



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Proceso de selección de personal y desempeño laboral en una
municipalidad distrital de la región Lambayeque

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Mío Puse, Jaqueline Elena (ORCID: 0000-0002-0227-5513)

ASESOR:

Dr. Hernández Torres, Alex Miguel (ORCID: 0000-0002-5682-2500)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico la presente investigación a mi familia y Dios por ayudarme a forjar mi camino y por el apoyo incondicional e impulsarme en mi superación profesional.

Jaqueline Elena

Agradecimiento

Agradecimiento a mi docente, familia y Dios por guiarme en el proceso de la vida. También, agradezco a mis padres y familiares por sus consejos, y por sus buenas enseñanzas que ayudaron a querer cumplir mis metas académicas.

Jaqueline Elena

Índice de contenido

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos.....	16
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS.....	38

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de proceso de selección de personas.....	18
Tabla 2. Nivel de desempeño en una municipalidad distrital de Lambayeque.....	19
Tabla 3. Dimensiones de selección de personal y variable desempeño.....	20
Tabla 4. Pruebas de normalidad de las variables.....	21
Tabla 5. Relación entre proceso de selección de personas y desempeño.....	22
Tabla 6. Matriz de consistencia.....	38
Tabla 7. Operacionalización de variable.....	39

Índice de figuras

Figura 1 Nivel de proceso de selección de personas.....	18
Figura 2 Nivel de desempeño en una municipalidad distrital.....	19

Resumen

El presente estudio inició con el objetivo general de determinar la relación entre la selección del personal y desempeño laboral en una municipalidad de la región Lambayeque, se realizó con un tipo de estudio básico, de enfoque cuantitativo, el diseño fue no experimental y con alcance correlacional; se emplearon las encuestas para recoger información sobre las variables investigadas; la población se conformó por 150 servidores públicos, teniendo como resultado que el proceso de selección de personal de una municipalidad distrital de Lambayeque se encuentra en proceso con 80.7%, seguido de un 2.7% de encuestados que es inadecuada, mientras que un 16.7% señalan que es adecuada, asimismo, el nivel de desempeño laboral en una municipalidad distrital de Lambayeque se encuentra en un nivel regular con 66.7%, un 13.3% afirman que es bajo, mientras que un 20% afirman que es alta. Se concluyó que, existe relación entre proceso de selección de personal y desempeño laboral, ya que el valor de significancia fue inferior a 0.05, teniendo correlaciones de $Rho=0.175$, siendo positiva y débil respectivamente. Afirmándose que, al mejorar los procesos de selección de personas se optimizará el desempeño de cada trabajador.

Palabras clave: Selección de personal, desempeño, municipalidad y gestión.

Abstract

The present study began with the general objective of determining the relationship between the selection of personnel and work performance in a municipality in the Lambayeque region. It was carried out with a type of basic study, with a quantitative approach, the design was non-experimental and with a correlational scope; surveys were used to collect information on the variables investigated; the population was made up of 150 public servants, with the result that the personnel selection process of a district municipality of Lambayeque is in process with 80.7%, followed by 2.7% of respondents that it is inadequate, while 16.7% indicate that it is adequate, likewise, the level of work performance in a district municipality of Lambayeque is at a regular level with 66.7%, 13.3% affirm that it is low, while 20% affirm that it is high. It was concluded that there is a relationship between the personnel selection process and job performance, since the significance value was less than 0.05, having correlations of $Rho=0.175$, being positive and weak, respectively. Affirming that, by improving the processes of selecting people, the performance of each worker will be optimized.

Keywords: Personnel selection, performance, municipality and management.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, diversas instituciones del Estado se encuentran en la búsqueda de mejorar sus niveles de desempeño laboral esto se debe porque no cuentan con una oportuna selección de su personal, señalando que en Cuba se observa el principal problema es el débil desempeño laboral entre su personal de trabajo, debido que muchos de ellos no se sienten comprometidos; asimismo, se percibe la ausencia del trabajo en equipo evitando los retrasos e incumplimiento en las metas asignadas (Rivero, 2019 p. 11).

Asimismo, en México según Lumbrera et al. (2022) manifiesta que una de las principales deficiencias que se posee en la gestión pública es que no cumplen con la totalidad de las actividades asignadas, debido que el personal no cuenta con las habilidades y capacidades necesarias al puesto que desempeñan, esto genera un alto índice de margen de error. También, en Colombia los autores Matabanchoy et al. (2018) dan a conocer que dentro de los factores que intervienen en el bajo desempeño dentro de la gestión pública es porque realizan un trabajo muy repetitivo, y con un alto índice de sobrecarga laboral.

Analizando la realidad actual en la que se encuentra Perú se observa que no es ajeno a la presente problemática; según Anaya (2018) manifiesta que en la Municipalidad de Lurín tiene una deficiente gestión pública relaciona a la selección del talento humano, ya que no cuentan con las características necesarias para desempeñar y desarrollar las funciones asignadas. Asimismo, según Valer et al. (2021) afirma que, no evalúan otros criterios que pongan que verifiquen cumplir con los requerimientos solicitados, siendo pocos los servidores seleccionados que no cuentan con las habilidades interpersonales necesarias para trabajar en equipo y alcanzar el logro de tareas.

Cieza (2021) afirma que, en la mayoría de municipios existe un bajo nivel de desempeño, porque los colaboradores no cuentan con una capacidad de respuesta para afrontar los diversos escenarios presentados a lo largo del desarrollo de sus funciones; asimismo, se observó un alto nivel de desmotivación no se encuentran conforme con la gestión del recurso humano que presenta la institución. Por su parte, Nieto (2021) señala que, se da porque no cuentan con

mecanismos o herramientas que permitan una adecuada evaluación y calificación de los servidores públicos, asimismo, Tapia (2020) afirma que se debe porque no llegan a elegir el personal más idóneo para los puestos requeridos, causando incumplimiento del plan de trabajo de las diversas áreas, donde los servidores cuentan con débiles conocimientos, ausencia de capacitaciones constantes, entre otros.

En una municipalidad distrital de la región Lambayeque se evidencia la inadecuada gestión pública que conlleva al bajo nivel de desempeño laboral porque los servidores de las diversas áreas no cumplen con el perfil seleccionado, evitando el adecuado desarrollo de sus funciones asignadas, cabe destacar que, muchos de los colaboradores no trabajan en equipo evitando las oportunas coordinaciones para el trabajo en equipo, esto se debe porque carecen de un débil desarrollo de habilidades interpersonales que facilite la continuidad de las actividades y comunicación entre colaborador–jefe. Observándose que muchos de los servidores se sienten desmotivados con sus jefes directos, indicando que no reconocen su trabajo realizado durante toda su jornada laboral; esto genera que la ausencia de compromiso para el cumplimiento de las metas establecidas. Planteando como problema general: ¿Existe relación entre la selección del personal y desempeño laboral en una municipalidad distrital de la región Lambayeque, 2022?

De la misma manera, se indica que la presente investigación tiene por justificación teórica porque se empleará diversas fuentes y autores como son Chiavenato (2017) y Pillaca (2017) que ayudarán a fundamentar cada una de las variables de estudio. Se justifica metodológicamente, debido a que se realizó un trabajo de campo descriptivo con enfoque cuantitativo siguiendo los pasos de la guía de elaboración de proyectos de investigación de la universidad César Vallejo a fin de demostrar la problemática de estudio y determinar la relación entre variables. Asimismo, se definió tener por justificación práctica porque se realizará un análisis estadístico en la que validará la existencia de la relación entre la variable selección del personal y desempeño del personal, ayudando a la toma de decisión del responsable en planteamiento de recomendaciones que mejoren la realidad problemática de la presente municipalidad.

Se planteó como objetivo general de determinar la relación entre la selección del personal y desempeño laboral en una municipalidad de la región Lambayeque; y como objetivos específicos: Analizar el nivel del proceso de selección del personal en una municipalidad distrital; Evaluar el nivel de desempeño laboral en una municipalidad distrital; Establecer la relación entre las dimensiones de selección del personal y el desempeño laboral en una municipalidad distrital. Planteándose como hipótesis, H1: Existe relación entre el proceso de selección de personal y desempeño laboral en una municipalidad distrital y H0: No existe relación entre el proceso de selección de personal y desempeño laboral en una municipalidad distrital. Las hipótesis específicas fueron: Ha= Existe relación entre las dimensiones de proceso de selección de personal y desempeño laboral en una municipalidad distrital.

II. MARCO TEÓRICO

En el capítulo presente se analizaron los trabajos previos relacionados al proceso de selección y desempeño de los colaboradores, por ello, en Ecuador, Sánchez & Lascano (2020) en su investigación relacionada al proceso de selección del personal y el desempeño de sus competencias, tuvo como objetivo, determinar la relación entre el proceso de selección de personas y desempeño de las competencias, la población considerada fue 250 trabajadores, el método fue básico y el diseño no experimental – correlacional; tuvo como resultado que, el 34% y 14% de encuestados señalaron su total inconformidad con el proceso de selección de personal, seguido de un 21% que son indiferentes, mientras que solo un 18% y 11% respectivamente se encuentran de acuerdo con el proceso de selección. Se llegó a concluir que existe correlación entre las variables investigadas ya que el coeficiente de relación fue de 0.820, por lo tanto, se deduce que aumentando los estándares para la selección de personas se obtendrá un mejor desempeño en los colaboradores ya que cuentan con las capacidades necesarias.

En Perú, Tarapoto, Saldaña et al. (2021) en su investigación relacionada al proceso de selección del personal y el desempeño del colaborador de una institución pública agraria, tuvo como objetivo, determinar la relación entre el proceso de selección de personas y desempeño del colaborador de una institución pública, la población considerada fue 70 trabajadores, el método fue básico y el diseño no experimental – correlacional; tuvo como resultado que, un 37% de trabajadores afirman tener un desempeño regular, mientras que un 62% señalan tener un desempeño alto. Se llegó a concluir que existe correlación entre las variables investigadas ya que el coeficiente de relación fue de 0,40 y Ts de 3,64, por lo tanto, se deduce que aumentando los estándares para la selección de personas se obtendrá un mejor desempeño en los colaboradores de una institución pública agraria.

En Lima, Sánchez (2020) en su investigación relacionada al proceso de selección del personal y el desempeño del colaborador en una municipalidad de la capital, tuvo como objetivo, determinar la relación entre el proceso de selección de personas y desempeño del colaborador, la población considerada fue 46

trabajadores, el método fue básico y el diseño no experimental – correlacional; tuvo como resultado que, el 56% de encuestados están en regularmente de acuerdo con la selección de personas, mientras que un 2.2% señalan su inconformidad, no obstante, el 41% se encuentran muy satisfechos con el proceso de selección. Se llegó a concluir que existe correlación entre las variables investigadas ya que el coeficiente de relación de Rho de Spearman fue de 0,632 con una sig, 0,00, por ello, se necesita de un mejoramiento en el plan de reclutamiento a fin de mejorar el desempeño del trabajador municipal.

En Puno, Ancasi (2019) en su investigación relacionada al proceso de selección del personal y el desempeño del colaborador en una municipalidad distrital de Puno, tuvo como objetivo, determinar la relación entre el proceso de selección de personas y desempeño del colaborador en un municipio distrital de Puno, la población considerada fue 16 trabajadores, el método fue básico y el diseño no experimental – correlacional; tuvo como resultado que, existe un regular desempeño laboral ya que el 38% de encuestados logran frecuentemente las metas y objetivos establecidos en la municipalidad, seguido de un 56% que regularmente los cumplen y un 6% que nunca los cumplen. Se llegó a concluir que existe correlación entre las variables proceso de selección del personal y desempeño del colaborador en un municipio de Puno, con una relación de 0.542.

En Piura, Curo (2020) en su investigación relacionada a la selección del personal y el desempeño del colaborador de una gerencia municipal de Piura, tuvo como objetivo, determinar la relación entre selección de personas y desempeño del colaborador en una gerencia municipal, la población considerada fue 46 trabajadores, el método fue básico y el diseño no experimental – correlacional; tuvo como resultado que, existe un regular desempeño laboral con 33%, seguido de un desempeño adecuado con 67%. Se llegó a concluir que existe correlación entre las variables investigadas ya que el coeficiente de relación de Rho de Spearman fue de 0,793 con una sig, 0,00, por ello, a mayor medida que se mejore la selección de personas mejor será el desempeño de funcionarios y servidores públicos.

En Chiclayo, Torre (2021) en su investigación relacionada a la selección del personal y el desempeño laboral en una municipalidad de La Victoria, tuvo como objetivo, determinar la relación entre selección de personas y desempeño laboral

en una municipalidad de La Victoria, la población considerada fue 100 trabajadores, el método fue básico y el diseño no experimental; tuvo como resultado que, existe un desempeño laboral bajo en un 52% por las equivocadas designaciones en los cargos, mientras que un 68% señalan que es inadecuado la evaluación del personal. Se concluyó que la selección del personal incide sobre el desempeño laboral, por ello, se requiere que los encargados de los procesos prioricen las capacidades antes que el favoritismo.

Considerándose las teorías académicas relacionadas con las variables de selección de personal y desempeño, se tomó en cuenta la teoría X-Y de Douglas McGregor, el cual señala que la teoría X se basa en un liderazgo autoritario, donde, importa más la productividad del trabajador que las recompensas u opiniones que estos puedan tener en su desempeño diario, teniendo a un trabajador sumiso, tímido y que buscan excusas para alguna actividad que no cumplen, aspirando solo a cumplir con la productividad asignada dejando de lado su proactividad o aspiraciones. Mientras que la teoría Y se basa en el trabajo en equipo, en el liderazgo y empoderamiento, teniendo a un trabajador independiente en sus acciones, proactivo y sobresaliente, por lo general son trabajadores deseosos de cumplir sus tareas diarias y objetivos de la empresa (Madero & Rodríguez, 2018).

Según el modelo teórico determinado por el autor Gómez (2020) en relación al análisis conceptual de los modelos de gestión del talento humano en los procedimientos de reclutamiento y selección, donde se manifiesta que tal proceso cuenta con un conjunto de características importantes en la situación de poder seleccionar trabajadores acordes a los principios establecidos y que faciliten el apoderamiento de las vacantes internas (Peiró, Bayona, & Di, 2020).

Continuando con Gómez (2020) describe que este modelo está compuesto por el conjunto de características que ayudan a la verificación del colaborador que será el responsable de ejecutar las acciones de la plaza en la que está postulando, siendo la situación de elegir al colaborador que se más se acerque a las características de la plaza en cuestión y pueda alcanzar las necesidades que la organización requiera (Ramírez et al., 2022). Por otra parte, el autor también manifiesta que es esencial realizar la entrevista personal para el proceso de selección.

Según el autor Chiavenato (2017) manifiesta que este proceso es un conjunto de acciones que permite la admisión a un grupo de personas con distintas particularidades intelectuales, competentes y aptas para desenvolverse en la plaza que la organización necesita con la finalidad de alcanzar sus objetivos establecidos.

Fuentes de reclutamiento: Conforme el autor Chiavenato (2017) estas fuentes se refieren al proceso que facilita a la identificación, selección y al mantenimiento de los distintos principios que permiten ser utilizados como referencia al momento de poder seleccionar a los diferentes aspirantes para la plaza establecida y que les ayude a desarrollar en la empresa de la manera más eficiente posible, alcanzando con los distintos objetivos determinados por la organización (Liuba et al., 2018).

Selección: En este aspecto, según Chiavenato (2017) sostiene que en esta etapa se asocia tanto la determinación y al cotejo, siendo el caso que en primera instancia se realice el diagnóstico de todos los aspirantes a la plaza que facilite la conclusión de quienes serán los candidatos más óptimos para ocupar el puesto que requiere la organización (Caique et al., 2018).

Selección de personal: Para Chiavenato (2017) la selección de personal significa un procedimiento minucioso de separación de aquellos aspirantes que cumplen con las expectativas requeridas por la organización hacia la plaza solicitada, en donde se tiene que tener en cuenta como prioridad a los postulantes idóneos de desempeñar las plazas requeridas por la entidad con la finalidad de incrementar la productividad y el acatamiento de las acciones laborales de los empleados, como también el aumento del desempeño laboral de la entidad, formando parte esencial de las características para la elección los diferentes datos que se permiten obtener de los distintos aspirantes para el alcance de la plaza correspondiente (Chipana, Miranda, & Wagner, 2021).

Por otra parte, Mondy y Noe (2016) determinan que el proceso se asocia como el grupo de acciones que se realizan con el objetivo de tener una transparencia al momento de seleccionar a los postulantes que sean los más óptimos para alcanzar la plaza determinada por la entidad, siendo el comienzo en primer lugar con la entrevista y culmina con la firma posterior del contrato del postulante seleccionado por la organización (Bute, 2018).

Para el autor Ayensa (2020) describe que por medio de este proceso se ejecuta la elección, adecuación e integración de los postulantes más óptimos a la plaza requerida por la entidad para el alcance de sus objetivos planteados. Por otra parte, encontramos lo que indica Chiavenato (2017) que es fundamental contar con una persona especialista en estos procedimientos para realizar adecuadamente este proceso de selección a los aspirantes a la plaza requerida por la organización, ya que es importante seguir estos pasos de manera adecuada para el alcance de los objetivos planteados por la organización hacia el futuro (Chipana & Miranda, 2021).

Análisis y detección de necesidades: Según Tayebbeh (2019) es fundamental tener en cuenta si se quiere que la organización sea competitiva realizar este proceso por lo menos dos veces al año, en donde se manifiesta un diagnóstico intensivo y rastreos de todas las necesidades implicadas de las plazas correspondientes.

Recepción de candidaturas: Aquí se desarrolla la acogida de todos los documentos o currículos que los postulantes dejan a los jefes de la organización, con la intención de ejecutar las llamadas a cada uno para su comunicación (Aguilera & Nahuat, 2019).

Según Agui (2020) determina que la variable desempeño, se manifiesta como el indicador que facilita la verificación de la desempeño laboral del recién contratado y el desenvolvimiento que desarrolla al momento de someterse y ejecutar de manera adecuada las acciones que le son asignadas en su centro de labores, en la que el nuevo contratado podrá desenvolverse en cuestión a sus características cognitivas y capacidades para que de esta manera se pueda anhelar con los objetivos que la organización desea alcanzar.

Conforme lo que indica Ayensa (2020) manifiesta que se presentan una serie de dimensiones en la etapa del proceso de selección del personal que facilitarán a la empresa tomar decisiones óptimas, como son las siguientes:

Dimensión de planificación: Se desarrolla desde la planificación de la plaza requerida en la organización, siendo el caso que se realiza el análisis de las necesidades que tiene la empresa, y se adecua, para que al momento que se desarrollan las convocatorias, los aspirantes puedan alcanzar con los requerimientos mínimos, de igual manera, se realiza la planificación del proceso

de la convocatoria y forma de evaluación, para la selección del convocado más óptimo para la plaza requerida.

La dimensión de reclutamiento: Conforme lo que indican los autores Martínez y Vargas (2019) manifiestan que es importante tener en consideración las cualidades de los postulantes a las plazas de trabajo, así también, es de prioridad la verificación de las plazas organizacionales. En continuo, se precisa desarrollar test de evaluación que facilite el reconocimiento de destrezas y capacidades que la empresa está necesitan para la plaza seleccionada, tales mecanismos a utilizar pueden ser, test psicotécnicos, rol playings u otros modelos para la realización de la evaluación personal. Cabe mencionar, que es fundamental realizar las entrevistas con los postulantes que aspiran la plaza laboral en mención, esto ayudará a generar la evaluación de todas las cualidades de desarrollo corporal, habilidades y recoger sus testimonios profesionales.

La dimensión de selección, conforme lo indica Ayensa (2020) al realizar los pasos antes mencionados de una forma óptima, es preciso tener en considerar los aspectos tanto positivos como negativos de sus habilidades, en donde ayude a la realización de una adecuada selección para cubrir la plaza que la empresa u organización requiera, se concluye con la contratación del futuro empleado de la entidad, en la que se desarrollan todas las cuestiones legales y contractuales de su contrato, como las apreciaciones de sus labores, como también cualquier dificultad o incidencia que tenga el nuevo empleado, desarrollando de la misma manera una introducción breve de las acciones laborales.

En la dimensión Control: Por medio de este último proceso, se desenvolverá un seguimiento continuo, este sea ya de corto o largo plazo donde se facilite presenciar el cumplimiento oportuno de los requerimientos que los encargados de la organización le imponen al nuevo empleado, todo esto generado a través de sondeos de satisfacción y los indicadores de desempeño. De tal manera, una vez culminado el proceso de contratación, se preside a la realización de las actividades laborales de la entidad que comenzará a desarrollar su contrato de una manera eficiente y también le permita verificar el funcionamiento de la empresa de forma amplia y eficaz.

Según Pashanasi et al. (2021) determinan que, el desempeño laboral se fundamenta desde el rendimiento laboral y en la manera de como los trabajadores

se desarrollan en sus actividades de manera óptima dentro de los tiempos requeridos, en donde pone en acción sus conocimientos, capacidades y el compromiso para obtener los resultados esperados por la organización.

Según Robbins y Judge citados por Espinoza, Ramos, & Espinoza (2021) destacan que el desempeño laboral toma en consideración a la teoría de la motivación – higiene de Herzberg, en donde se describe de manera detallada los juicios que se deben tomar en cuenta para cumplir de manera óptima las actividades y poder alcanzar los objetivos esperados por toda entidad, añadiendo que si se refuerza la motivación permitirá como consecuencia incrementar la productividad, disminuir el trabajo y reducir la rotación del personal, mejorando los puntos de satisfacción (teniendo en cuenta como agentes motivadores) o insatisfacción (teniendo en cuenta como agentes de higiene) del trabajador, en donde se percibe que los aspectos de higiene se refieren al entorno en donde el trabajador se desenvuelve y de la manera de que como este desarrolla sus responsabilidades, influenciando al salario, direccionamiento, supervisión, entre otros (López, Vázquez, & Quiñoa, 2022).

Conforme lo indica Chiavenato (2017) sostiene que el desempeño laboral es tomado en cuenta dentro de las organizaciones como el mecanismo que desarrolla indicadores que facilitan la monitorización del cumplimiento de los objetivos que han sido establecidos por los directivos de una organización que les permita ser una entidad altamente rentable y competitiva. De igual manera, Alles (2017) determina que el desempeño laboral es el fundamento para que una empresa pueda crecer y desarrollarse en el mercado, es por esto, que la mayoría de las empresas centran su atención en mejorar el desempeño de sus colaboradores. Por otra parte, Matus (2018), manifiesta que el desempeño laboral es descrito como un mecanismo que ayuda a que los trabajadores identifiquen el nivel de avance en el desenvolvimiento de sus actividades que se encuentran asociados a brindar calidad en el servicio, teniendo en cuenta que los indicadores para cuantificar el desempeño del colaborador son, el comportamiento, la evaluación del trabajo laboral y el rendimiento (Darvishmotevali & Ali, 2020).

Según el autor Pillaca (2017) el desempeño laboral se desarrolla conforme a las metas que una organización establece, en donde los trabajadores desarrollan cada actividad que se les asigna en su puesto laboral con el propósito

de cumplir la meta y objetivo establecido, diferentes investigaciones han afirmado que mientras los objetivos sean claros y desafiantes esto permitirá que los colaboradores realicen un mayor esfuerzo para alcanzarlos, por consiguiente, es de suma importancia que toda organización tenga establecido un plan de motivación, motivación y capacitación para que de esta manera sus trabajadores puedan adaptarse con mayor facilidad a la planificación determinado por la organización (Rodríguez & Ordaz, 2021).

Por otra parte, Fiszbein (2016) indica que el desempeño laboral se encuentra distinguido por el grado de producción que ha desarrollado un colaborador, en donde todo su esfuerzo ejercido se encuentra asociado a brindar beneficios en un corto periodo de tiempo a la organización, cabe mencionar que el análisis del desempeño laboral se manifiesta en la orientación de dar información a los directivos en relación al rendimiento que desarrollan los trabajadores y que faciliten la identificación de las dificultades que están limitando a que se realice un desempeño óptimo, para por medio de ello se permita proponer acciones de mejora y estrategias que refuercen los conocimientos y las habilidades del trabajador, de tal manera que todos los integrantes de la entidad se encuentren alineado a conseguir las metas establecidas por la organización.

Conforme a Chiavenato (2017) la gestión de toda organización se fundamenta en la toma de decisiones que realizan los jefes y en el cumplimiento de las metas y objetivos establecidos, por lo cual se presenta la necesidad que la directiva tenga en su disposición el grado de desempeño que presenta la empresa, que ayude a tener una claridad en el desarrollo y porcentajes de avance del desenvolvimiento del trabajador, es por esto que el autor determina cuatro dimensiones para el análisis del desempeño laboral, las cuales son las siguientes:

Dimensión capacidad cognitiva: Se conforma por los conocimientos propios que el trabajador pone en práctica para que se le permita desenvolverse de manera eficiente en sus funciones y actividades asignadas, asimismo, también se denota por medio de esta dimensión la habilidad de aprendizaje que desarrolla el trabajador para desenvolver sus actividades. Por otra parte, se considera que la capacidad cognitiva es fundamental para que el colaborador potencia su desempeño laboral, pues por medio de los conocimientos que éste posee, le ayudará a desenvolverse de una manera óptima antes las dificultades que se le

adjudiquen en el transcurso de su desarrollo habitual de actividades en su centro de labores.

Dimensión capacidad afectiva: Esta dimensión asocia a los sentimientos que el colaborador asocia hacia su centro de labores, considerando, que este sentimiento puede ser de afecto o rechazo, y se encuentra asociado con el nivel de motivación, el que se le reconozca el esfuerzo que ha empleado al momento de realizar sus actividades, sus intereses remunerativos y el entorno agradable donde se le permita desenvolverse personal y profesionalmente. Asimismo, se precisa indicar que las capacidades afectivas se asocian de manera directa con los estímulos que recibe el trabajador en su centro de labores, ayudándole reforzar ese compromiso que le permita generar un bienestar económico a la organización donde se desempeña, generado de esta manera que la organización pueda alcanzar sus metas y objetivos dentro del tiempo estimado

Dimensión capacidad psicomotora: Esta dimensión se encuentra asociada con las capacidades físicas que tiene que trabajador para desenvolver sus actividades asignadas, cabe destacar que las acciones físicas que el trabajador debe desempeñar requieren de mucha destreza, en donde al momento de ejecutarlas de manera rápida se desarrolladas con mucha precisión y alto dominio facilitando a que se alcancen resultados óptimos en beneficio de la organización. Además, las habilidades psicomotoras se encuentran asociadas por el conjunto de habilidades que el trabajador ha ido desarrollando en larga experiencia frente al desarrollo de actividades, es por ello, que son vistas como las habilidades que figuran autonomía y capacidades técnicas para potenciar de una manera eficiente el desempeño productivo del trabajador.

Dimensión motivación profesional: Hace énfasis a las diversas actividades que realiza una organización para lograr incentivar al desenvolvimiento de las acciones que se les asignan a cada trabajador y que de esta manera se permitan alcanzar los objetivos establecidos por la entidad en relación a las acciones que desarrolle el personal de trabajo, teniendo en relevancia en que si un colaborador se encuentra motivado, entonces su desempeño laboral irá en incremento, en la cual se hace hincapié que la motivación ayuda a que los trabajadores de una entidad mejores sus comportamientos e incrementen su grado de participación dentro de su centro de trabajo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación fue básica debido a que se generarán conocimientos que ayudarán en el análisis de la variable selección de personal y desempeño laboral (Hernández & Mendoza, 2018).

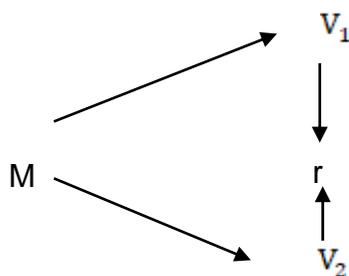
El enfoque fue cuantitativo, donde, producto de la aplicación de los instrumentos se obtuvo información numérica y porcentual muy importante para medir los niveles de cada variable y la relación que pueda existir entre ellas (Hernández & Mendoza, 2018).

Diseño de investigación

El diseño que se utilizó es no experimental, ya que no se asignaron datos aleatorios ni se modificaron las variables (selección de personal y desempeño laboral) solo se analizó la información que se recolecte (Bernal, 2016). Asimismo, fue transversal ya que, a diferencia de la longitudinal la investigadora solo aplicó el instrumento de recolección de información en un solo periodo y no en varios periodos.

Es correlacional, debido a que se logró precisar si existe o no relación entre selección de personal y desempeño, respondiendo así a la pregunta principal de investigación (Hernández & Mendoza, 2018).

Este diseño estuvo representado esquemáticamente de la siguiente manera:



Donde:

M: Muestra

V_1 : Proceso de selección de personal

V_2 : Desempeño laboral

r: relación

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variables

Variable 1. Selección del personal:

Definición conceptual: Chiavenato (2017) manifiesta que es un conjunto de acciones que permite la admisión a un grupo de personas con distintas particularidades intelectuales, competentes y aptas para desenvolverse en la plaza que la organización necesita con la finalidad de alcanzar sus objetivos establecidos.

Definición operacional: Se describe que este modelo está compuesto por el conjunto de características que ayudan a la verificación del colaborador que será el responsable de ejecutar las acciones de la plaza en la que está postulando, siendo la situación de elegir al colaborador que se más se acerque a las características de la plaza en cuestión y pueda alcanzar las necesidades que la organización requiera.

Dimensiones: Planificación, reclutamiento, selección, control.

Variable 2. Desempeño laboral

Definición conceptual: Pillaca (2017) indica que el desempeño laboral se encuentra distinguido por el grado de producción que ha desarrollado un colaborador, en donde todo su esfuerzo ejercido se encuentra asociado a brindar beneficios en un corto periodo de tiempo a la organización.

Definición operacional: Cabe mencionar que el desempeño laboral se manifiesta en la orientación de dar información a los directivos en relación al rendimiento que desarrollan los trabajadores y que faciliten la identificación de las dificultades que están limitando a que se realice un desempeño óptimo.

Dimensiones: capacidad cognitiva, capacidad efectiva, capacidad psicomotora, motivación profesional.

3.3. Población, muestra

Población

La población comprende el conjunto de elementos o individuos que comparten características formando parte de una determinada investigación o estudio (Hernández & Mendoza, 2018). En el caso de estudio de la Municipalidad Distrital de Olmos, la población se constituyó por los servidores públicos de la municipalidad, siendo 523 servidores.

Muestra

La muestra será 150 servidores públicos, los cuales se estimaron considerando un muestreo no probabilístico por conveniencia, donde, no se necesita de fórmulas estadísticas aleatorias para determinarla.

Criterios de inclusión: funcionarios, trabajadores por servicio de locación, servidores públicos a cargo de personal subordinado.

Criterios de exclusión: Practicantes.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La técnica que se aplicó en el presente proyecto será la encuesta, la cual estará compuesto por ítems en escala Likert, con el propósito de conocer la fiabilidad del instrumento utilizado; las personas a encuestar serían equivalente a la muestra de 20 servidores (Hernández & Mendoza, 2018).

Instrumentos

El instrumento es una herramienta de investigación, en el cual se encontrarán los diferentes indicadores de medición para las variables selección de personal y desempeño. Por lo tanto, el instrumento utilizado en la variable selección de personal constará de 16 preguntas o ítems en escala Likert y será ordinal, teniendo la dimensión de planificación con 1-4 preguntas, la dimensión reclutamiento 5-8 preguntas, la dimensión selección 9-12 preguntas y, por último, la dimensión control 13-16 preguntas. Por otro lado, el instrumento utilizado en la variable desempeño laboral constará de 20 preguntas o ítems en escala Likert y será ordinal, teniendo la dimensión de capacidad cognitiva con 1-5 preguntas, la dimensión capacidad afectiva 6-10 preguntas, la dimensión capacidad

psicomotora 11-15 preguntas y, por último, la dimensión motivación profesional 16-20 preguntas.

Asimismo, la confiabilidad fue otorgada por el Alfa de Cronbach utilizando la herramienta SPSS Statics versión 26, aplicándose la encuesta a una muestra piloto de 20 personas a fin de determinar la consistencia y confiabilidad. Después de haber encuestado a la prueba piloto se encontró un coeficiente de alfa de Cronbach de 0.899 en la variable proceso de selección de personal (ver anexo 5), asimismo, el análisis de confiabilidad de la variable desempeño laboral obtuvo un alfa de Cronbach de 0.957 (ver anexo 5) por lo tanto, ambos cuestionarios son confiables para su aplicación a la población.

La validez de los instrumentos se realizó mediante la técnica del juicio de expertos, que consistió en realizar una búsqueda de especialistas en el tema que permitieron indicar que los instrumentos propuestos para analizar cada la variable y verificar si son adecuados para su aplicación.

3.5. Procedimientos

Se inicio con la descripción de la realidad problemática a nivel internacional, nacional e institucional, seguidamente se analizaron los trabajos previos y teóricas sobre selección de personal y desempeño laboral, después se diseñó cada instrumento siguiendo los caracteres y elementos analizados anteriormente, aplicándose la encuesta para luego ser procesados por la herramienta de IBM SPSS.

3.6. Método de análisis de datos

Se inició empleando un enfoque descriptivo-cuantitativo, asimismo, se aplicará la encuesta para recoger datos y convertirlos en información, después, se procesarán por la herramienta SPSS 26, a fin de obtener las correlaciones y tabulaciones necesarias para responder a los objetivos planteados.

3.7. Aspectos éticos

Considerando los aspectos éticos se consideraron los estipulados en la Guía de la UCV describiéndose los siguientes principios para la investigación:

Respeto a las personas: el respeto a las personas se basa en el trato que se les brinda a los sujetos de estudios, protegiendo los datos otorgados por estos para ser utilizados solo con fines educativos.

Beneficencia: la beneficencia se dará al momento de obtener los datos para maximizar el beneficio y las soluciones necesarias para la realidad problemática encontrada.

Justicia: la justicia se dará al considerar datos imparciales, donde la investigadora no modificará o alterará la información a conveniencia propia, realizando una investigación fiable.

IV. RESULTADOS

Una vez recogida toda la información con la ayuda de los instrumentos, se procedió a presentarlos en tabulaciones y gráficos a fin de un mayor entendimiento y descripción del problema latente sobre la gestión de los recursos humanos y su desempeño.

a) Análisis del proceso de selección del personal

Tabla 1

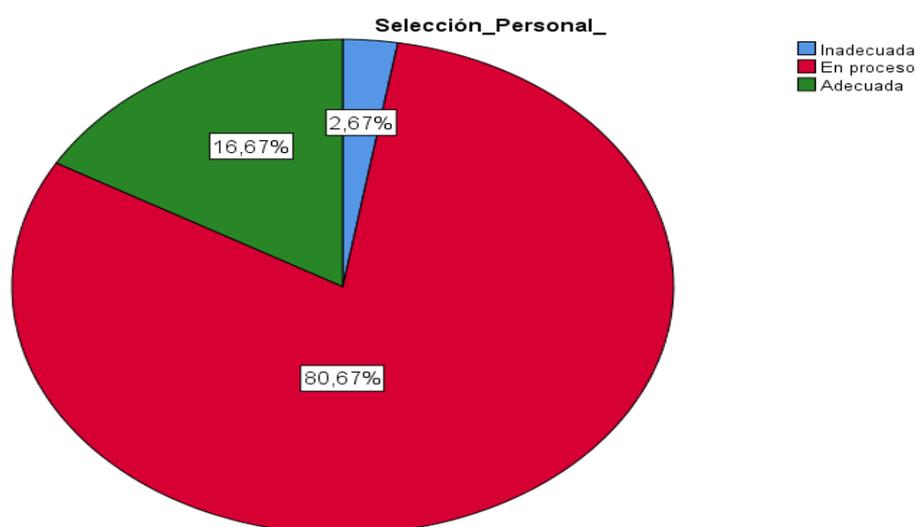
Nivel de proceso de selección de personas

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuada	4	2,7
En proceso	121	80,7
Adecuada	25	16,7
Total	150	100,0

Nota. Cuestionario de selección de personal

Figura 1

Nivel de proceso de selección de personas



Nota. Tabla 1

Al considerar el análisis descriptivo de la variable proceso de selección de personas, según la figura 2, el 80.7% señalan que se encuentra en nivel medio, un 2.7% afirman que es inadecuada, mientras que un 16.7% afirman que es adecuada. Ante lo expuesto, se precisa que existen aún deficiencias por subsanar relacionadas a la planificación del proceso de selección, reclutamiento, selección y el control en cada colaborador.

b) Evaluación del nivel de desempeño en una municipalidad distrital de la región Lambayeque.

Tabla 2

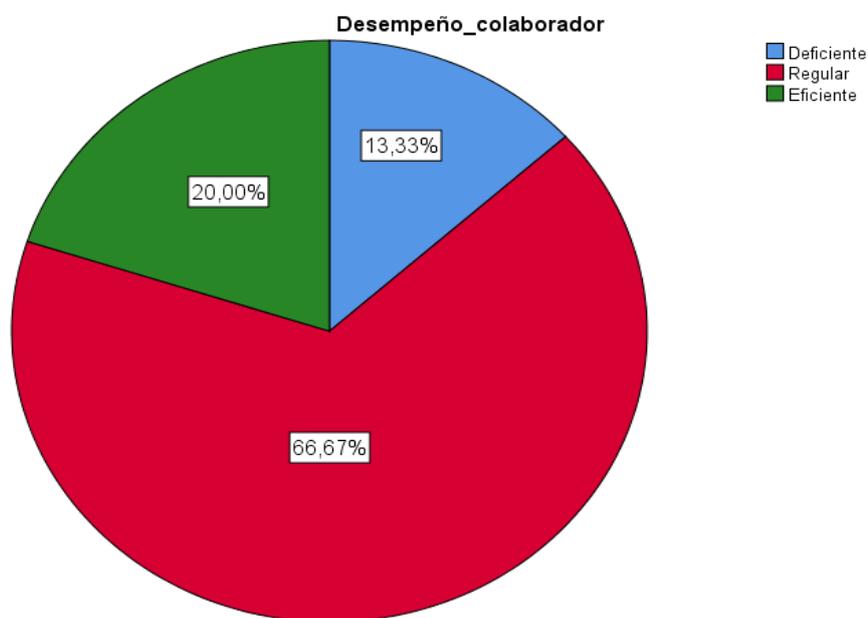
Nivel de desempeño en una municipalidad distrital de la región Lambayeque

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	20	13,3
Regular	100	66,7
Eficiente	30	20,0
Total	150	100,0

Nota. Cuestionario de desempeño

Figura 2

Nivel de desempeño en una municipalidad distrital de la región Lambayeque



Nota. Cuestionario de desempeño

Al considerar el análisis descriptivo de la variable desempeño laboral, según la figura 3, el 66.7% señalan que es regular, un 13.3% afirman que es bajo, mientras que un 20% afirman que es alta. Ante lo expuesto, se precisa que existen aún deficiencias por subsanar relacionadas a la las capacidades cognitivas, afectivas, psicomotoras y una motivación efectiva que incremente el rendimiento en cada colaborador.

c) Establecer de la relación de las dimensiones de proceso de selección de personal y el desempeño.

Tabla 3

Relación entre dimensiones de proceso de selección de personal y variable desempeño

		Desempeño	
Rho de Spearman	Planificación	Coeficiente de correlación	0,183*
		Sig. (bilateral)	,025
		N	150
	Reclutamiento	Coeficiente de correlación	0,139
		Sig. (bilateral)	,009
		N	150
	Selección	Coeficiente de correlación	0,097
		Sig. (bilateral)	0,240
		N	150
	Control	Coeficiente de correlación	0,225
		Sig. (bilateral)	,005
		N	150

Nota. Spss v.25

Después de haber empleado el software SPSS para la obtención de los análisis estadísticos, según la tabla 3 se encontró relación positiva entre planificación y desempeño con una sig. de 0.000, y un Rho de 183*, de igual forma se encontró una relación entre reclutamiento y desempeño ya que el valor de significancia fue inferior a 0.05, teniendo correlaciones de Rho=0.139; seguidamente, se halló que no existe relación entre selección y desempeño ya que la sig. fue mayor a 0.05; por último, se encontró relación entre control y desempeño laboral con una sig. inferior a 0.05 y el Rho de 0.225 siendo una correlación positiva. Por lo tanto, se puede afirmar que mejorando la planificación, reclutamiento, selección y control se optimizara el desempeño laboral en los servidores públicos de una municipalidad distrital de Lambayeque.

Prueba de normalidad

H₀: los datos persiguen una distribución normal.

H₁: Los datos no persiguen una distribución normal

Sig, p valor > 0.05 → Los datos tienen distribución normal → Prueba paramétrica

Sig, p valor < 0.05 → Los datos no tienen distribución normal → Prueba no paramétrica

Tabla 4

Pruebas de normalidad de las variables

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Proceso de selección de personas	,907	150	,000
Desempeño del colaborador	,915	150	,000

Para determinar al estadístico que se considerará en las pruebas de relación se optó por realizar la prueba de normalidad, por la cual se trabajó con Kolmogorov ya que la cantidad de participantes fueron 150, encontrándose que la data no tiene distribución normal (sig. <0.05) por lo cual se empleo el estadístico de Rho Spearman.

Prueba de hipótesis general

H₁: Existe relación entre el proceso de selección de personal y desempeño laboral en una municipalidad distrital.

H₀: No existe relación entre el proceso de selección de personal y desempeño laboral en una municipalidad distrital.

Nivel de significancia:

$\alpha = 0,05$ (5%)

Cálculo estadístico:

Según el análisis inferencial tomados en cuenta por el software SPSS para la obtención de las relaciones entre selección de personal y desempeño, según la tabla 5 se encontró relación entre ambas variables, ya que el valor de significancia fue inferior a 0.05, teniendo correlaciones de Rho=0.175, siendo positiva y débil respectivamente. Afirmándose que, al mejorar los procesos de selección de personas se optimizará el desempeño de cada trabajador.

Tabla 5

Relación entre proceso de selección de personas y desempeño laboral

		Correlaciones		
			Proceso de selección de personas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Proceso de selección de personas	Coeficiente de correlación	1,000	,175
		Sig. (bilateral)	.	,033
		N	150	150
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,175	1,000
		Sig. (bilateral)	,033	.
		N	150	150

Nota. Spss v.25

De la tabla mencionada, se logró validar la hipótesis propuesta indicando que, de acuerdo al puntaje de significancia, se aceptó la hipótesis dada por el investigador, y rechazó la hipótesis nula, indicando que sí existe relación significativa entre ambas variables consideradas.

V. DISCUSIÓN

En el capítulo de discusión se realizó las comparaciones entre el resultado encontrado, antecedentes previos analizados y fundamentos teóricos sobre proceso de selección de personal y desempeño laboral.

Por medio de la tabla 1 que analiza la selección de personal se precisa que el 80.7% de encuestados señalan que se encuentra en proceso, un 2.7% afirman que es inadecuada, mientras que un 16.7% afirman que es adecuada. Ante lo expuesto, se precisa que existen aún deficiencias por subsanar relacionadas a la planificación del proceso de selección, reclutamiento, selección y el control en cada colaborador.

La autora se encuentra de acuerdo con el estudio de Sánchez & Lascano (2020) quienes investigaron sobre proceso de selección del personal y el desempeño de sus competencias, por lo cual encontraron como resultado que 34% y 14% de enuestados señalaron su total inconformidad con el proceso de selección de personal, seguido de un 21% que son indiferentes, mientras que solo un 18% y 11% respectivamente se encuentran de acuerdo con el proceso de selección; de igual manera con Sánchez (2020) el cual en su investigación relacionada al proceso de selección del personal y el desempeño del colaborador en una municipalidad de la capital, tuvo como resultado que, el 56% de encuestados estan en regularmente de acuerdo con la selección de personas, mientras que un 2.2% señalan su inconformidad, no obstante, el 41% se encuentran muy satisfechos con el proceso de selección.

Asimismo, se encontró de acuerdo con el estudio de Torre (2021) ya que investigó sobre selección del personal y el desempeño laboral en una municipalidad de La Victoria, tuvo como resultado que, existe un desempeño laboral bajo en un 52% por las equivocadas designaciones en los cargos, mientras que un 68% señalan que es iandecuado la evaluación del personal.

Ante lo descrito, según Gómez (2020) describe que el proceso de selección de personal está compuesto por el conjunto de características que ayudan a la verificación del colaborador que será el responsable de ejecutar las acciones de la

plaza en la que está postulando, siendo la situación de elegir al colaborador que se más se acerque a las características de la plaza en cuestión y pueda alcanzar las necesidades que la organización requiera. Por otra parte, el autor también manifiesta que es esencial realizar la entrevista personal para el proceso de selección. Por su parte Chiavenato (2017) manifiesta que este proceso es un conjunto de acciones que permite la admisión a un grupo de personas con distintas particularidades intelectuales, competentes y aptas para desenvolverse en la plaza que la organización necesita con la finalidad de alcanzar sus objetivos establecidos.

Por su parte, analizando la teorías analizadas se concuerda con los autores Mondy y Noe (2016) debido que determinaron que el proceso de selección de personal se asocia como el grupo de acciones que se realizan con el objetivo de tener una transparencia al momento de seleccionar a los postulantes que sean los más óptimos para alcanzar la plaza determinada por la entidad, siendo el comienzo en primer lugar con la entrevista y culmina con la firma posterior del contrato del postulante seleccionado por la organización. Asimismo, se acepta los aportes teóricos dados por Ayensa (2020) describe la importancia de realizar una selección del personal, debido que es el proceso se ejecuta la elección, adecuación e integración de los postulantes más óptimos a la plaza requerida por la entidad para el alcance de sus objetivos planteados. Por otra parte, otros de los autores que se considera relacionado se encuentra a Chiavenato (2017) que es fundamental contar con una persona especialista en estos procedimientos para realizar adecuadamente este proceso de selección a los aspirantes a la plaza requerida por la organización, ya que es importante seguir estos pasos de manera adecuada para el alcance de los objetivos plateados por la organización hacia el futuro.

Por medio de la tabla 2 se precisó que el desempeño laboral, el 66.7% de encuestados señalan que es regular, un 13.3% afirman que es bajo, mientras que un 20% afirman que es alta. Ante lo expuesto, se precisa que existen aún deficiencias por subsanar relacionadas a la las capacidades cognitivas, afectivas, psicomotoras y una motivación efectiva que incremente el rendimiento en cada colaborador.

La autora se encuentra de acuerdo con el estudio de Saldaña et al. (2021) quienes investigaron sobre selección del personal y el desempeño del colaborador de una institución pública agraria, el cual tuvo por resultado que un 37% de trabajadores afirman tener un desempeño regular, mientras que un 62% señalan tener un desempeño alto; seguido de Ancasi (2019) con su investigación relacionada al proceso de selección del personal y el desempeño del colaborador en una municipalidad distrital de Puno, tuvo como resultado que, existe un regular desempeño laboral ya que el 38% de encuestados logran frecuentemente las metas y objetivos establecidos en la municipalidad, seguido de un 56% que regularmente los cumplen y un 6% que nunca los cumplen. Por último, guarda concordancia con Curo (2020) con su investigación relacionada a la selección del personal y el desempeño del colaborador de una gerencia municipal de Piura, teniendo por resultado que, existe un regular desempeño laboral con 33%, seguido de un desempeño adecuado con 67%.

Ante lo descrito, se está de acuerdo con la posiciones dadas por Pashanasi, Gárate y Palomino (2021) debido que indicando que el desempeño laboral se fundamenta desde el rendimiento laboral y en la manera de como los trabajadores se desarrollan en sus actividades de manera óptima dentro de los tiempos requeridos, en donde pone en acción sus conocimientos, capacidades y el compromiso para obtener los resultados esperados por la organización.

De la misma manera, se concuerda con los aportes teóricos brindados por Robbins & Judge citados por Espinoza, Ramos, & Espinoza (2021) destacan que el desempeño laboral toma en consideración a la teoría de la motivación – higiene de Herzberg, en donde se describe de manera detallada los juicios que se deben tomar en cuenta para cumplir de manera óptima las actividades y poder alcanzar los objetivos esperados por toda entidad, añadiendo que si se refuerza la motivación permitirá como consecuencia incrementar la productividad, disminuir el trabajo y reducir la rotación del personal, mejorando los puntos de satisfacción (teniendo en cuenta como agentes motivadores) o insatisfacción (teniendo en cuenta como agentes de higiene) del trabajador, en donde se percibe que los aspectos de higiene se refieren al entorno en donde el trabajador se desenvuelve y de la manera de que como este desarrolla sus responsabilidades, influenciando

al salario, direccionamiento, supervisión, entre otros, por otra parte en función a los factores motivacionales, se encuentran bajo el sometimiento de la persona, de tal manera que se asocian de manera directa con el trabajador, en las que se puede tomar en cuenta al, reconocimiento profesional, el deseo que tiene el individuo para auto realizarse a través del desarrollo de las actividades que este desenvuelve en beneficio de la organización.

La autora, consideró estar de acuerdo con la posición dada por Chiavenato (2017) porque sostiene que el desempeño laboral es tomado en cuenta dentro de las organizaciones como el mecanismo que desarrolla indicadores que facilitan la monitorización del cumplimiento de los objetivos que han sido establecidos por los directivos de una organización que les permita ser una entidad altamente rentable y competitiva.

De igual manera, se aceptó los aportes dados por Alles (2017) determina que el desempeño laboral es el fundamento para que una empresa pueda crecer y desarrollarse en el mercado, es por esto, que la mayoría de las empresas centran su atención en mejorar el desempeño de sus colaboradores. Por otra parte, se concuerda con lo expuesto por Matus (2018), manifiesta que el desempeño laboral es descrito como un mecanismo que ayuda a que los trabajadores identifiquen el nivel de avance en el desenvolvimiento de sus actividades que se encuentran asociados a brindar calidad en el servicio, teniendo en cuenta que los indicadores para cuantificar el desempeño del colaborador son, el comportamiento, la evaluación del trabajo laboral y el rendimiento.

Por medio de la tabla 3 se encontró relación positiva entre planificación y desempeño con una sig. de 0.000, y un Rho de 183*, de igual forma se encontró una relación entre reclutamiento y desempeño ya que el valor de significancia fue inferior a 0.05, teniendo correlaciones de $Rho=0.139$; seguidamente, se halló que no existe relación entre selección y desempeño ya que la sig. fue mayor a 0.05; por último, se encontró relación entre control y desempeño laboral con una sig. inferior a 0.05 y el Rho de 0.225 siendo una correlación positiva. Por lo tanto, se puede afirmar que mejorando la planificación, reclutamiento, selección y control se optimizara el desempeño laboral en los servidores públicos de una municipalidad distrital de Lambayeque.

De igual forma, en la tabla 5 se tuvo como resultado que, existe relación entre proceso de selección de personal y desempeño laboral, ya que el valor de significancia fue inferior a 0.05, teniendo correlaciones de $Rho=0.175$, siendo positiva y débil respectivamente. Afirmándose que, al mejorar los procesos de selección de personas se optimizará el desempeño de cada trabajador.

La autora se encuentra de acuerdo con el estudio de Sánchez & Lascano (2020) con su estudio sobre proceso de selección del personal y el desempeño de sus competencias, concluyendo que existe correlación entre las variables investigadas ya que el coeficiente de relación fue de 0.820, por lo tanto, se deduce que aumentando los estándares para la selección de personas se obtendrá un mejor desempeño en los colaboradores ya que cuentan con las capacidades necesarias; seguidamente, con el estudio de Sánchez (2020) con su estudio sobre el proceso de selección del personal y el desempeño del colaborador en una municipalidad de la capital, encontrando que, existe correlación entre las variables investigadas ya que el coeficiente de relación de Rho de Spearman fue de 0,632 con una sig, 0,00, por ello, se necesita de un mejoramiento en el plan de reclutamiento a fin de mejorar el desempeño del trabajador municipal.

De las investigaciones analizadas se guardó relación con el estudio de Ancasi (2019) quien investigó sobre proceso de selección del personal y el desempeño del colaborador en una municipalidad distrital de Puno, concluyendo que existe correlación entre las variables proceso de selección del personal y desempeño del colaborador en un municipio de Puno, con una relación de 0.542; por último, con Curo (2020) sobre su estudio sobre selección del personal y el desempeño del colaborador de una gerencia municipal de Piura, el cual concluyó que, existe correlación entre las variables investigadas ya que el coeficiente de relación de Rho de Spearman fue de 0,793 con una sig, 0,00, por ello, a mayor medida que se mejore la selección de personas mejor será el desempeño de funcionarios y servidores públicos.

Se acepta los aportes teóricos dados por el autor Pillaca (2017) debido que señala que el desempeño laboral se desarrolla conforme a las metas que una organización establece, en donde los trabajadores desarrollan cada actividad que

se les asigna en su puesto laboral con el propósito de cumplir la meta y objetivo establecido, diferentes investigaciones han afirmado que mientras los objetivos sean claros y desafiantes esto permitirá que los colaboradores realicen un mayor esfuerzo para alcanzarlos, por consiguiente, es de suma importancia que toda organización tenga establecido un plan de motivación, motivación y capacitación para que de esta manera sus trabajadores puedan adaptarse con mayor facilidad a la planificación determinado por la organización.

Por otra parte, se coincide con los aportes explicados por Fiszbein (2016) indica que el desempeño laboral se encuentra distinguido por el grado de producción que ha desarrollado un colaborador, en donde todo su esfuerzo ejercido se encuentra asociado a brindar beneficios en un corto periodo de tiempo a la organización, cabe mencionar que el análisis del desempeño laboral se manifiesta en la orientación de dar información a los directivos en relación al rendimiento que desarrollan los trabajadores y que faciliten la identificación de las dificultades que están limitando a que se realice un desempeño óptimo, para por medio de ello se permita proponer acciones de mejora y estrategias que refuercen los conocimientos y las habilidades del trabajador, de tal manera que todos los integrantes de la entidad se encuentren alineado a conseguir las metas establecidas por la organización.

Del mismo modo, se acepta lo detallado por Chiavenato (2017) la gestión de toda organización se fundamenta en la toma de decisiones que realizan los jefes y en el cumplimiento de las metas y objetivos establecidos, por lo cual se presenta la necesidad que la directiva tenga en su disposición el grado de desempeño que presenta la empresa, que ayude a tener una claridad en el desarrollo y porcentajes de avance del desenvolvimiento del trabajador.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que el proceso de selección de personal de una municipalidad distrital de Lambayeque se encuentra en un nivel medio con 80.7%, seguido de un 2.7% de encuestados que es bajo, mientras que un 16.7% señalan que es alta. Ante lo expuesto, se precisa que existen aún deficiencias por subsanar relacionadas a la planificación del proceso de selección, reclutamiento, selección y el control en cada colaborador.
2. Se concluye que el nivel de desempeño laboral en una municipalidad distrital de Lambayeque se encuentra en un nivel medio con 66.7%, un 13.3% afirman que es bajo, mientras que un 20% afirman que es alta. Ante lo expuesto, se precisa que existen aún deficiencias por subsanar relacionadas a la las capacidades cognitivas, afectivas, psicomotoras y una motivación efectiva que incremente el rendimiento en cada colaborador.
3. Se determinó que existe correlación positiva entre planificación y desempeño con una sig. de 0.000, y un Rho de 183, de igual forma se encontró una relación entre reclutamiento y desempeño ya que el valor de significancia fue inferior a 0.05, teniendo correlaciones de $Rho=0.139$; por último, se encontró relación entre control y desempeño laboral con una sig. inferior a 0.05 y el Rho de 0.225 siendo una correlación positiva.
4. Se concluyó que, existe relación entre proceso de selección de personal y desempeño laboral, ya que el valor de significancia fue inferior a 0.05, teniendo correlaciones de $Rho=0.175$, siendo positiva y débil respectivamente. Afirmándose que, al mejorar los procesos de selección de personas se optimizará el desempeño de cada trabajador.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al gerente de recursos humanos de una municipalidad distrital de Lambayeque diseñar modelos de selección de personal y actualizar anualmente los requisitos, términos y normativa para el proceso de selección de personal, ya que los colaboradores a contratar deben tener con las suficientes capacidades y conocimientos actualizados sobre la labor a desempeñar.
2. Se sugiere a los trabajadores del área de recursos humanos llevar un control y monitoreo sobre el desempeño que tiene el personal contrato en las distintas áreas organizacionales de la entidad, para poder maximizar la productividad laboral y ofrecer un servicio de calidad a los contribuyentes.
3. Se recomienda al jefe de recursos humanos capacitar periódicamente a los servidores públicos para optimizar las funciones designadas de cada servidor público considerando cambiar la metodología tradicional, a una metodología en donde los servicios que las entidades brindan a la colectividad se enfoquen en resultados.
4. Se sugiere a los futuros estudios sobre la selección de personal y desempeño laboral en una municipalidad, considerar los resultados obtenidos en la investigación para poder proponer alternativas de solución al problema identificados por medio de investigaciones propositivas.

REFERENCIAS

- Agui, A. (2020). Bienestar y desempeño laboral de los trabajadores públicos de la UNHEVAL, Huánuco, 2019. *Scielo - Gaceta Científica*, 6(4), 219-255. doi:<https://doi.org/10.46794/gacien.6.4.979>
- Aguilera, G., & Nahuat, J. (2019). A Competence-Based Approach to Recruitment and Selection: family businesses in the State of Coahuila. *Revista Mercados y negocios*, 2(40), 63-84. <https://www.redalyc.org/journal/5718/571860888005/html/>
- Ancasi, R. (2019). *Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Macari, periodo 2017*. Puno: Universidad Nacional del Altiplano. http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/10907/Ancasi_Chullo_Ruth_Madeleine.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Andia, W., & Herrera, R. (2019). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad provincial de Camaná-Arequipa 2019*. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10781/ADanllwp%26henarr.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ayensa, Á. (2020). *Operaciones administrativas de recurso humanos*. España: Paraninfo. <https://books.google.com.pe/books?id=98znDwAAQBAJ&pg=PA10&dq=Selecci%C3%B3n+del+personal+2020&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiR79nLIZbyAhVCRa0KHfOoB8kQ6AEwAHoECAkQAg#v=onepage&q=Selecci%C3%B3n%20del%20personal%202020&f=false>
- Bute, R. (2018). Selection or Chance? A Qualitative Approach to the Selection Process of Professionals in Solidarity-Based Organizations. *Sociológica*, 33(95), 189-228. <http://www.scielo.org.mx/pdf/soc/v33n95/2007-8358-soc-33-95-189.pdf>
- Caique, K., Abe, J., Lima, L., & Machi, L. (2018). Organizational Climate Assessment Using the Paraconsistent Decision Method. *Procedia Computer Science*, 131,

608-618.<https://pdf.sciencedirectassets.com/280203/1-s2.0-S1877050918X00076/1-s2.0-S1877050918306835/main.pdf?X-Amz-Security-Token=IQoJb3JpZ2luX2VjED0aCXVzLWVhc3QtMSJHMEUCIQDjFzYNGP1d8i0pG4UxOxhesrAsmRc0Nih6acDzNk0X%2FAIgZrhuPH2Ux8%2FPVrx84RYUUMLkhgqCl0ce50DYo1gu>

Cedeño, L. (2020). Procedimiento para la evaluación de los factores de riesgo laboral y su incidencia en el desempeño laboral en usuarios de Pantallas de Visualización de Datos. *Revista Universidad de Lima*(39). https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Ingenieria_industrial/article/view/4913

Centeno, V. (2017). *Gestión de Recursos Humanos y Productividad de los Trabajadores en la Municipalidad Distrital de Anco Huallo - Apurímac- 2017*. Apurímac: Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19905/centeno_mv.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chanamé, C. (2020). *La gestión de operaciones y la gestión por procesos: dos ausencias en la administración pública peruana*. Lima: Publicaciones de la Universidad Continental - Escuela de posgrado.

Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos* (10 ed.). España: McGraw-Hill Interamericana de España.

Chipana, C., & Miranda, G. (2021). Effectiveness of psychometric tests for the selection of personnel in jobs in the retail sector. *Continental*, 10. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8988/4/IV_FCE_315_TE_Chipana_Miranda_2021.pdf

Cieza, J. (2021). Gestión y desempeño laboral en trabajadores municipales. *Polo del conocimiento*. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2253>

Cohen, N., & Rojas, G. (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué?: la producción de los datos y diseños*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Editorial Teseo. Recuperado el 16 de mayo de 2020, de

http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf

Curo, J. (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*. Piura: Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47013/Curo_RJP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Darvishmotevali, M., & Ali, F. (2020). Job insecurity, subjective well-being and job performance: The moderating role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, 87, 24-62. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0278431920300141>

Espinoza, R., Ramos, O., & Espinoza, M. (2021). Work performance and intention to rotate workers in the DRELM Human Resources Unit, a qualitative analysis. *Innova Reserach Journal*, 6(1), 15-61. <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/1566>

Fernández, L., & Sánchez, K. (2021). *Cualificación de los recursos humanos en el gobierno municipal: un caso de la municipalidad provincial de Mariscal Cáceres*. Chiclayo: Universidad César Vallejo. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/806>

Gómez, M. (2020). Factores relevantes para la selección del personal. *Ebscob*, 29(3). <http://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=445f087d-35ed-409a-ae3d-597693e86c42%40pdc-v-sessmgr03&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGI2ZQ%3d%3d#AN=edsrep.a.erv.oidles.y2020i2903&db=edsrep>

Hernández, S., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill.

Hitpass. (2017). *Bussines Process Management*. Madrid: Club-BPM. Recuperado el 16 de Abril de 2020, de <http://cursobpm.yolasite.com/resources/EI%20Libro%20del%20BPM.pdf>

- Hummour, A., Athamneh, S., & Al-Balas, S. (noviembre, 2018). TQM practices and their effect on Jordanian Municipalities. *International Journal of Public Administration*, 15(1), 129-147. Recuperado el 26 de Marzo de 2020, de http://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=328af6f8-dcc9-4af1-ab1e-2dff0719741%40pdc-v-sessmgr05&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=eds_gcl.557845417&db=edsgbe
- Liuba, A., García, A., López, P., & Gonzáles, A. (2018). Human talent management characterization in the National Center for Clinical Trials Coordination in Cuba. *Revistas Ujat*, 17(2), 929-953. <http://www.scielo.org.mx/pdf/hs/v17n2/2007-7459-hs-17-02-00151.pdf>
- López, Á., Vázquez, P., & Quiñoa, L. (2022). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research*, 140, 361-369. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0148296321008110>
- Lumbreras, M., Hernández, I., & Méndez, P. (2022). Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: una visión desde la gestión directiva. *Scielo*, 61(1). <https://doi.org/10.21149/10247>
- Madero, S., & Rodríguez, D. (2018). Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. *Redalyc - Ciencia UAT*, 13(1), 95-107. doi:<https://doi.org/10.29059/cienciauat.v13i1.1014>
- Maldonado, J. (2018). *Gestión de procesos*. Tegucigalpa: ISSU.
- Martínez, O., & Vargas, T. (2019). Procedure for managing the process of recruitment and selection of personnel based on local development. *Scielo*, 7(2), 56-78. <http://scielo.sld.cu/pdf/cod/v7n2/2310-340X-cod-7-02-225.pdf>

- Matabanchoy, S., Álvarez, K., & Riobamba, O. (2018). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador. *Universidad y Salud*, 21(2). <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v21n2/2389-7066-reus-21-02-176.pdf>
- Matsumoto, R. (2018). Perspectivas. *Universidad Católica Boliviana San Pablo*, 6(34), 121-289.
- Medeiros, P. (2021). Integration of refugees involving organizational managers' experiences. *Scielo*, 19(2). Recuperado el 04 de 2021, de <https://www.scielo.br/j/cebape/a/SRbG3PBmhRxQ5RDrgxCjpkD/?lang=en>
- Pardo, J. (2017). *Gestión por procesos y riesgo operacional*. Madrid: Editorial: AENOR INTERNACIONAL, S.A.U.
- Paredes, B., Santos, D., Olmo, S., Gandarillas, B., & Briño, P. (2019). *The evaluation of candidates in a personnel selection Process: Preference for experience over potential in unfavorable context*. Spain: University of Murcia. doi:10.6018
- Pashanasi, B., Gárate, J., & Palomino, G. (2021). Job performance in higher education institutions: A Latin American literature review. *Scielo*, 163-174. doi:<https://www.doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- Peiró, J., Bayona, J., & Di, A. (2020). Importance of work characteristics affects job performance: The mediating role of individual dispositions on the work design-performance relationships. *Personality and Individual Differences*, 157. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0191886919307470>
- Pillaca, E. (2017). *Motivación y desempeño laboral de trabajadores administrativos*. Publicaciones de la Universidad Mayor de San Marcos.
- Ramírez, R., Sukier, H., Monsalve, L., & Lay, N. (2022). People Management model from a sustainable approach: theories and reflections. *Procedia Computer Science*, 198, 596-601. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S187705092102531X>
- Rivero, Y. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. *Revista AMC*. <http://www.revistaamc.sld.cu/index.php/amc/article/view/6141/3318>

- Rodríguez, L., & Ordaz, A. (2021). Performance evaluation, a new tool for the culture of transparency applied to the public sector in Mexico. *Trascender, contabilidad y gestión*, 48-63. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-63882021000300028&script=sci_arttext
- Romero, C. (2018). *Incidence of the management improvement of administrative processes to increase the quality of service in the Provincial Municipality Of Cajamarca*. Cajamarca: Publicaciones de la Universidad de Cajamarca.
- Saldaña, C., Saavedra, F., Alejandría, C., & Delgado, J. (2021). Selección de personal y desempeño laboral de los colaboradores, dirección de operaciones agrarias de Tarapoto - región San Martín. *Ciencia latina - Revista multidisciplinar*, 36-48.
- Sánchez, J. (2020). *Proceso de selección de personal y su relación con el desempeño laboral del área administrativa en una municipalidad distrital de Lima*. Lima: Universidad Privada del Norte. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/29822/Sanchez%20Cruz%2c%20Jhonaiquer.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sánchez, J., & Lascano, J. (2020). *Diseño de un sistema de reclutamiento y selección por competencias para disminuir la rotación de personal en Sepronac. Cía. Ltda. Quito*. Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7763/1/T3352-MDTH-S%C3%A1nchez-Dise%C3%B1o.pdf>
- Solis, A., & Ventura, L. (2019). *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huariaca – Región Pasco*. Cerro de Pasco: Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1634/1/T026_72637921_T.pdf
- Tapia, T. (2020). *Selección del personal para incrementar la productividad laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital La Victoria*. Chiclayo:

- Tayebbeh, D. (2019). Studying the relationship between the productivity of manpower and strategic management in financial organizations: the case study of Tavon Bank. *Revista Gestao & Tecnologia*, 81. <http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=0d63f1f8-d986-4388-ada5-ba45695aa1a0%40sessionmgr4007&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=edsgcl.604003884&db=edsgii>
- Torre, V. (2021). *Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital de la Victoria*. Pimentel: Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8213/Torre%20Sullca%2c%20Vanesa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Torres, D., Velásquez, J., & Hernández, J. (2020). Importance of staff recruiting and selection in the hotel industry: A case study of Villavicencio, Colombia. *Desarrollo Gerencial*, 12(1), 1-23. <http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/desarrollogerencial/article/view/3619/4713>
- Valer, L., Amaro, E., & Unchupaico, S. (2021). *Proceso de selección de beneficiarios del programa del vaso de leche en la municipalidad distrital de san juan de lurigancho*. Lima: Universidad del Pacífico. https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/3159/ValerLisette_Tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Tabla. Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	Hipótesis	Variables	Enfoque / nivel / Diseño	TÉCNICA / INSTRUMENTO
¿Cuál es la relación que existe entre la selección del personal y desempeño laboral en una municipalidad distrital de la región Lambayeque?	Objetivo General: Determinar la relación entre la selección del personal y desempeño laboral en una municipalidad distrital de la región Lambayeque	H1: Existe relación entre el proceso de selección de personal y desempeño laboral en una municipalidad distrital de la región Lambayeque, 2022. y H0: No existe relación entre el proceso de selección de personal y desempeño laboral en una municipalidad distrital de la región Lambayeque.	Variable 1: Selección de personal	Enfoque: cuantitativo Nivel: básico Diseño de investigación: No experimental - Correlacional	Instrumento: Cuestionario sobre selección de personal y cuestionario sobre desempeño laboral Métodos de análisis de investigación: Estadística descriptiva e inferencial
	Objetivos Específicos: a) Analizar el nivel de la selección del personal en una municipalidad distrital de la región Lambayeque; b) Evaluar el nivel de desempeño laboral en una municipalidad distrital de la región Lambayeque; c) Establecer la relación entre las dimensiones de selección del personal y las dimensiones del desempeño laboral en una municipalidad distrital de la región Lambayeque.		Variable 2: Desempeño laboral.		

Anexo 2: Operacionalización de variables

Tabla 6. Operacionalización de variable

VARIABLES	Definición conceptual	Definición Operacional	DIMENSIÓN	INDICADORES
Proceso de selección del personal	Chiavenato (2017) manifiesta que es un conjunto de acciones que permite la admisión a un grupo de personas con distintas particularidades intelectuales, competentes y aptos para desenvolverse en la plaza que la organización necesita con la finalidad de alcanzar sus objetivos establecidos.	Se describe que este modelo está compuesto por el conjunto de características que ayudan a la verificación del colaborador que será el responsable de ejecutar las acciones de la plaza en la que está postulando, siendo la situación de elegir al colaborador que se más se acerque a las características de la plaza en cuestión y pueda alcanzar las necesidades que la organización requiera.	Planificación	Planificación y talento humano.
			Reclutamiento	Fuente de reclutamiento Método de reclutamiento
			Selección	Solicitudes de empleos Prueba y test de selección
			Control	Entrevista Análisis y decisión final
Desempeño laboral	Pillaca (2017) indica que el desempeño laboral se encuentra distinguido por	Cabe mencionar que el desempeño laboral se manifiesta en la orientación de	Capacidad cognitiva	Planifican sus actividades Presentan conocimientos técnicos Resuelve problemas Cuenta con experiencia Reciben cursos

	<p>el grado de producción que ha desarrollado un colaborador, en donde todo su esfuerzo ejercido se encuentra asociado a brindar beneficios en un corto periodo de tiempo a la organización.</p>	<p>dar información a los directivos en relación al rendimiento que desarrollan los trabajadores y que faciliten la identificación de las dificultades que están limitando a que se realice un desempeño óptimo.</p>	<p>Capacidad afectiva</p>	<p>Nivel de comunicación Nivel de empatía Presentan respeto Trabajo en equipo Presentan responsabilidad</p>
			<p>Capacidad psicomotora</p>	<p>Hacen uso de sus habilidades Se especializan en la práctica Cumplimiento de metas Utiliza los recursos Nivel de productividad</p>
			<p>Motivación profesional</p>	<p>Presentan motivación intrínseca Presentan motivación extrínseca</p>



Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario para medir el nivel de proceso de selección del personal

Objetivo de la encuesta: Obtener información relevante sobre la selección del personal de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la región Lambayeque para fines académicos.

Instrucciones: lea detenidamente cada ítem y marque con una (x) la respuesta que desde su perspectiva usted considera, en la cual para responder al cuestionario se establece la siguiente escala para cada ítem:

Escala				
1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°	ÍTEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Planificación						
1	La selección del personal responde a los planes de largo plazo					
2	Los planes de RR.HH. permiten prever el plan operativo de trabajo anual					
3	Se coordina y se planifica estratégicamente el puesto de trabajo para cubrir una vacante de trabajo					
4	Se analiza información en la organización al seleccionar el nuevo personal					
Dimensión 2: Reclutamiento						
5	Se realiza un análisis de puestos de trabajo según necesidades por tipo de área seleccionada					
6	Se realiza una base de datos que registra candidatos para la empresa					

7	Se utiliza algún sistema de información de personal					
8	Se considera el perfil de preparación para la selección del personal					
Dimensión 3: Selección						
9	Las pruebas de selección son entendibles					
10	Las pruebas contienen condiciones necesarias para los puestos de trabajo					
11	Las evaluaciones llevadas a cabo están de acuerdo al puesto de trabajo					
12	Ud. cree que el personal encargado de la evaluación se encuentra capacitado					
Dimensión 4: Control						
13	Las entrevistas son las adecuadas para cubrir los puestos de trabajo					
14	Las entrevistas contienen información del puesto que se va a cubrir					
15	Se aplican técnicas de selección por un personal idóneo					
16	Las técnicas de selección evalúan adecuadamente a las personas para un puesto					



Cuestionario para medir el nivel de desempeño laboral

Objetivo de la encuesta: Obtener información relevante sobre el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la región Lambayeque para fines académicos.

Instrucciones: lea detenidamente cada ítem y marque con una (x) la respuesta que desde su perspectiva usted considera, en la cual para responder al cuestionario se establece la siguiente escala para cada ítem:

Escala				
1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°	ÍTEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: Capacidad cognitiva					
	Considera Ud. que:					
1	Sus compañeros de trabajo planifican sus actividades para que puedan desarrollarlas con facilidad.					
2	Los colaboradores de la municipalidad presentan conocimientos técnicos como competencias exigidas para el cargo que desempeña.					
3	Sus compañeros de trabajo presentan gran capacidad de solución de problemas.					
4	Los trabajadores cuentan con amplia experiencia en los cargos que tienen asignados.					
5	La entidad ha programado cursos que permiten mejorar el desempeño de los trabajadores.					
	DIMENSIÓN 2: Capacidad afectiva					
	Considera Ud. que:					
6	Sus compañeros del área de administración y finanzas presentan una comunicación efectiva.					

7	Los colaboradores de la Municipalidad de Olmos muestran simpatía entre compañeros.					
8	Sus compañeros de trabajo respetan las opiniones de los demás colaboradores.					
9	Sus compañeros de trabajo muestran una buena aptitud de integración al momento de desarrollar actividades en equipo.					
10	Sus compañeros se preocupan por cumplir sus actividades a cabalidad dentro del tiempo establecido.					
	DIMENSIÓN 3: Capacidad psicomotora					
	Considera Ud. que:					
11	Sus compañeros de trabajo hacen uso de todas sus habilidades para el desarrollo de sus funciones.					
12	La Municipalidad de Olmos capacita a los trabajadores para la adecuada práctica de sus funciones.					
13	Sus compañeros de trabajo cumplen con las metas establecidas por la Municipalidad de Olmos.					
14	Los colaboradores del área de Administración y finanzas de la Municipalidad de Olmos utilizan adecuadamente los recursos asignados para el desarrollo de sus actividades.					
15	Sus compañeros logran terminar sus labores a tiempo denotando productividad					
	DIMENSIÓN 4 Motivación profesional					
	Considera Ud. que:					
16	Los trabajadores reciben estímulos para mejorar su desempeño laboral.					
17	La municipalidad ofrece a sus trabajadores capacitaciones que ayuden a fortalecer sus conocimientos profesionales.					
18	El ambiente laboral de la empresa los motiva a desarrollar sus funciones con eficacia y eficiencia.					
19	La municipalidad recompensa el buen desempeño laboral del colaborador.					
20	La Municipalidad genera actividades de integración para potenciar un ambiente de trabajo de calidad.					

Gracias

Anexo 4: Validación por juicios de expertos

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Proceso de selección de personal y desempeño laboral en una municipalidad distrital de la región Lambayeque

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)			
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Proceso de selección de personal	Planificación	Planeación a largo plazo	La selección del personal responde a los planes de largo plazo	X		X		X		X			
			Los planes de RR.HH. permiten prever el plan operativo de trabajo anual	X		X		X		X			
		Coordinación	Se coordina y se planifica estratégicamente el puesto de trabajo para cubrir un vacante de trabajo	X		X		X		X			
	Se analiza información en la organización al seleccionar el nuevo personal		X		X		X		X				
	Reclutamiento	Fuentes de reclutamiento	Se realiza un análisis de puestos de trabajo según necesidades por tipo de área seleccionada	X		X		X		X			
			Se realiza una base de datos que registra candidatos para la empresa	X		X		X		X			
		Método de reclutamiento	Se utiliza algún sistema de información de personal	X		X		X		X			
			Se considera el perfil de preparación para la selección del personal	X		X		X		X			
	Selección	Solicitudes de empleo	Las pruebas de selección son entendibles	X		X		X		X			
			Las pruebas contienen condiciones necesarias para los puestos de trabajo										
		Prueba y test de selección	Las evaluaciones llevadas a cabo están de acuerdo al puesto de trabajo Ud. cree que el personal encargado de la evaluación se encuentra capacitado										
	Control	Entrevista	Las entrevistas son las adecuadas para cubrir los puestos de trabajo	X		X		X		X			
			Las entrevistas contienen información del puesto que se va a cubrir	X		X		X		X			
		Análisis y desición	Se aplican técnicas de selección por un personal idóneo	X		X		X		X			
Las técnicas de selección evalúan adecuadamente a las personas para un puesto			x		x		x		x				

Grado y Nombre del Experto: Mg. Diafanor Pérez Vega

Firma del experto



Código SUNEDU

:052-009224

EXPERTO EVALUADOR

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
TÍTULO DE LA TESIS: Proceso de selección de personal y desempeño laboral en una municipalidad distrital de la región Lambayeque

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño laboral	Capacidad cognitiva	Planificación de actividades	Sus compañeros de trabajo planifican sus actividades para que pueda desarrollarlas con facilidad.	X		X		X		X		
			Los colaboradores de la municipalidad presentan conocimientos técnico como competencias exigidas para el cargo que desempeña.	X		X		X		X		
		Resolución de problemas	Sus compañeros de trabajo presentan gran capacidad de solución d problemas.	X		X		X		X		
			Los trabajadores cuentan con amplia experiencia en los cargos que tiene asignados.	X		X		X		X		
			La entidad ha programado cursos que permiten mejorar el desempeño d los trabajadores.									
	Capacidad afectiva	Nivel de comunicación	Sus compañeros del área de administración y finanzas presentan un comunicación efectiva.	X		X		X		X		
			Los colaboradores de la Municipalidad de Olmos muestran simpatía entr compañeros.	X		X		X		X		
		Respeto y trabajo en equipo	Sus compañeros de trabajo respetan las opiniones de los demás colaboradores.	X		X		X		X		
			Sus compañeros de trabajo muestran una buena aptitud de integración a momento de desarrollar actividades en equipo.	X		X		X		X		
			Sus compañeros se preocupan por cumplir sus actividades a cabalida dentro del tiempo establecido.	X		X		X		X		
Capacidad psicomotora	Uso de habilidades	<i>Sus compañeros de trabajo hacen uso de todas sus habilidades para el desarrollo de sus funciones.</i>	X		X		X		X			
		<i>La Municipalidad de Olmos capacita a los trabajadores para la adecuada práctica de sus funciones.</i>	X		X		X		X			
	Cumplimient	<i>Sus compañeros de trabajo cumplen con las metas establecidas por la</i>	X		X		X		X			

	o de metas	<i>Municipalidad de Olmos.</i>								
		<i>Los colaboradores del área de Administración y finanzas de la Municipalidad de Olmos utilizan adecuadamente los recursos asignados para el desarrollo de sus actividades.</i>	X		X		X		X	
		<i>Sus compañeros logran terminar sus labores a tiempo denotando productividad</i>								
Motivación profesional	Motivación intrínseca	<i>Los trabajadores reciben estímulos para mejorar su desempeño laboral.</i>	X		X		X		X	
		<i>La municipalidad ofrece a sus trabajadores capacitaciones que ayuden a fortalecer sus conocimientos profesionales.</i>	X		X		X		X	
	Motivación extrínseca	<i>El ambiente laboral de la empresa los motiva a desarrollar sus funciones con eficacia y eficiencia.</i>	X		X		X		X	
		<i>La municipalidad recompensa el buen desempeño laboral del colaborador.</i>	x		x		x		x	
		<i>La Municipalidad genera actividades de integración para potenciar un ambiente de trabajo de calidad.</i>								

Grado y Nombre del Experto: Mg. Diafanor Pérez Vega

Firma del experto : 

Código SUNEDU :052-009224

EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Proceso de selección de personal y desempeño laboral en una
municipalidad distrital de la región Lambayeque

2. NOMBRE DE LOS INSTRUMENTOS:

Cuestionario sobre proceso de selección de personal
Cuestionario sobre desempeño laboral

3. TESISISTA:

Br. Mío Puse, Jaqueline Elena

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SÍ

NO

Chiclayo, 05 de junio de 2022.

 <hr/> <p>Firma/40696543/CódigoSunedu052- 009224 EXPERTO</p>	 <p>HUELLA</p>
---	---

Adjuntar Constancia SUNEDU del validador



CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos PEREZ VEGA
Nombres DIAFANOR
Tipo de Documento de Identidad DNI
Numero de Documento de Identidad 40696543

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Director MORENO RODRIGUEZ ROSA YSABEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico MAESTRO
Denominación MAESTRO/MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA
Fecha de Expedición 06/05/17
Resolución/Acta 0110-2017-UCV
Diploma 052-009224
Fecha Matricula 20/10/2012
Fecha Egreso 30/04/2014

Fecha de emisión de la constancia:
10 de Junio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000776286

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 10/06/2022 17:37:11-0500

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Proceso de selección de personal y desempeño laboral en una municipalidad distrital de la región Lambayeque

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Proceso de selección de personal	Planificación	Planeación a largo plazo	La selección del personal responde a los planes de largo plazo	X		X		X		X		
			Los planes de RR.HH. permiten prever el plan operativo de trabajo anual	X		X		X		X		
		Coordinación	Se coordina y se planifica estratégicamente el puesto de trabajo para cubrir un vacante de trabajo	X		X		X		X		
			Se analiza información en la organización al seleccionar el nuevo personal	X		X		X		X		
	Reclutamiento	Fuentes de reclutamiento	Se realiza un análisis de puestos de trabajo según necesidades por tipo de área seleccionada	X		X		X		X		
			Se realiza una base de datos que registra candidatos para la empresa	X		X		X		X		
		Método de reclutamiento	Se utiliza algún sistema de información de personal	X		X		X		X		
	Se considera el perfil de preparación para la selección del personal		X		X		X		X			
	Selección	Solicitudes de empleo	Las pruebas de selección son entendibles	X		X		X		X		
			Las pruebas contienen condiciones necesarias para los puestos de trabajo									
		Prueba y test de selección	Las evaluaciones llevadas a cabo están de acuerdo al puesto de trabajo									
			Ud. cree que el personal encargado de la evaluación se encuentra capacitado									
	Control	Entrevista	Las entrevistas son las adecuadas para cubrir los puestos de trabajo	X		X		X		X		
			Las entrevistas contienen información del puesto que se va a cubrir	X		X		X		X		
Análisis y desición		Se aplican técnicas de selección por un personal idóneo	X		X		X		X			
		Las técnicas de selección evalúan adecuadamente a las personas para un puesto	x		x		x		x			

Grado y Nombre del Experto: Mg. Ibet Atoche Espinoza

Firma del experto

: 

Código SUNEDU

:052-126468

EXPERTO EVALUADOR

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Proceso de selección de personal y desempeño laboral en una municipalidad distrital de la región Lambayeque

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño laboral	Capacidad cognitiva	Planificación de actividades	Sus compañeros de trabajo planifican sus actividades para que pueda desarrollarlas con facilidad.	X		X		X		X		
			Los colaboradores de la municipalidad presentan conocimientos técnico como competencias exigidas para el cargo que desempeña.	X		X		X		X		
		Resolución de problemas	Sus compañeros de trabajo presentan gran capacidad de solución d problemas.	X		X		X		X		
			Los trabajadores cuentan con amplia experiencia en los cargos que tiene asignados.	X		X		X		X		
			La entidad ha programado cursos que permiten mejorar el desempeño d los trabajadores.									
		Capacidad afectiva	Nivel de comunicación	Sus compañeros del área de administración y finanzas presentan un comunicación efectiva.	X		X		X		X	
	Los colaboradores de la Municipalidad de Olmos muestran simpatía entr compañeros.			X		X		X		X		
	Respeto y trabajo en equipo		Sus compañeros de trabajo respetan las opiniones de los demás colaboradores.	X		X		X		X		
			Sus compañeros de trabajo muestran una buena aptitud de integración a momento de desarrollar actividades en equipo.	X		X		X		X		
			Sus compañeros se preocupan por cumplir sus actividades a cabalida dentro del tiempo establecido.	X		X		X		X		
	Capacidad psicomotora		Uso de habilidades	<i>Sus compañeros de trabajo hacen uso de todas sus habilidades para el desarrollo de sus funciones.</i>	X		X		X		X	
		<i>La Municipalidad de Olmos capacita a los trabajadores para la adecuada práctica de sus funciones.</i>		X		X		X		X		
Cumpliment		<i>Sus compañeros de trabajo cumplen con las metas establecidas por la</i>	X		X		X		X			

	o de metas	<i>Municipalidad de Olmos.</i>									
		<i>Los colaboradores del área de Administración y finanzas de la Municipalidad de Olmos utilizan adecuadamente los recursos asignados para el desarrollo de sus actividades.</i>	X		X		X		X		
		<i>Sus compañeros logran terminar sus labores a tiempo denotando productividad</i>									
Motivación profesional	Motivación intrínseca	<i>Los trabajadores reciben estímulos para mejorar su desempeño laboral.</i>	X		X		X		X		
		<i>La municipalidad ofrece a sus trabajadores capacitaciones que ayuden a fortalecer sus conocimientos profesionales.</i>	X		X		X		X		
	Motivación extrínseca	<i>El ambiente laboral de la empresa los motiva a desarrollar sus funciones con eficacia y eficiencia.</i>	X		X		X		X		
		<i>La municipalidad recompensa el buen desempeño laboral del colaborador.</i>	x		x		x		x		
		<i>La Municipalidad genera actividades de integración para potenciar un ambiente de trabajo de calidad.</i>									

Grado y Nombre del Experto: Mg. Ibet Atoche Espinoza

Firma del experto

:



Código SUNEDU

:052-126468

EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

5. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Proceso de selección de personal y desempeño laboral en una
municipalidad distrital de la región Lambayeque

6. NOMBRE DE LOS INSTRUMENTOS:

Cuestionario sobre proceso de selección de personal
Cuestionario sobre desempeño laboral

7. TESISTA:

Br. Mío Puse, Jaqueline Elena

8. DECISIÓN:

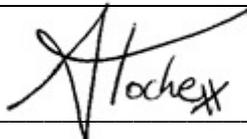
Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SÍ

NO

Chiclayo, 05 de junio de 2022.

 <hr/> <p>Firma/74153761/CódigoSunedu052- 126468 EXPERTO</p>	 <p>HUELLA</p>
--	--

Adjuntar Constancia SUNEDU del validador



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	ATOCHE ESPINOZA
Nombres	EVELYN IBET
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	74153761

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector	TANTALEÁN RODRÍGUEZ JEANNETTE CECILIA
Secretario General	LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA
Fecha de Expedición	20/09/21
Resolución/Acta	0557-2021-UCV
Diploma	052-126468
Fecha Matrícula	01/04/2019
Fecha Egreso	09/08/2020

Fecha de emisión de la constancia:
10 de Junio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000776278

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Módulo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 10/06/2022 17:43:25-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Proceso de selección de personal y desempeño laboral en una municipalidad distrital de la región Lambayeque

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Proceso de selección de personal	Planificación	Planeación a largo plazo	La selección del personal responde a los planes de largo plazo	X		X		X		X		
			Los planes de RR.HH. permiten prever el plan operativo de trabajo anual	X		X		X		X		
		Coordinación	Se coordina y se planifica estratégicamente el puesto de trabajo para cubrir un vacante de trabajo	X		X		X		X		
			Se analiza información en la organización al seleccionar el nuevo personal	X		X		X		X		
	Reclutamiento	Fuentes de reclutamiento	Se realiza un análisis de puestos de trabajo según necesidades por tipo de área seleccionada	X		X		X		X		
			Se realiza una base de datos que registra candidatos para la empresa	X		X		X		X		
		Método de reclutamiento	Se utiliza algún sistema de información de personal	X		X		X		X		
	Se considera el perfil de preparación para la selección del personal		X		X		X		X			
	Selección	Solicitudes de empleo	Las pruebas de selección son entendibles	X		X		X		X		
			Las pruebas contienen condiciones necesarias para los puestos de trabajo									
			Las evaluaciones llevadas a cabo están de acuerdo al puesto de trabajo									
	Prueba y test de selección	Ud. cree que el personal encargado de la evaluación se encuentra capacitado										
	Control	Entrevista	Las entrevistas son las adecuadas para cubrir los puestos de trabajo	X		X		X		X		
Las entrevistas contienen información del puesto que se va a cubrir			X		X		X		X			
Análisis y desición		Se aplican técnicas de selección por un personal idóneo	X		X		X		X			
		Las técnicas de selección evalúan adecuadamente a las personas para un puesto	x		x		x		x			

Grado y Nombre del Experto: Mg. Liz Karim Rumiche Irigoín

Firma del experto

: 

Código SUNEDU

:052-096541

EXPERTO EVALUADOR

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Proceso de selección de personal y desempeño laboral en una municipalidad distrital de la región Lambayeque

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño laboral	Capacidad cognitiva	Planificación de actividades	Sus compañeros de trabajo planifican sus actividades para que pueda desarrollarlas con facilidad.	X		X		X		X		
			Los colaboradores de la municipalidad presentan conocimientos técnicos como competencias exigidas para el cargo que desempeña.	X		X		X		X		
		Resolución de problemas	Sus compañeros de trabajo presentan gran capacidad de solución de problemas.	X		X		X		X		
			Los trabajadores cuentan con amplia experiencia en los cargos que tienen asignados.	X		X		X		X		
			La entidad ha programado cursos que permiten mejorar el desempeño de los trabajadores.									
	Capacidad afectiva	Nivel de comunicación	Sus compañeros del área de administración y finanzas presentan un nivel de comunicación efectiva.	X		X		X		X		
			Los colaboradores de la Municipalidad de Olmos muestran simpatía entre compañeros.	X		X		X		X		
		Respeto y trabajo en equipo	Sus compañeros de trabajo respetan las opiniones de los demás colaboradores.	X		X		X		X		
			Sus compañeros de trabajo muestran una buena aptitud de integración al momento de desarrollar actividades en equipo.	X		X		X		X		
			Sus compañeros se preocupan por cumplir sus actividades a cabalidad dentro del tiempo establecido.	X		X		X		X		
Capacidad psicomotora	Uso de habilidades	Sus compañeros de trabajo hacen uso de todas sus habilidades para el desarrollo de sus funciones.	X		X		X		X			
		La Municipalidad de Olmos capacita a los trabajadores para la adecuada práctica de sus funciones.	X		X		X		X			
	Cumplimiento	Sus compañeros de trabajo cumplen con las metas establecidas por la	X		X		X		X			

	o de metas	<i>Municipalidad de Olmos.</i>									
		<i>Los colaboradores del área de Administración y finanzas de la Municipalidad de Olmos utilizan adecuadamente los recursos asignados para el desarrollo de sus actividades.</i>	X		X		X		X		
		<i>Sus compañeros logran terminar sus labores a tiempo denotando productividad</i>									
Motivación profesional	Motivación intrínseca	<i>Los trabajadores reciben estímulos para mejorar su desempeño laboral.</i>	X		X		X		X		
		<i>La municipalidad ofrece a sus trabajadores capacitaciones que ayuden a fortalecer sus conocimientos profesionales.</i>	X		X		X		X		
	Motivación extrínseca	<i>El ambiente laboral de la empresa los motiva a desarrollar sus funciones con eficacia y eficiencia.</i>	X		X		X		X		
		<i>La municipalidad recompensa el buen desempeño laboral del colaborador.</i>	x		x		x		x		
		<i>La Municipalidad genera actividades de integración para potenciar un ambiente de trabajo de calidad.</i>									

Grado y Nombre del Experto: Mg. Liz Karim Rumiche Irigoien

Firma del experto :

Código SUNEDU

:052-096541

EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

9. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Proceso de selección de personal y desempeño laboral en una
municipalidad distrital de la región Lambayeque

10. NOMBRE DE LOS INSTRUMENTOS:

Cuestionario sobre proceso de selección de personal
Cuestionario sobre desempeño laboral

11. TESISISTA:

Br. Mío Puse, Jaqueline Elena

12. DECISIÓN:

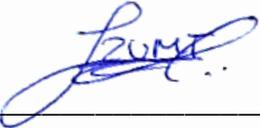
Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SÍ

NO

Chiclayo, 05 de junio de 2022.

 <hr/> <p>Firma/74153761/Código Sunedu052- 096541 EXPERTO</p>	 <p>HUELLA</p>
--	---

Adjuntar Constancia SUNEDU del validador

Adjuntar Constancia SUNEDU del validador



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	RUMICHE IRIGOIN
Nombres	LIZ KARIM
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	71592850

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General	LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA
Fecha de Expedición	25/11/20
Resolución/Acta	0369-2020-UCV
Diploma	052-096541
Fecha Matricula	01/02/2019
Fecha Egreso	09/08/2020

Fecha de emisión de la constancia:
02 de Junio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000782341

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 02/06/2022 22:31:07-0500

Anexo 5: Prueba de confiabilidad de los instrumentos

Confiabilidad del instrumento referente al proceso de selección de personal

→ Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,899	16

	itm_v1_1	itm_v1_2	itm_v1_3	itm_v1_4	itm_v1_5	itm_v1_6	itm_v1_7	itm_v1_8	itm_v1_9	itm_v1_10	itm_v1_11	itm_v1_12	itm_v1_13	itm_v1_14	itm_v1_15	itm_v1_16
1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4
4	5	5	4	5	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3
5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4
6	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
7	5	5	3	5	4	3	5	5	3	4	3	5	4	4	5	3
8	3	5	5	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	5	5
9	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
12	5	5	4	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	5	5	5	5	4	1	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4
14	4	3	4	4	5	4	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4
15	3	5	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4
16	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4
17	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4
19	4	4	4	4	1	4	2	1	1	4	3	2	2	3	4	4
20	3	3	4	5	5	5	3	5	5	3	5	3	3	5	4	4
21																

Confiabilidad del instrumento que mide el desempeño laboral

➔ Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,957	20

	itm_v2_1	itm_v2_2	itm_v2_3	itm_v2_4	itm_v2_5	itm_v2_6	itm_v2_7	itm_v2_8	itm_v2_9	itm_v2_10	itm_v2_11	itm_v2_12	itm_v2_13	itm_v2_14	itm_v2_15	itm_v2_16	itm_v2_17	itm_v2_18	itm_v2_19	itm_v2_20
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4
4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	2	5	5	5
5	4	5	5	4	4	2	3	5	3	3	3	3	4	3	4	3	1	3	3	3
6	5	5	3	3	5	4	5	4	3	2	5	5	5	5	5	5	1	1	1	3
7	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5
8	3	3	3	3	2	3	3	4	4	2	2	1	1	1	3	3	1	1	1	3
9	4	3	4	3	5	5	3	5	4	5	5	3	3	3	5	4	1	1	2	3
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5
13	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5
14	4	4	3	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4
15	4	4	3	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3
16	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5
17	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	5	5
19	4	3	3	5	4	2	3	2	3	2	3	4	2	3	2	2	1	2	3	4
20	3	4	4	4	5	5	3	5	5	3	5	3	3	5	4	4	3	4	4	4



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OLMOS



“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Olmos, 21 de junio de 2022.

OFICIO N°304-2022 – MDO/A

MG. YOSIP IBRAHIN MEJÍA DÍAZ
JEFA EPG-UCV-CH.
Chiclayo

Asunto : Remito Autorización para realizar Investigación.

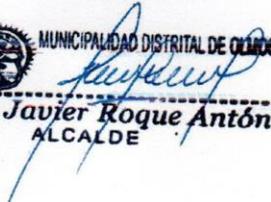
Referencia : Exp. N°5284 – Solicita Autorización para realizar Investigación.

De mi especial consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted, en mérito al documento de la referencia en el que su despacho solicita autorización para que la estudiante de Posgrado en Gestión Pública la **CPC JAQUELINE ELENA MIO PUSE**, pueda realizar su Proyecto de Investigación con fines académicos; por lo que como representante de la Entidad Municipal, doy mi expresa autorización para que la estudiante pueda llevar a cabo el desarrollo de su investigación denominada “Proceso de selección de personal y desempeño laboral en una Municipalidad Distrital de la región Lambayeque.

Hago propicia la oportunidad para expresarles mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OLMOS
Sr. Javier Roque Antón
ALCALDE