



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Reclutamiento y Desempeño laboral en la Gerencia de
Infraestructura de la Municipalidad Provincial de la Convención,
Cusco 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Guerra Castañeda, Yazmin Cinthia (ORCID: 0000-0002-1659-569X)

ASESOR:

Dr. Huamanchumo, Venegas Henry Ismael (ORCID: 0000-0003-4831-9224)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios quien ha sido mi guía y fortaleza a mis padres Melania y Cecilio quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer las adversidades porque Dios está conmigo siempre. A toda mi familia porque con sus oraciones, consejos y palabras de aliento hicieron de mí una mejor persona.

Agradecimiento

Al finalizar este trabajo quiero utilizar este espacio para agradecer a Dios por todas sus bendiciones, a mis padres Melania y Cecilio que han sabido darme su ejemplo de trabajo y honradez, a mi hermana Patricia por su apoyo y paciencia en este proyecto de estudio. También quiero agradecer a la Universidad César Vallejo, directivos y profesores por quienes con la enseñanza de sus valiosos conocimientos hicieron que pueda crecer día a día como profesional.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población muestra, muestreo, unidad de análisis	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS	43

Índice de tablas

Tabla 1 Criterio de confiabilidad valores.....	16
Tabla 2 Estadística de fiabilidad	16
Tabla 3 Variable de Reclutamiento.....	19
Tabla 4 Niveles de la dimensión reclutamiento interno.....	20
Tabla 5 Niveles de la dimensión reclutamiento externo.....	21
Tabla 6 Variable de Desempeño Laboral	22
Tabla 7 Niveles de la dimensión eficacia laboral	23
Tabla 8 Niveles de la dimensión eficiencia laboral	24
Tabla 9 Niveles de la dimensión productividad laboral.....	25
Tabla 10	26
Prueba de normalidad (Variable Reclutamiento - Desempeño laboral)	
Tabla 11.....	27
Correlación entre la variable reclutamiento y el desempeño laboral	
Tabla 12	28
Correlación entre la variable reclutamiento y la eficacia laboral	
Tabla 13	29
Correlación entre la variable reclutamiento y la eficiencia laboral	
Tabla 14	30
Correlación entre la variable reclutamiento y la productividad laboral	

Índice de Figuras

Figura 1 Esquema de la presente investigación	20
Figura 2 Variable de Reclutamiento	19
Figura 3 Dimensión de Reclutamiento Interno	20
Figura 4 Dimensión de Reclutamiento Externo	21
Figura 5 Variable de Desempeño laboral	22
Figura 6 Dimensión Eficacia laboral	23
Figura 7 Dimensión Eficiencia laboral	24
Figura 8 Dimensión Productividad laboral	25

Resumen

En la investigación titulada “Reclutamiento y Desempeño laboral en la Gerencia de Infraestructura de la Municipalidad Provincial de la Convención, Cusco 2022”. El método de la investigación fue aplicada, con diseño descriptivo – correlacional, no experimental – corte transversal, con la participación de 20 trabajadores administrativos , siendo el total de la muestra de 20 trabajadores de la en la Gerencia de Infraestructura de la Municipalidad Provincial de la Convención, a quienes se les aplicó el cuestionario basado en el reclutamiento y desempeño laboral , siendo también ambas variables, revisadas y validadas por un juicio de expertos (ambas fueron consistentes y aplicables para los expertos), luego se aplicó la confiabilidad de la información mediante los datos que dedujeron por medio del estadígrafo del alfa de Cronbach los cuales poseen un buen nivel de confiabilidad igual a 0.810, así también se observó que el nivel de relación entre ambas variables, por el estadígrafo rho es de 0.426 de correlación y un Sig = 0.061 > $\alpha = 0.05$ que permitió aceptar la hipótesis nula y se rechazar la hipótesis alterna en la Gerencia de Infraestructura de la Municipalidad Provincial de la Convención. Por lo mencionado se concluye que se debe tomar la debida importancia al reclutamiento laboral para que este forme parte de un proceso integrador dentro de la institución y que debe de estar enfocado y direccionado a las diferentes fuentes y técnicas del reclutamiento para garantizar que el cargo encomendado tenga al profesional adecuado y capaz de asumirlo.

Palabras clave: Reclutamiento, desempeño laboral, productividad, eficiencia, eficacia.

Abstract

In the research entitled "Recruitment and Labor Performance in the Infrastructure Management of the Provincial Municipality of La Convención, Cusco 2022". The research method was applied, with descriptive-correlational design, non-experimental - cross-sectional, with the participation of 20 administrative workers, being the total sample of 20 workers of the Infrastructure Management of the Provincial Municipality of La Convención, to whom the questionnaire based on recruitment and job performance was applied, Both variables were also reviewed and validated by an expert judgment (both were consistent and applicable for the experts), then the reliability of the information was applied through the data deduced by means of Cronbach's alpha statistic, which has a good level of reliability equal to 0.810. 810, it was also observed that the level of relationship between both variables, by the rho statistic is 0.426 of correlation and a Sig = 0.061 > $\alpha = 0.05$ that allowed accepting the null hypothesis and rejecting the alternative hypothesis in the Infrastructure Management of the Provincial Municipality of La Convención. Therefore, it is concluded that due importance should be given to labor recruitment so that it is part of an integrating process within the institution and that it should be focused and directed to the different sources and techniques of recruitment to ensure that the position entrusted has the appropriate professional capable of assuming it.

Key words: Recruitment, work performance, productivity, efficiency, effectiveness

I. INTRODUCCIÓN

En un mundo globalizado, con panoramas cambiantes desde el inicio de la pandemia, las administraciones públicas han tenido que adaptarse a los cambios y adoptar nuevos desafíos en su entorno, donde los procesos relacionados a su activo más importante el capital humano toma mayor relevancia. El capital humano es la parte primordial de toda organización puesto a que ellos son el elemento básico con los cuales se pretende alcanzar metas operacionales, tácticas y estratégicas de toda organización. Es por ello que se hace vital contar con el personal idóneo para el éxito organizacional. Por lo tanto, es imprescindible que la organización pueda reclutar y seleccionar aspirantes aptos para el puesto, de esta forma se coopera en la incrementación de la productividad en la organización y se encamina en la búsqueda de la generación de mejores resultados. Lo cual permite que con el transcurso del tiempo los procedimientos de reclutamiento y selección hayan ido cambiando y ajustándose a las eventualidades que suscitan en el mundo y al avance de las nuevas tecnologías. (Yunda, 2021).

En cuanto al contexto nacional, el estado peruano venía operando de forma defectuosa en los diferentes ámbitos que involucran la administración de los recursos humanos como, por ejemplo, el reclutamiento, las contrataciones de personal, en los regímenes de contrataciones, capacitaciones, evaluaciones de desempeño, etc. Por esta razón, SERVIR inició una reforma cuyo objetivo fue implantar un nuevo modelo de servicio civil enfocado a la formación profesional de la función pública, cuyo objetivo es el logro una mejora en los servicios para la población. En el año 2014 se difundieron preceptos reglamentarios y, desde entonces, se viene trabajando en su puesta en funcionamiento. Esta reforma implica nuevas reglas que abarcan temas como el merecimiento, entrenamiento, la evaluación de la conducta profesional frente al trabajo, así como también la formación de una nueva organización y estructura de los puestos laborales y sus contraprestaciones y sobre todo poniendo énfasis en el mejoramiento interno en las instituciones, todo ello como parte del proceso de puesta en marcha del nuevo régimen del servicio civil. (Servir ,2012)

En el ámbito local; en la Municipalidad Provincial de la Convención podemos observar que para realizar el proceso de selección del personal para un determinado cargo se publican las plazas en el portal web mediante el CAS, los interesados postulan a la convocatoria, pero estos no son seleccionados ya que en muchos casos los que llegan a ocupar los puestos son considerados por afinidad o recomendados por funcionarios de altos mandos. Por lo tanto, el personal seleccionado muchas veces no cuenta con la experiencia necesaria que solicita el cargo, ocasionando así que al asumir el puesto se encuentren desorientados en la labor encomendada. En consecuencia, muchos proyectos se ven obligados a solicitar una ampliación de plazo de entrega y un aumento de presupuesto, siendo perjudicada la población.

Es debido a ello que se plantea el problema principal con la siguiente interrogante: ¿Qué relación existe entre el reclutamiento y el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia de Infraestructura de la Municipalidad Provincial de La Convención, Cusco 2022? Asimismo, se procedió a plantear los siguientes problemas específicos que se presentan en las siguientes interrogantes: ¿Cuál es la relación entre el reclutamiento y la eficacia laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de La Convención, Cusco?, ¿Cuál es la relación entre el reclutamiento y la eficiencia laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de La Convención, Cusco? ¿Cuál es la relación entre el reclutamiento y la productividad laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de la Convención, Cusco? .La presente investigación tiene justificación teórica, ya que se tiene como propósito ampliar conocimientos teóricos, de esta forma conocer la afinidad que existe entre el reclutamiento y el desempeño laboral según autores. De igual manera, tiene justificación práctica dado que existe el imperativo de optimizar el nivel del procedimiento de reclutamiento y desempeño laboral dentro de la municipalidad.

Relevancia social, la investigación proporciona información destacada y de gran importancia para el empleado público, es útil para el fin de optimizar el procedimiento de reclutamiento y mejorar el desempeño laboral, obteniendo así mayores beneficios para la municipalidad. Implicancia práctica: Sirve de apoyo

a la institución ya que identifica la capacidad que tienen los trabajadores administrativos para realizar sus funciones de manera correcta logrando así disminuir el tiempo de solución de los trámites que solicita cada proyecto. Valor teórico: Con la presente investigación se pretende buscar información sobre las causas que afectan al proceso de reclutamiento de los trabajadores públicos de la Municipalidad Provincial de La Convención, asimismo, se busca ayudar en la resolución de los problemas suscitados, aportar conocimientos que puedan servir de ayuda a la institución. Utilidad metodológica: Para recolectar datos de la investigación se manejaron encuestas y como instrumento se emplearon cuestionarios por cada variable, las cuales podrán ser usadas en el futuro.

Asimismo, se planteó como objetivo general el siguiente: Establecer en qué medida el reclutamiento se relaciona con el desempeño del personal administrativo de la Gerencia de Infraestructura de la Municipalidad Provincial de La Convención de Convención, Cusco 2022. Y como objetivos específicos se consideraron: Determinar la relación entre el reclutamiento y la eficacia laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de La Convención, Cusco ; Determinar la relación entre el reclutamiento y la eficiencia laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de La Convención, Cusco ; Determinar la relación entre el reclutamiento y la productividad laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de la Convención, Cusco.

En cuanto a la hipótesis general se planteó si: Existe relación significativa entre el reclutamiento y el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia de Infraestructura de la Municipalidad Provincial de La Convención, Cusco 2022. Y, además, se planteó las siguientes hipótesis específicas; Existe relación entre el reclutamiento y la eficacia laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de La Convención, Cusco; Existe relación entre el reclutamiento y la eficiencia laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de La Convención, Cusco; Existe relación entre el reclutamiento y la productividad laboral de los trabajadores administrativos Municipalidad Provincial de La Convención, Cusco .

II. MARCO TEÓRICO

Continuando con el desarrollo de la investigación, se ha tomado en cuenta diversos trabajos previos, entre los antecedentes nacionales se ha tomado en cuenta los siguientes. Sostiene Manco (2018), en su investigación la cual fue de carácter cuantitativo, el cual es de diseño no experimental, transversal - correlacional, la cual tiene como población a 99 trabajadores del hospital Hipólito Unanue que trabajan dentro del área de patología clínica y anatomía patológica. Se emplearon como instrumentos dos encuestas bajo los lineamientos de la escala de Likert. El resultado del estudio resolvió que hay una vinculación considerable entre ambas variables, el proceso de reclutamiento, la selección y el desempeño laboral. De igual forma se obtuvo una significancia de 0,898 lo cual manifiesta que sí, existe una vinculación fuerte. Esta investigación nos aporta evidencias sobre la correlación que se produce entre el reclutamiento, la selección y el desempeño laboral, esta servirá de influencia en los colaboradores de la institución, asimismo será importante que se tome en consideración el diseño de un manual en el hospital, así poder asegurar que el personal cumpla con las expectativas.

Tal como, Ramírez y Vázquez (2020) en su investigación aplicada de tipo no experimental con un alcance descriptivo – correlacional, considerando como población 26 trabajadores tanto entre administrativos y operarios de la empresa Betoscar Servis E.I.R.L. La técnica, la cual fue utilizada fue la encuesta, así mismo se empleó un cuestionario como instrumento. Se obtuvo como resultado una alta confiabilidad del instrumento (0.965). Los resultados después del análisis, demostraron que hay una vinculación directamente proporcional entre la incorporación de personal y su desempeño laboral en la institución. Esta investigación nos muestra que el procedimiento de incorporar personal en base a sus habilidades profesionales y aptitudes frente a sus funciones va a garantizar un buen desempeño laboral en el cargo que ocupe, aunque de igual forma se debe considerar otras implicancias y factores copartícipes en la función.

Según Saavedra (2019) en su investigación, la cual fue de diseño experimental, y correlacional - transversal, teniendo como población a 32 empleados encargados de la inspección de las prestaciones, tomando la muestra de 32 empleados. Fue utilizado un cuestionario para recolectar datos. Los resultados evidenciaron que mediante el coeficiente de correlación de Spearman dos variables tienen una correlación de 0.758; por este motivo se indica que hay vinculación considerable entre el proceso de reclutamiento de trabajadores y productividad laboral en la organización. El estudio concluyó que hay una vinculación considerable entre las dos variables, por lo tanto, se evidencia que el perfeccionamiento del proceso de reclutamiento, posibilita la buena rentabilidad y productividad en la organización.

De Pérez y Villasis (2019), la investigación que tuvo diseño no experimental y alcance descriptivo-correlacional, cuya población 60 colaboradores de la institución, con una muestra de carácter no probabilístico y muestreo por conveniencia de 30 colaboradores de la entidad pública. El instrumento de recopilación de la información fueron cuestionarios. Se tuvo como resultado una vinculación considerable a través del Tau-b de Kendall para el Reclutamiento y el Desempeño Laboral, por lo tanto, hay una correlación entre las variables. Esta investigación nos muestra que el reclutamiento tiene una relación con el desempeño laboral por lo cual se debe tener en cuenta el las implicancias de un buen reclutamiento dentro de las instituciones públicas ya que estas repercutirán en el desempeño laboral de los colaboradores.

Como plantea Carrillo (2019) en su investigación la cual fue explicativa; de carácter Prospectivo y Observacional, con una finalidad Transversal-Analítica. Teniendo como población a 22 profesionales de enfermería tomando una población muestral de 3 beneficiarios tratados por cada trabajador, con una totalidad de 66 pacientes del ACLAS Pilco Marca. Un cuestionario fue utilizado como instrumento para la variable de selección del personal y para el desempeño laboral de los trabajadores profesionales en enfermería, ambos en una escala de Likert. Los resultados demostraron una correlación de Spearman de 0.578 y posibilidad de certitud de 95 entre ambas variables. El estudio concluyó que hay una vinculación entre las dos variables, por lo tanto, es

importante fortalecer la selección del personal en sus diferentes dimensiones para tener un buen desempeño de los trabajadores en la organización.

Manifiesta Centeno (2018) en su investigación, tipo descriptivo-correlacional con enfoque cuantitativo. Teniendo como población a 20 trabajadores de la empresa ladrillera, para el trabajo se aplicó como instrumento una encuesta de tipo Likert. Los resultados demostraron una relación positiva de $Rho = 0,522$, con una significación exacta de $0,018 < 0,05$, este resultado señala que la correlación es significativa. El estudio concluyó que hay una correlación considerable para ambas variables, cultura organizacional y el desempeño laboral, por tanto, a medida que aumente el alcance de la cultura organizacional, el alcance del desempeño aumentará también.

De la misma forma, se hace mención de los antecedentes internacionales que brindarán soporte a la investigación. Según Torres et al. (2019) en su investigación de carácter científico, la cual fue cualitativa. Teniendo como población 44 Institutos de prestación de salud de la ciudad de Villavicencio y considerando como muestra veintiocho 28 de estos, utilizando como instrumento un cuestionario elaborado en formato de una entrevista. Teniendo como resultado de la investigación que las Instituciones de prestación de salud participantes las cuales fueron estudiadas refieren una política formal para cubrir sus vacantes, en ella, se toma como primera consideración a los colaboradores de la organización, debido a que en su gran mayoría las instituciones manifestaron estar de acuerdo con el razonamiento anterior mencionado. Con respecto a los procesos y medios de reclutamiento y selección de personal, coincidieron que corresponden a base de flujogramas de procesos. En relación a lo antes expuesto evidencia que los institutos de prestación de salud de Villavicencio, realizan un reclutamiento y selección de personal adecuado, donde demuestran las competencias requeridas en relación a lo que los clientes esperan.

Menciona Rivera (2019) en su artículo de investigación el cual fue de tipo descriptivo, considerando una población de 11 personas que conformaban la dependencia de talento humano de la empresa Aliset en la ciudad de Manta. Teniendo de instrumento un cuestionario adecuado a una escala de Likert. Los

resultados demuestran una confiabilidad de 0.85 la cual se cataloga como confiable, por otro lado, mediante las estadísticas se percibió que no se está promoviendo de modo efectivo el reclutamiento interno, además se visualiza que no se genera un procedimiento selectivo de reclutamiento externo y de selección de personal, y estos no se están efectuando adecuadamente. Esta investigación nos aporta evidencias que al no generarse un buen reclutamiento y selección del personal en la organización esto puede influir negativamente trayendo pérdidas de recursos y repercutiendo en la calidad del servicio que es ofrecido al cliente.

De acuerdo con León (2020) en su artículo científico el cual fue no experimental, de corte transversal y de clase correlacional causal, el cual tuvo como población a 80 personas de trece Micro financiera de la ciudad de Quetzaltenango, considerando una muestra de 50 personas y teniendo como instrumento un cuestionario para recolectar datos. Los efectos del estudio de investigación demostraron que hay una vinculación entre las variables de selección con el desempeño laboral de los colaboradores .En definitiva, el estudio sugiere que es importante mantener coherencia dentro de los dos procesos, cuya finalidad es facilitar el éxito en las Micro financieras de Quetzaltenango , en especial énfasis en la aplicación las técnicas de selección para cada puesto ofertante , para tener un visión clara de las características de los aspirantes a un puesto ofertante .

Describen Saltos et al. (2018) en su artículo científico el cual fue un estudio explicativo – exploratorio, sosteniendo como población a 2703 docentes que trabajan en las diferentes universidades dentro del territorio de Tungurahua. Se consideró una muestra de 352 y muestreo aleatorio simple. Tuvo como instrumento de investigación un cuestionario sujeto a una escala de Likert Los resultados demostraron un valor de 0,882 en el alfa de Cronbach lo cual evidencia que el cuestionario es fiable, por otro parte un Chi-cuadrado mayor que 1 y una medida significativa menor de 0,05. El estudio concluye que se evidencia una influencia entre las variables selección de personal en el rendimiento laboral, por otro lado menciona que el reclutamiento y la selección

del personal permitirán que se atraiga personal calificado e idóneo en un puesto laboral.

Continuando con la investigación se considerarán diversas teorías con respecto a las dos variables, teniendo en primer lugar al reclutamiento. Mondy (2010), señala que el reclutamiento es el procedimiento con el cual se atrae a las personas de manera conveniente, las cuales deben contar con cualidades apropiadas de tal forma que estas presenten una solicitud para emplear los puestos en una organización. Por otro lado Chiavenato (2011) menciona que el reclutamiento es la suma de procesos y de técnicas dirigidos a tentar a futuros aspirantes de un puesto laboral, los cuales deben ser especializados y competentes para desempeñar tareas en la organización. Asimismo, el reclutamiento debe atraer la cantidad suficiente de postulantes, de esta forma se abastecerá de manera adecuada el proceso de selección.

Sánchez (2015) es proceso de identificar a los candidatos mejor calificados, capacitados para tomar un definido puesto en un periodo de tiempo, su propósito es atraer de forma selectiva por medio de diferentes técnicas a candidatos que cumplen con los requisitos predispuestos que el cargo así lo solicite. Es de gran importancia considerar a la proyección y alcance del personal en conjunto a las necesidades que presente la organización, así mismo debe contar con ciertas aptitudes y a su vez actitudes necesarias que demanda la posición , por otro lado, especificar los beneficios que presenta la labor encomendada.

De la misma manera se conceptualizó distintas teorías para conceptualizar las dimensiones. Como primera dimensión se considera el reclutamiento interno; según Chiavenato (2011) menciona que el reclutamiento suscita en el momento donde al presentarse la apertura a ocupar una posición laboral, la empresa aspira atender por medio de la reubicación del personal y estos son quienes tienen la posibilidad de ser ascendidos mediante un proceso formal y estructurado.

Asimismo, como segunda dimensión se considera al reclutamiento externo, para Chiavenato (2011), indica que el reclutamiento externo suscita con

aspirantes que proceden del exterior de la organización. Sucede cuando se apertura una nueva vacante, la organización la cubre de procedencia exterior, es decir, con candidatos externos que son captados por la organización por medio de métodos de reclutamiento con el objetivo de ocupar un puesto laboral acorde a sus implicancias.

Continuando con el estudio de investigación, se define la segunda variable; desempeño laboral, citando a los siguientes autores. Según Stoner et al. (1996), consideran que las personas que poseen un buen desempeño laboral tienen una mayor probabilidad de ser ascendidos, mientras que las que no, pueden ser objeto de un descenso, una transferencia a un puesto menos importante o incluso, ser despedidos. Del mismo modo, de acuerdo con Las normas cubanas 3000, 3001, 3002 (2007) indica que es la evaluación sistematizada tanto del grado de eficacia, como del grado de eficiencia de los empleados de la organización quienes realizan sus labores en un lapso de tiempo y de posibilidad de desenvolvimiento, los cuales constituyen el soporte de programas de desarrollo particular, instrucción y desarrollo.

De acuerdo con Werther, et al. (2014), mencionan que el desempeño laboral es una valoración consecuente con el fin de medir el nivel de desenvolvimiento de un individuo en su entorno laboral, específicamente en el cargo que ocupa, así como también el desarrollo de sus aptitudes y habilidades y la forma de cómo ellas contribuyen en la organización.

Con base en Bohórquez (2004), define el desempeño laboral como el grado de cumplimiento de las tareas alcanzado por un empleado, todo ello dentro de un tiempo determinado en el cual la persona demuestra sus aptitudes frente a sus labores asignadas en su puesto laboral.

De la misma manera se conceptualizó distintas teorías para conceptualizar las dimensiones. Como primera dimensión se considera Eficacia laboral, Robbins & Coulter (2010) menciona que está relacionado a la realización de objetivos institucionales y a los resultados que se obtienen, lo cual va a permitir concretar las metas proyectadas dentro de la organización. En efecto la capacidad de un trabajador para lograr los objetivos establecidos mediante el

uso de sus habilidades y capacidades, el cual está enfocado en la forma en la cual se lleva a cabo.

Eficiencia laboral, Robbins & Coulter (2010) indica que es la forma correcta de hacer uso de los recursos de una organización, el cual está enfocado en los medios y procedimientos para poder alcanzar los objetivos institucionales con el fin de la utilización óptima de los recursos en la organización y tener la capacidad de lograr y producir un trabajo encomendado.

Productividad laboral Alfaro & Alfaro (2000) menciona que es el resultado de la producción que se haya obtenido en una actividad y el costo que se haya producido de los elementos involucrados con el objetivo de obtener un dicho producto. Por lo tanto, una mayor productividad en una organización va a significar lograr algo más utilizando la misma cantidad de recursos, es decir optimizando los recursos.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de estudio: El tipo de estudio al que se recurrió en la investigación es aplicada. De acuerdo con Behar (2008), señala que una investigación es tipo aplicada porque está enfocada al aprovechamiento, empleo de todos los saberes adquiridos, así mismo también menciona que, este tipo de estudio requiere de un marco teórico y tiene como objetivo la búsqueda de la corroboración de la doctrina con las circunstancias que se presenten en el contexto natural.

Diseño de la investigación: Teniendo en cuenta a Hernández et al. (2014), sostiene que el diseño de tipo no experimental parte de los estudios donde el investigador no manipula las variables y en los cuales se priorizan la contemplación de los sucesos presentados en su contexto natural para poder ser

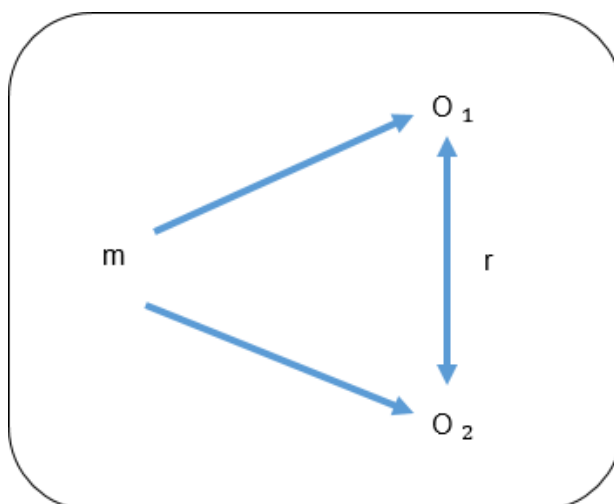
analizados, obtener una interpretación de ellos y llegar de este modo a una conclusión.

Asimismo, Hernández et al. (2014), Señala que los diseños transeccionales - descriptivos, tienen como finalidad exponer las variables, a su vez examinar la repercusión que pueda tener y su relación alrededor al cual se centra el estudio, por lo tanto, estos son estudios de carácter descriptivos, para ellos se tendrá que medir algunos determinados hechos en una variable y al grupo de personas que recae y transcurrido a ello brindar una descripción. Así mismo es transversal, ya que aplicará en un solo momento la aplicación de los datos.

Por otra parte, Vara (2010) señala que la investigación es descriptiva - correlacional, ya que tiene como fin a la evaluación de la vinculación entre dos o más variables, con la intención de explicar cómo es el comportamiento de estas variables en estudio en función de las otras, tiene una base bibliográfica sobre el tema y estudios empíricos descriptivos.

Por lo tanto, con lo mencionado por los autores antes citados se afirma este diseño metodológico debido a que se determinará la magnitud de la asociación entre las variables presentadas en la investigación, mediante un comportamiento predecible para una población.

Figura 1 Esquema de la presente investigación



Donde:

m = muestra

O₁: Medición de la variable “Reclutamiento”

O₂: Medición de la variable “Desempeño laboral”

r: Relación

3.2 Variables y operacionalización:

Variable 1; Reclutamiento: Es proceso de identificar a los candidatos mejor calificados, capacitados para tomar un definido puesto en un periodo de tiempo, su propósito es atraer de forma selectiva por medio de diferentes técnicas a candidatos que cumplen con los requisitos predispuestos que el cargo así lo solicite. Sánchez (2015).

Dimensión Reclutamiento interno: Suscita en el momento donde al presentarse la apertura a ocupar una posición laboral, la empresa aspira atender por medio de la reubicación del personal y estos son quienes tienen la posibilidad de ser ascendidos mediante un proceso formal y estructurado. Chiavenato (2011)

Dimensión Reclutamiento externo: Suscita con aspirantes que proceden del exterior de la organización. Sucede cuando se apertura una nueva vacante, la organización la cubre de procedencia exterior. Chiavenato (2011)

Variable 2; Desempeño laboral: Es todo acto o proceder observado en los individuos, que son de suma importancia para alcanzar la realización de objetivos en una organización, por lo tanto, un buen desempeño de un individuo vendría ser una de la fortaleza más importante dentro de una organización, el cual podrá asegurar que su contribución va a repercutir positivamente en una empresa. Chiavenato (2010)

Dimensión Eficacia laboral: Es la realización de objetivos institucionales y a los resultados que se obtienen, lo cual va a permitir concretar las metas proyectadas dentro de la organización. En efecto la capacidad de un trabajador para lograr los objetivos establecidos mediante el uso de sus habilidades y

capacidades, el cual está enfocado en la forma en la cual se lleva a cabo. Chiavenato (2007)

Dimensión Eficiencia laboral: Es la forma correcta de hacer uso de los recursos de una organización, el cual está enfocado en los medios y procedimientos para poder alcanzar los objetivos institucionales con el fin de la utilización óptima de los recursos en la organización y tener la capacidad de lograr y producir un trabajo encomendado. Chiavenato (2007)

Dimensión Productividad laboral: Es el resultante de la producción que se haya obtenido en una actividad y el costo que se haya producido de los elementos involucrados con el objetivo de obtener un dicho producto. Alfaro & Alfaro (2000)

3.3 Población (criterio de selección), muestra, muestreo y unidad de análisis.

Población: De acuerdo con Vara (2010) describe a la población como un colectivo de sujetos dentro de un territorio con objeto a investigar, los cuales tienen características en común, así como también se encuentran en una zona determinada y estos pueden diferir en el pasar de un periodo. Los cuales están interesados en obtener conclusiones a raíz de su investigación. En ese sentido en la presente investigación la población estará conformada por 20 trabajadores de la Gerencia de Infraestructura de la Municipalidad Provincial de la Convención, Cusco- 2022.

Criterios de inclusión: Se consideraron a todos los empleados administrativos de la Gerencia de Infraestructura de la Municipalidad Provincial de la Convención- Cusco del periodo 2022.

Criterios de exclusión: Se excluirán de la investigación a aquellos trabajadores que durante la aplicación del instrumento se encuentren con licencias de cualquier índole.

Muestra y Muestreo: De acuerdo con Hernández et al. (2014), señala que para una muestra censal se debe de tomar en consideración a toda la población estudio. Por lo tanto, se tomó en consideración como muestra al total de trabajadores administrativos de la gerencia de infraestructura de la Municipalidad Provincial de la Convención, Cusco-2022, debido al tamaño pequeño de la población será una muestra censal. Muestreo, se planteó de manera total de la población pues por conveniencia fue un estudio censal.

Unidad de análisis: La presente investigación está representada por cada uno de los empleados administrativos de la Gerencia de Infraestructura de la Municipalidad Provincial de la Convención, Cusco - 2022.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas: En el presente estudio se realizó una encuesta a los servidores del área Administrativa de la Gerencia de infraestructura de la Municipalidad de la Convención Cusco -2022, cuya finalidad fue obtener datos acerca del reclutamiento y desempeño laboral de la Institución.

Instrumentos: Según Ñaupas (2018), señala que son las herramientas conceptuales o materiales, mediante las cuales se recopilan la información y los datos, por medio de interrogantes, estos son ítems que exigen unas respuestas por la parte del individuo investigado, a su vez asumen diferentes maneras según con las técnicas que le sirven de base.

En la investigación se empleó como instrumento a un cuestionario de tipo Likert con las respuestas, totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo, con una escala numérica del 1 al 5 respectivamente. Asimismo, el cuestionario está conformado por veinticinco preguntas cerradas con alternativas bajo la modalidad de escala de Likert, las cuales están divididas de la siguiente manera:

La variable reclutamiento consta de 2 dimensiones, la cual corresponde a la dimensión reclutamiento interno con 3 ítems y la dimensión reclutamiento externo con 3 ítems. Esta variable tuvo un total de 6 ítems en el cuestionario. Las opciones de los ítems de la variable reclutamiento tuvieron las apreciaciones de, totalmente de acuerdo (1), de acuerdo (2), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), en desacuerdo (4), totalmente en desacuerdo (5).

La variable desempeño laboral consta de 3 dimensiones, la cual corresponde a la dimensión eficacia laboral con 3 ítems, la dimensión eficiencia laboral con 5 ítems y para la dimensión productividad laboral con 5 ítems. La variable tuvo un total de 15 ítems. Las opciones de los ítems de la variable desempeño laboral tuvieron las apreciaciones de totalmente de acuerdo (1), de acuerdo (2), indeciso (3), en desacuerdo (4), totalmente en desacuerdo (5).

Validez: De acuerdo con Hernández et al. (2014) señalan que, es el grado en la cual una herramienta mide a las variables a su vez estas deben ser sujetas a evaluación por expertos en la materia. La validez de la presente investigación fue ejecutada y revisada por 3 profesionales expertos en la materia, los cuales examinaron el contenido del instrumento con el objetivo de comprobar si este es válido y luego emitieron una calificación.

Confiabilidad: De acuerdo con Martínez y Trina (2015) señalan que la confiabilidad expone hasta qué punto el producto de la aplicación del instrumento es provechoso, conveniente y consistente. Por lo tanto, considerando lo mencionado anteriormente por los autores, la confiabilidad del presente cuestionario fue medida por medio del SPPS (software estadístico) y analizado mediante el estadístico Alfa de Cronbach, todo ello con el objetivo de medir la fiabilidad que posee el instrumento.

De acuerdo a Hernández y Baptista (2014), presentan valores que representan confiabilidad de acuerdo a la siguiente clasificación, los cuales son mostrados en la siguiente tabla.

Tabla 1

Criterio de confiabilidad valores

Criterio	Valores
No es confiable	-1 a 0
Baja confiabilidad	0,01 a 0, 49
Regular confiabilidad	0,5 a 0,75
Fuerte confiabilidad	0,76 a 0,89
Alta confiabilidad	0,9 a 1

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2014)

Tabla 2

Estadística de fiabilidad

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,810	19

Fuente: Elaboración propia con el programa SPSS statistics-26

La tabla 2, presenta la prueba de confiabilidad del instrumento por medio del estadígrafo del Alfa de Cronbach valor 0,810 que es mayor al parámetro establecido en la prueba de fiabilidad, con dicha información podemos poner práctica los cuestionarios a la población de manera efectiva pues se ha logrado demostrar su nivel de confianza.

3.5. Procedimientos

Se procedió a recolectar información, mediante una encuesta la cual estuvo orientada a los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de la Convención, Cusco, tomando a toda la población de estudio, con una muestra censal de 20 trabajadores públicos. De igual manera se consolidó, proceso y tabulo la información en una hoja de Excel, luego fue sometida a una depuración de datos, con la finalidad de luego ser trasladados al estadístico SPSS con objeto de medir el grado de fiabilidad de las variables en análisis, por otro lado se empleó la correlación de Rho de Spearman, y de su posterior análisis sirvió para la interpretación de resultados y respuesta al problema expresado en la investigación. Se contó con concertación de la institución para poder realizar la indagación y ejecución de la investigación, lo cual fue expresado en un documento formal y se encuentra añadido en anexos de la investigación.

3.6. Método de análisis de datos

En la presente investigación incorporó el método de procesamiento y análisis de datos, tanto en un nivel descriptivo como en uno analítico o inferencial

Para el análisis descriptivo, se procedió a procesar los datos con apoyo del programa estadístico SPSS, donde se extrajo información cuantitativa, tablas y figuras que explican de manera sencilla la información necesaria, cada una de las dimensiones y las variables donde se encuentra integradas y donde se fundamenta la matriz de operacional (Hernández, Fernández y Baptista, 2016), por medio de este método de detalla de manera descriptiva donde se especifica los puntos más importante y con la cual se determinan los datos y valores de manera agrupada en cada una de la variables – dimensión enfocadas en la investigación las cuales revelan las figuras y tablas de información completa

Por otro lado, para el análisis de la estadística inferencial se procesó la información por medio del estadístico al SPSS para analizar la correlación mediante el estadístico Rho de Spearman.

Es importante reconocer el método de carácter correlacional, para analizar el grado de relación entre la variable x_1 y x_2 . Así mismo, la dimensiones

x3 ,x4, x5 con la x1 que permite interpretar los resultados solicitados y que será respondido por los estadígrafos necesarios, donde se aplicarán para determinar el cumplimiento del objetivo específico y con ello poder especificar el cumplimiento de la afirmación de la hipótesis de investigación ya de manera general y específicas (Hernández, Fernández y Baptista, 2016) la metodología del estadígrafo inferencial es muy importante pues permite demostrar la afirmación de la hipótesis alterna, así como estimar el nivel de correlación que existen entre cada una de ellas - variables y dimensiones

3.7. Aspectos éticos

Con respecto a la ética del presente estudio, este tiene un carácter primordialmente respaldado en un carácter confidencial, la objetividad, y salvedad de todos los datos otorgados la cual fue objeto de estudio. Así mismo, se ha efectuado la celeridad de los compendios éticos: la beneficencia, la no maleficencia, la autonomía y la justicia; como los principios aplicando el Consentimiento informado.

Por otra parte, se cuenta con el cumplimiento de las normas de estudio indicadas por Escuela Académica Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, de la misma forma con el cuidado de las normas APA. De igual importancia, se respeta la autoría de los datos bibliográficos, puesto a que se ha indicado y expresado en las referencias los datos respectivos de los autores tomados para el desarrollo del presente estudio.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Respecto al análisis descriptivo, donde se aprecia los valores únicos en cuanto los valores brindados en las variables o en función de las dimensiones establecidas por medio del estadígrafo. SPSS 26

Tabla 3

Variable de Reclutamiento

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	4	20,0	20,0	20,0
Regular	11	55,0	55,0	75,0
Alto	5	25,0	25,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

De la tabla 3, se observó que, del total de participantes, el 55.0% considera que el reclutamiento se da de manera regular, el 25% de manera alta y el 20% de manera baja.

Figura 2

Variable de Reclutamiento

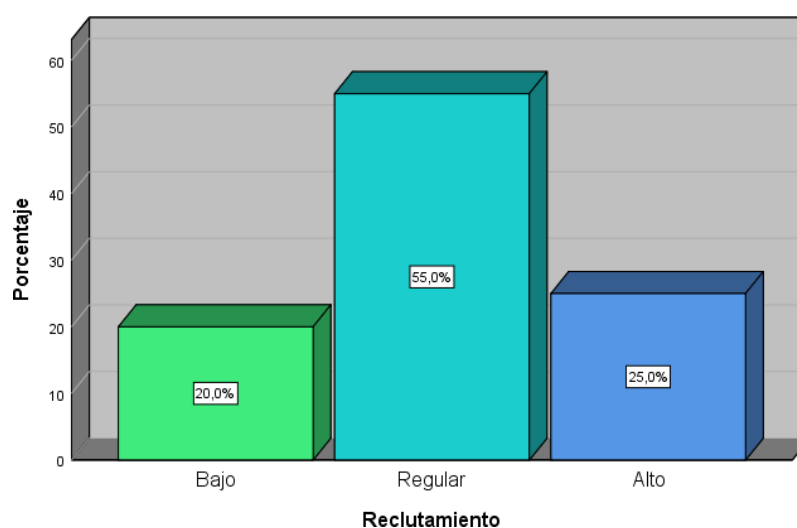


Tabla 4

Niveles de la dimensión reclutamiento interno

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	4	20,0	20,0	20,0
Regular	15	75,0	75,0	95,0
Alto	1	5,0	5,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

De la tabla 4, se observó que, del total de participantes, el 75.0% considera que la dimensión reclutamiento interno se da de manera regular, el 20% de manera alta y el 5% de manera baja.

Figura 3

Dimensión de Reclutamiento Interno

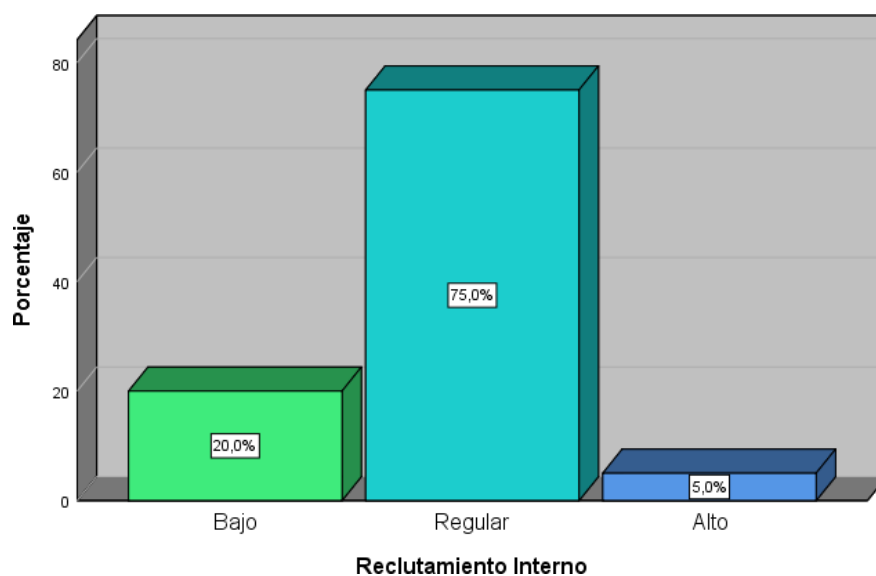


Tabla 5

Niveles de la dimensión reclutamiento externo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	15	75,0	75,0	75,0
Alto	5	25,0	25,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

De la tabla 5, se observó que, del total de participantes, el 75.0% considera que la dimensión reclutamiento externo se da de manera regular y el 25% de manera alta.

Figura 4

Dimensión de Reclutamiento externo

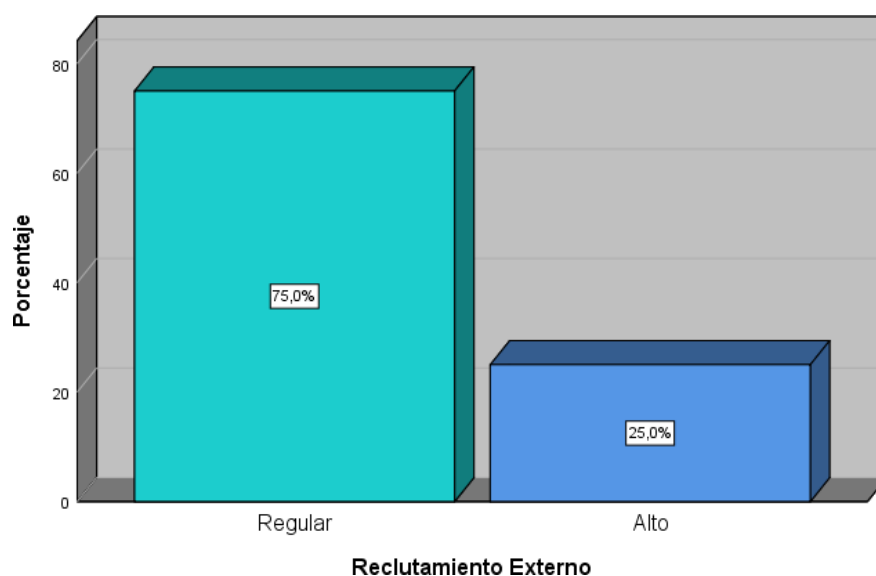


Tabla 6

Variable de Desempeño Laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	4	20,0	20,0	20,0
Regular	10	50,0	50,0	70,0
Alto	6	30,0	30,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

De la tabla 6, se observó que, del total de participantes, el 50.0% considera que el desempeño laboral se da de manera regular, el 30% de manera alta y el 20% de manera baja.

Figura 5

Variable de Desempeño laboral

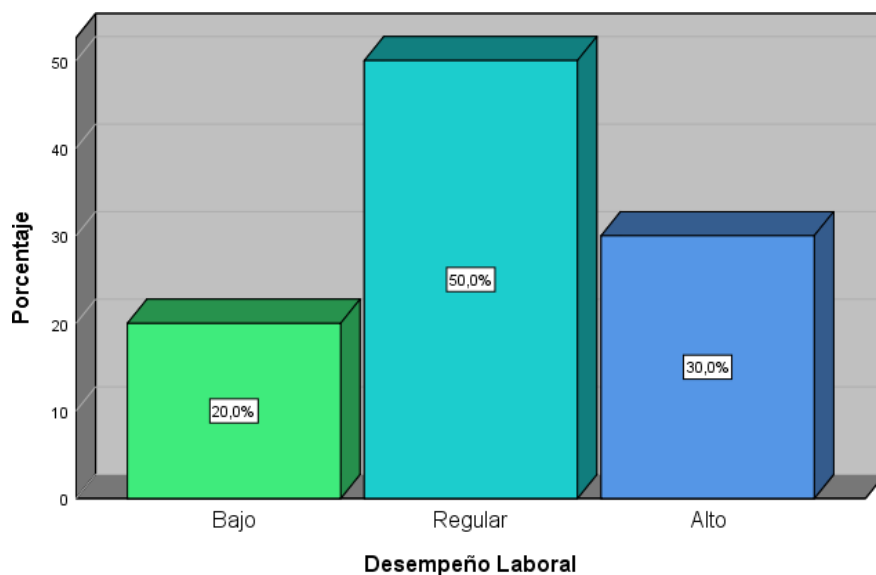


Tabla 7 Niveles de la dimensión eficacia laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	1	5,0	5,0	5,0
Regular	15	75,0	75,0	80,0
Alto	4	20,0	20,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

De la tabla 7, se observó que, del total de participantes, el 75% considera que la dimensión eficacia laboral es regular en la municipalidad, el 20% que es alta y el 5% que es baja.

Figura 6

Dimensión Eficacia laboral

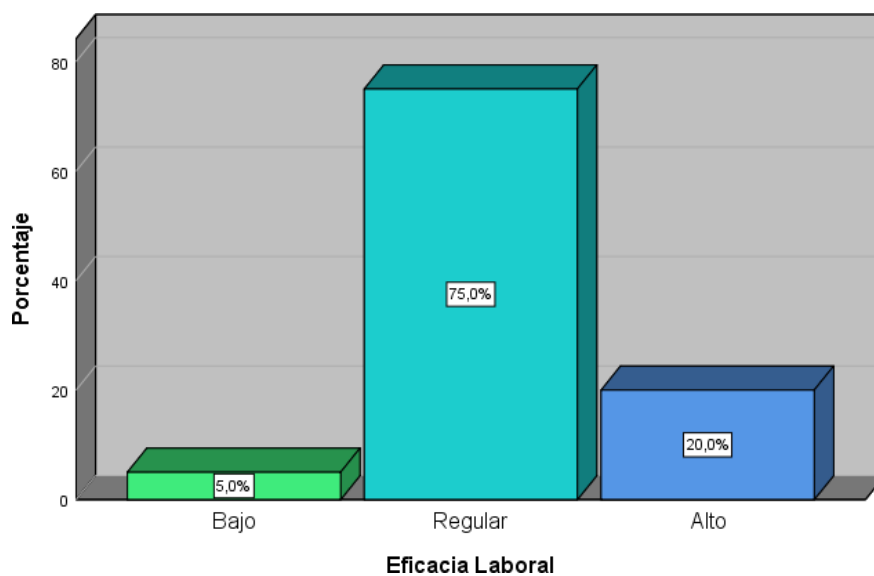


Tabla 8

Niveles de la dimensión eficiencia laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	3	15,0	15,0	15,0
Regular	12	60,0	60,0	75,0
Alto	5	25,0	25,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

De la tabla 8, se observó que, del total de participantes, el 60% considera que la dimensión eficiencia laboral es regular en la municipalidad, el 25% que es alta y el 15% que es baja.

Figura 7

Dimensión Eficiencia laboral

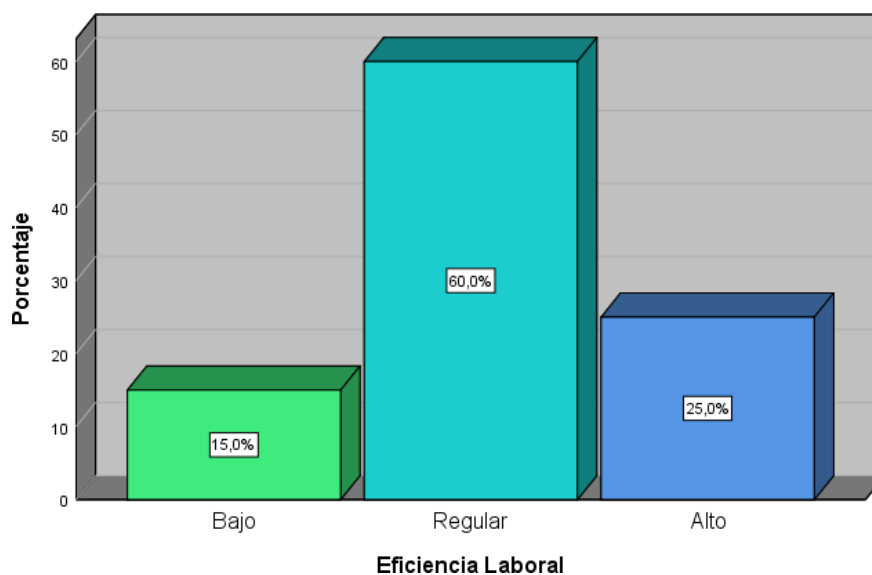


Tabla 9

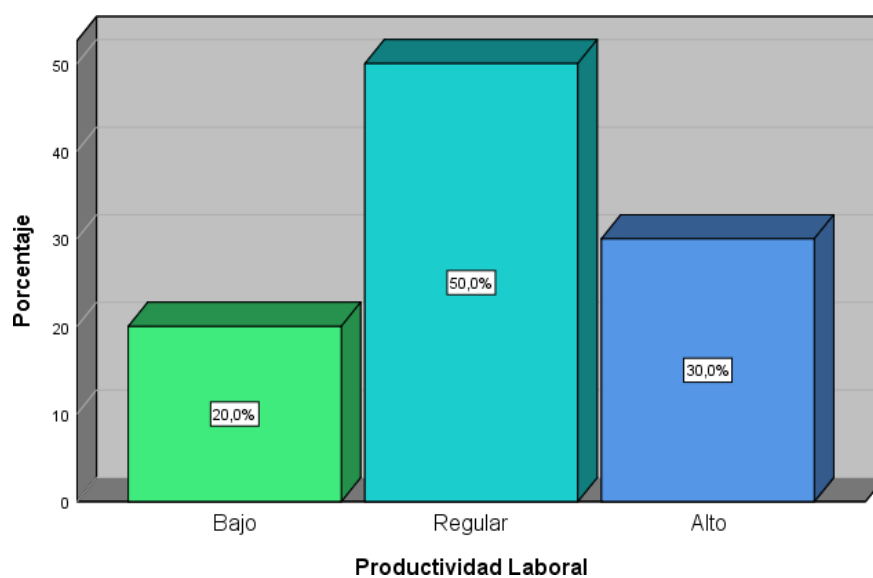
Niveles de la dimensión productividad laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
	a	e	válido	acumulado
Bajo	4	20,0	20,0	20,0
Regular	10	50,0	50,0	70,0
Alto	6	30,0	30,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

De la tabla 9, se observó que, del total de participantes, el 50% considera que la dimensión productividad laboral es regular en la municipalidad, el 30% que es alta y el 20% que es baja.

Figura 7

Dimensión Productividad laboral



Análisis Inferencial:

Hipótesis de la prueba paramétrica

H₀: Los datos de la muestra siguen una distribución normal.

H_a: Los datos de la muestra no siguen una distribución normal.

Tabla 10

Prueba de normalidad (Variable Reclutamiento – Desempeño Laboral)

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Reclutamiento	,279	20	,000	,807	20	,001
Desempeño Laboral	,255	20	,001	,812	20	,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Como se observa en la tabla 10, de acuerdo a la prueba de Kolmogorov – Smirnov, se evidencia que el $p = 0.000 < 0.05$, para la variable rentabilidad y $p = 0.001 < 0.05$, para la variable desempeño laboral, por lo cual, dado que ambos p-valores son menores a 0.05 se concluye que los datos de la muestra no siguen una distribución normal, por lo que la prueba de hipótesis se realizará con Rho de Spearman

Hipótesis general: (ENTRE VARIABLES TOTALES)

H₀: No existe relación significativa entre el reclutamiento y el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia de Infraestructura de la Municipalidad Provincial de La Convención de Convención, Cusco-2022.

H_a: Existe relación significativa entre el reclutamiento y el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia de Infraestructura de la Municipalidad Provincial de La Convención de Convención, Cusco-2022.

Tabla 11*Correlación entre la variable reclutamiento y el desempeño laboral*

			Reclutamiento	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Reclutamiento	Coefficiente de correlación	1,000	,426
		Sig. (bilateral)	.	,061
		N	20	20
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,426	1,000
		Sig. (bilateral)	,061	.
		N	20	20

De la tabla 11, se observa que, con respecto al coeficiente de correlación Rho de Spearman (0.426) es positiva moderada; sin embargo, se observa que no es significativa ($\text{Sig} = 0.061 > \alpha = 0.05$). Concluyó así que, no existe correlación entre mis variables reclutamiento y desempeño laboral, por lo que se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a).

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1:

H_0 : No existe relación entre el reclutamiento y la eficacia laboral del personal administrativo de la Gerencia de Infraestructura de la Municipalidad Provincial de La Convención de Convención, Cusco-2022.

H_a : Existe relación entre el reclutamiento y la eficacia laboral del personal administrativo de la Gerencia de Infraestructura de la Municipalidad Provincial de La Convención de Convención, Cusco-2022.

Tabla 12*Correlación entre la variable reclutamiento y la eficacia laboral*

			Reclutamiento	Eficacia Laboral
Rho de Spearman	Reclutamiento	Coeficiente de correlación	1,000	,329
		Sig. (bilateral)	.	,157
		N	20	20
	Eficacia Laboral	Coeficiente de correlación	,329	1,000
		Sig. (bilateral)	,157	.
		N	20	20

De la tabla 12, se observa que, con respecto al coeficiente de correlación Rho de Spearman (0.329) es positiva baja; asimismo, se observa que no es significativa ($\text{Sig} = 0.157 > \alpha = 0.05$). Concluyó así que, no existe correlación entre la variable reclutamiento y la dimensión eficacia laboral, por lo que se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a).

Hipótesis específica 2:

H_0 : No existe relación entre el reclutamiento y la eficiencia laboral del personal administrativo de la Gerencia de Infraestructura de la Municipalidad Provincial de La Convención de Convención, Cusco-2022.

H_a : Existe relación entre el reclutamiento y la eficiencia laboral del personal administrativo de la Gerencia de Infraestructura de la Municipalidad Provincial de La Convención de Convención, Cusco-2022.

Tabla 13*Correlación entre la variable reclutamiento y la eficiencia laboral*

			Reclutamiento	Eficiencia Laboral
Rho de Spearman	Reclutamiento	Coeficiente de correlación	1,000	,347
		Sig. (bilateral)	.	,134
		N	20	20
	Eficiencia Laboral	Coeficiente de correlación	,347	1,000
		Sig. (bilateral)	,134	.
		N	20	20

De la tabla 13, se observa que, con respecto al coeficiente de correlación Rho de Spearman (0.347) es positiva baja; asimismo, se observa que no es significativa ($\text{Sig} = 0.134 > \alpha = 0.05$). Concluyó así que, no existe correlación entre la variable reclutamiento y la dimensión eficiencia laboral, por lo que se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a).

Hipótesis específica 3:

H_0 : No existe relación entre el reclutamiento y la productividad laboral del personal administrativo de la Gerencia de Infraestructura de la Municipalidad Provincial de La Convención de Convención, Cusco-2022.

H_a : Existe relación entre el reclutamiento y la productividad laboral del personal administrativo de la Gerencia de Infraestructura de la Municipalidad Provincial de La Convención de Convención, Cusco-2022.

Tabla 14*Correlación entre la variable reclutamiento y la productividad laboral*

			Reclutamiento	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Reclutamiento	Coefficiente de correlación	1,000	,201
		Sig. (bilateral)	.	,396
		N	20	20
	Productividad Laboral	Coefficiente de correlación	,201	1,000
		Sig. (bilateral)	,396	.
		N	20	20

De la tabla 14, se observa que, con respecto al coeficiente de correlación Rho de Spearman (0.201) es positiva baja; además, se observa que no es significativa (Sig. = 0.396 > α = 0.05). Concluyó así que, no existe correlación entre la variable reclutamiento y la dimensión productividad laboral, por lo que se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a).

V. DISCUSIÓN

Respecto a la discusión del estudio se trató de buscar respuestas hacia la conjetura planteada tanto para el problema como para los objetivos existentes entre el reclutamiento y el desempeño laboral, Gerencia de Infraestructura de la Municipalidad Provincial de la Convención, Cusco.

La investigación de tesis se enfocó en contemplar el objetivo general para demostrar si existe una relación entre el reclutamiento y el desempeño laboral. El presente estudio arrojó que el reclutamiento no presenta relación con el desempeño laboral, donde se llevó la prueba de correlación de Rho de Spearman la cual nos indica que existe un (0.426) de relación positiva moderada, sin embargo, nos muestra la existencia del nivel significativo igual a $0.061 > \alpha = 0.05$ lo cual indica que no es significativa.

Los resultados de la investigación permiten hacer un contraste con la teoría de Mondy (2010), señala que el reclutamiento es el proceso mediante el cual se capta a personas por conveniencia, a su vez ellas deben contar con atributos y características pertinentes para que asuman un puesto laboral dentro de una institución. Por lo tanto, con los datos obtenidos podemos mencionar que el reclutamiento forma parte de un proceso en la organización que se da de manera independiente con un fin específico.

De igual forma encontramos la investigación de Manco (2018) En la cual menciona que existe una relación entre el proceso de reclutamiento, la selección y el desempeño laboral , esta premisa se encuentra confrontada con lo obtenido en la presente investigación debido a que los resultados indican el reclutamiento no tiene relación con el desempeño laboral , así mismo indicar que las investigaciones fueron realizadas en escenarios diferentes y la población con la que se contó fue inferior a la investigación de Manco , quien trabajó con 99 trabajadores de la institución .

Objetivo específico primero, indica que la relación entre el reclutamiento y la eficacia laboral, de la Municipalidad Provincial de la Convención, es positiva baja ya que la correlación de Spearman es de (0.329), de igual modo nos muestra la existencia del nivel significativo igual a ($\text{Sig} = 0.157 > \alpha = 0.05$), lo cual indica que no es significativa.

El resultado hallado en el estudio es de refuerzo con las posturas teóricas expuestas por Robbins & Coulter (2010) donde señala que la eficacia laboral está orientada al cumplimiento del objetivo organizacional, el cual busca alcanzar resultados específicos a través de ciertas aptitudes y competencias que debe mostrar el trabajador. Es por lo tanto donde radican las bases donde la eficacia laboral toma gran importancia dentro de la organización ya que va a permitir alcanzar las metas establecidas en un determinado periodo de tiempo.

De igual forma encontramos la investigación de Carrillo (2019), el cual menciona que existe una vinculación entre las variables selección de personal y desempeño laboral, este estudio señala que es de suma importancia el fortalecimiento de la selección del personal para garantizar el desempeño de los colaboradores dentro de la organización, esta premisa se encuentra confrontada con los resultados obtenidos en la presente investigación, debido a que los resultados indican que las variables expuesta no tienen relación, es importante señalar que estas investigaciones fueron realizados en escenarios diferentes y a su vez con tamaño de población diferente, ya que fue de 66 individuos y la investigación fue en un establecimiento de salud a diferencia de la presente investigación que se dio en un entorno municipal.

Objetivo específico segundo, indica que la relación entre el reclutamiento y la eficiencia laboral, de la Municipalidad Provincial de la Convención, es positiva baja, ya que la correlación de Spearman es de (0.347), de igual modo nos muestra la existencia del nivel significativo igual a ($\text{Sig} = 0.134 > \alpha = 0.05$), lo cual nos señala que no es significativa.

El resultado hallado en el estudio es de refuerzo con las posturas teóricas expuestas por Robbins & Coulter (2010) quien señala que la eficiencia laboral es aquel procedimiento correcto, de hacer uso de los recursos dentro de una organización, a su vez también está direccionado al logro de objetivos organizacionales que conjuntamente con el fin de la utilización óptima de todos los recursos que posee una organización. Es por ello donde radica su importancia ya que va a permitir el uso adecuado de los tiempos y ahorro en los recursos empleados, que se verán reflejados en ahorro de costos para la organización. Por otro lado, garantiza el desempeño óptimo para alcanzar los estándares establecidos para encaminar un buen desempeño laboral para beneficio de la organización.

De igual forma encontramos la investigación de León (2020), quien señala que existe vinculación entre el proceso de selección y el desempeño laboral , a su vez manifiesta que para la aplicación de técnicas de selección en el caso de ofertarse un puesto laboral en la organización , estas deben tener claras las características que se requiera para el puesto , el aspirante debe de cumplir con estos requerimientos que implica la laboral que va realizar en su cargo .Esta premisa se encuentra confrontada con los resultados obtenido en la investigación , considerando que el tamaño de la población de estudio fue menos a la investigación de León (2020) , la cual fue de 80 personas de trece Micro financiera , contrastando un diferencia poblacional en el estudio .

Objetivo específico tercero, indica que la relación entre el re reclutamiento y la productividad laboral, de la Municipalidad Provincial de la Convención, es positiva baja, ya que la correlación de Spearman es de (0.201), de igual modo nos muestra la existencia del nivel significativo igual a (Sig. = 0.396 > α = 0.05), lo cual nos señala que no es significativa.

El resultado hallado en el estudio es de refuerzo con las posturas teóricas expuestas por Alfaro y Alfaro (2000), quien señala que la productividad laboral es el resultado de actividades en la organización y los costos que han implicado desarrollarlos. Así mismo indica que a un mayor índice de productividad, traerá

beneficios como la optimización de recursos utilizados. Así mismo se tendrá una mejor organización y una mejora en los procesos y la optimización de los tiempos dentro de la organización. Por lo tanto, se busca la optimización en la productividad de los trabajadores ya que está vinculada directamente al desempeño en sus labores y estas se verán reflejadas en los resultados y objetivos que se alcancen en la organización.

De igual forma encontramos la investigación de Saltos et al. (2018) la cual indica que existe una influencia entre las variables selección de personal en el rendimiento laboral, por otro lado, menciona que también que el ejercicio de un buen proceso de reclutamiento y selección, traerá beneficios a la organización, debido a que ingresarán ocupar un determinado cargo las personas más adecuadas para asumir la responsabilidad encomendada. Esta premisa se encuentra confrontada con los resultados de la investigación, de igual modo se debe indicar que las investigaciones se desarrollaron en escenarios diferentes al igual que la población, considerando que la población de Saltos et al. (2018) fue superior (2703 docentes) a la de la presente investigación.

VI. CONCLUSIONES

Primera, los resultados obtenidos en la investigación permiten la contrastación de la relación entre las variables reclutamiento y el desempeño laboral, Gerencia de Infraestructura de la Municipalidad Provincial de la Convención, Cusco, en tanto se ha demostrado que el valor de significancia es $0.00 > 0.005$, así mismo se observa el grado de correlación, el cual alcanza una correlación de 42.6%, positiva moderada, de esta manera se rechaza la hipótesis planteada en la presente esta investigación y se acepta la hipótesis nula.

Segundo, de igual forma se ha podido concluir que la variable reclutamiento y la dimensión eficacia laboral, Gerencia de Infraestructura de la Municipalidad Provincial de la Convención, Cusco, en tanto se ha demostrado que el valor de significancia es $0.00 > 0.005$, de igual forma se observa el grado de correlación, el cual ha alcanzado una correlación de 32.9%, positiva baja, de esta manera se rechaza la hipótesis planteada en la presente esta investigación y se acepta la hipótesis nula.

Tercero, al realizar la constatación entre la variable reclutamiento y la dimensión eficiencia laboral, Gerencia de Infraestructura de la Municipalidad Provincial de la Convención, Cusco, por lo cual se ha demostrado que el valor de significancia es $0.00 > 0.005$, del mismo modo se observa el grado de correlación, el cual ha alcanzado una correlación de 34.7%, positiva baja, de esta manera se rechaza la hipótesis planteada en la presente esta investigación y se acepta la hipótesis nula.

Cuarto, al realizar la constatación entre la variable reclutamiento y la dimensión productividad laboral, Gerencia de Infraestructura de la Municipalidad Provincial de la Convención, Cusco, por lo que se demostró que el valor de significancia es $0.00 > 0.005$, así mismo se observa el grado de correlación, el cual ha alcanzado una correlación de 20.1%, positiva baja, de esta manera se rechaza la hipótesis planteada en la presente esta investigación y se acepta la hipótesis nula.

Por último, conclusión fundamental es que se debe tomar la debida importancia al reclutamiento laboral para que este forme parte de un proceso integrador dentro de la institución y que debe de estar enfocado y direccionado a las diferentes fuentes y técnicas del reclutamiento para garantizar que el cargo encomendado tenga al profesional adecuado y capaz de asumirlo.

VII. RECOMENDACIONES

Las siguientes recomendaciones parten en función a los resultados obtenidos en la correlación de los cuales ninguno llegó a tener una correlación fuerte (solo correlación positiva moderada y positiva baja). Es en donde parten las recomendaciones.

Primera, en relación a las variables reclutamiento y desempeño laboral, solo lograron una relación positiva moderada y no lo óptimo, es por ello que se recomienda que en la gerencia de Infraestructura de la Municipalidad Provincial de la Convención debe emplear fuentes y técnicas de reclutamiento laboral, como la solicitud del Certificado Único laboral como documento de respaldo de constatación y verificación, ya que posee información fidedigna de grados registrados, antecedentes entre otros.

Segundo, en relación a la dimensión eficacia laboral y la variable reclutamiento, solo lograron una relación positiva baja, a raíz de ello se recomienda que en la gerencia de Infraestructura de la Municipalidad Provincial de la Convención, se promueva la responsabilidad laboral enfocado al logro de objetivos institucionales y el mejoramiento de métodos para garantizar un buen desempeño de labores , a través de un proceso de inducción a los trabajadores para la transmisión de los objetivos institucionales y otros lineamientos.

Tercero, en relación a la dimensión eficiencia laboral y la variable reclutamiento, solo lograron una relación positiva baja, es por ello que en la gerencia de Infraestructura de la Municipalidad Provincial de la Convención, se sugiere orientar esfuerzos en la optimización de los recursos utilizados, enfocados a los medios utilizados, los métodos que se realizan y los procedimientos que se llevan a cabo , por medio de talleres donde se permita la participación conjunta para la mejora de procedimientos en su desempeño.

Cuarto, en relación a la dimensión productividad y la variable reclutamiento, solo lograron una relación positiva baja y no lo óptimo, a raíz de

ello se sugiere que, en la gerencia de Infraestructura de la Municipalidad Provincial de la Convención, la evaluación de los niveles de productividad laboral, en particular la asistencia, la calidad de su trabajo en al área, y la productividad.

REFERENCIAS

- Alfaro, F. & Alfaro, M. (2020) “*Diagnósticos de Productividad por multimomentos*” pág. 23. <https://media.oiiipdf.com/pdf/edd5c679-171b-4694-a3ed-6bfeaad32a39.pdf>
- Behar, D. (2008) “*Metodología de la Investigación*” Edición A. Rubeira - Editorial Shalom. <http://rdigital.unicv.edu.cv/bitstream/123456789/106/3/Libro%20metodologia%20i%20nvestigacion%20este.pdf>
- Bohórquez, B. (2004). *Comunicación Organizacional y Desempeño Laboral en Centros de Información y Archivo de Institutos Universitarios*. (Tesis inéditas). Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.
- Carrillo, K (2019). *Selección de personal y desempeño laboral del profesional de enfermería de Aclas Pilco Marca, Huánuco, 2018* [Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/4976?show=full>
- Carrillo, K. (2019). *Selección de personal y desempeño laboral del profesional de enfermería de ACLAS Pilco Marca, Huánuco - 2018* [repositorio.unheval.edu.pe.https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/4976/PAGS00123C31.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/4976/PAGS00123C31.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Centeno, L. (2018) “*Cultura Organizacional y Desempeño Laboral en los trabajadores de la Empresa ladrillera Latesa SAC – 2018*”. <https://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/5973>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. (8ª ed.). México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2010). *Administración de Recursos Humanos*. (5a ed.). Bogotá: MC Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011) “*Administración de Recursos Humanos*” 9na. Edición

- Cortez (2018) “*Procesos de reclutamiento y selección de personal en la empresa automotriz Andina S.A. Cusco - 2018*”
https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/2769/Diego_Tesis_bachiller_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill.
- James A. F. Stoner & R. Freeman, Daniel Gilbert (1996) 6ta. Edición
“*Administración*” pág. 413-414
https://alvarezrubenantonio.milaulas.com/pluginfile.php/76/mod_resource/content/1/LIBRO%20DE%20ADMINISTRACION.pdf
- León, D. (2020). “*El proceso de selección y su efecto en el desempeño laboral en el personal de las microfinancieras de la ciudad de Quetzaltenango*”. *Revista Científica del SEP*. 3(1), 25-32. DOI: <https://doi.org/10.36958/sep.v3i01.29>
- Manco, C. (2018). *Reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica 2016*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16208/Manco_CCS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Martínez, M. & Trina, M. (2015). “*Caracterización de la validez y confiabilidad en el constructo metodológico de la investigación social*. *Revista electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social*”, 10 (29), 107 – 127
- Mondy, R. (2010). “*Administración de recursos humanos*” (10mo ed.). México:
- Ñaupas et al. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis*. Bogotá: Ediciones de la u. 5 Edición.
<https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-lainv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- OFICINA NACIONAL DE NORMALIZACIÓN (ONN) (Cuba). *Normas Cubanas 3000, 3001, 3002: 2007. Sistema de Gestión Integrada de Capital Humano*. Cuba:

Pérez & Villasis (2019) *“Reclutamiento y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Yurimaguas–2019”*.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55095/B_Perez_REV.%20Villasis_TE%20-%20SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Ramírez, W. & Vázquez A. (2020) *“La incorporación de personas y su relación en el desempeño laboral en la empresa Betoscar Servis ERIL, Cajamarca, 2018”*.

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/23027/Ram%C3%ADrez%20Brice%C3%B1o%20Estela%20Susy%20-%20V%C3%A1squez%20Rojas%20Manuel%20Alejandro.pdf?sequence=3>

Rivera (2019) Revista científica FIPCAEC: *“Reclutamiento y selección del personal empresarial”* Quito, Ecuador:

<https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/65/82>

Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración* (10 ed.). México: Pearson educación

Saavedra (2019). *Reclutamiento de personal y productividad de una empresa de servicios de tercerización, Magdalena 2018*.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38805/Saavedra_CE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Saltos, J., Reyes, L. & Reyes J. (2018). *La selección de personal como contribuyente causal del desempeño laboral, un estudio explicativo realizado a docentes universitarios de la república del Ecuador*.

<https://doi.org/10.33262/cienciadigital.v2i2.129>

Sánchez, M. (2015). *“Administración de personal”*. España.

<https://es.slideshare.net/mercedessanchezv/teoria-administracion-de-personal>

Servicio civil - Servir (2012). *“El servicio civil peruano. Antecedentes, marco normativo actual y desafíos para la reforma. Lima Perú”*.

<https://storage.servir.gob.pe/biblioteca/SERVIR%20%20El%20servicio%20civil%20peruano.PDF>

SERVIR (2012), *Autoridad Nacional del Servicio Civil, El Servicio civil peruano. Antecedentes, marco normativo actual y desafíos para la reforma*. Lima. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1062273/SERVIR_-_El_servicio_civil_peruano.PDF

Torres, D., Godoy, B. & Gallardo, N. (2019). “*Procesos de reclutamiento y selección en organizaciones de salud: Caso Villavicencio-Colombia*”. <http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/desarrollogerencial/article/view/3380>

Vara A. (2010). *¿Cómo hacer una tesis en ciencias empresariales? Manual breve para los tesis de Administración, Negocios Internacionales, Recursos Humanos y Marketing*. Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres. Lima – Perú. Segunda edición (Abreviada).

Wayne Mondy (2010) “*Administración de recursos humanos*” Décimo primera edición pág. 128.

Yunda (2021), *Caracterización de los métodos de reclutamiento y selección que utilizan las empresas de la ciudad de Santiago de Cali en el área de recursos humanos para el año 2021*. <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/21505/Caracterizacion-Metodos-Reclutamiento-Yunda-Juliana-3845-2021.pdf?sequence=1>

ANEXOS

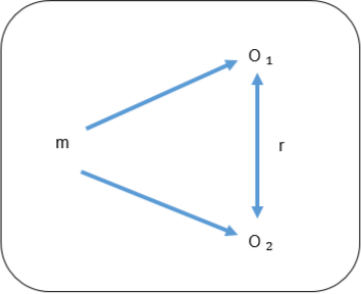
Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables Reclutamiento y Desempeño laboral en la Gerencia de Infraestructura de la Municipalidad Provincial de la Convención, Cusco ,2022

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Reclutamiento	Es el proceso de identificar a los candidatos mejor calificados, capacitados para tomar un definido puesto en un periodo de tiempo, su propósito es atraer de forma selectiva por medio de diferentes técnicas a candidatos que cumplen con los requisitos predispuestos que el cargo así lo solicite. Sánchez (2015)	Reclutamiento es el proceso por el cual se lograr atraer a todo postulante, con un determinado perfil solicitado, para que este pueda ocupar las vacantes disponibles dentro de la Municipalidad Provincial de la Convención , Cusco .Las dimensiones presentadas en la variable Reclutamiento son Reclutamiento interno y Reclutamiento externo.	Reclutamiento Interno	Fuentes de Reclutamiento Interno	Ordinal
				Técnicas de Reclutamiento Interno	
			Reclutamiento externo	Fuentes de Reclutamiento Externo	
				Técnicas de Reclutamiento Externo	

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño laboral	El desempeño laboral es toda acción o comportamiento observado en los empleados que son de suma importancia para alcanzar el logro de objetivos en una organización, por lo tanto, un buen desempeño de un individuo vendría ser una de las fortalezas más importante dentro de una organización, el cual podrá asegurar que su contribución va a repercutir positivamente en una empresa. Chiavenato (2010)	El desempeño laboral es toda acción o comportamiento observado en los empleados que son relevantes para alcanzar el logro de objetivos organizacionales de la Municipalidad Provincial de la Convención Cusco. En la variable Desempeño laboral, se presenta las dimensiones de Eficacia laboral; Eficiencia laboral y Productividad laboral.	Eficacia Laboral	Pro actividad	Ordinal
				Responsabilidad laboral	
				Motivación personal	
			Eficiencia laboral	Responsabilidad del personal	
				Uso adecuado de recurso	
				Tolerancia a los cambios	
				Nivel de conocimientos técnicos	
			Productividad Laboral	Recursos utilizados	
				Nivel de productividad	
				Eficiencia del trabajador	
				Cumplimientos de metas	
				Eficacia del trabajador	
				Nivel de ejecución de trabajo	

Anexo 2. Matriz de consistencia Reclutamiento y Desempeño laboral en la Gerencia de Infraestructura de la Municipalidad Provincial de la Convención, Cusco, 2022

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general</p> <p>¿Qué relación existe entre el reclutamiento y el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia de Infraestructura de la Municipalidad Provincial de La Convención, Cusco-2022?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el reclutamiento y la eficacia laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de La Convención, Cusco?, ¿Cuál es la relación entre el reclutamiento y la eficiencia laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de La Convención, Cusco? ¿Cuál es la relación entre el reclutamiento y la productividad de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de la Convención, Cusco?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Establecer en qué medida el reclutamiento se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia de Infraestructura de la Municipalidad Provincial de La Convención de Convención, Cusco-2022.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación entre el reclutamiento y la eficacia laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de La Convención, Cusco; Determinar la relación entre el reclutamiento y la eficiencia laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de La Convención, Cusco; Determinar la relación entre el reclutamiento y la productividad de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de la Convención, Cusco.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación significativa entre el reclutamiento y el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia de Infraestructura de la Municipalidad Provincial de La Convención de Convención, Cusco-2022.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación entre el reclutamiento y la eficacia laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de La Convención, Cusco; Existe relación entre el reclutamiento y la eficiencia laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de La Convención, Cusco; Existe relación entre el reclutamiento y la productividad de los trabajadores administrativos Municipalidad Provincial de La Convención, Cusco.</p>	<p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos</p> <p>Cuestionario</p>

Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones	
<p>Tipo y Diseño: Aplicada, Descriptivo - Correlacional</p>  <p>m= muestra O₁: Medición de la variable "Reclutamiento" O₂: Medición de la variable "Desempeño laboral" r: Relación</p>	<p>Población</p> <p>N: 20 trabajadores de la Gerencia de Infraestructura de la Municipalidad Provincial de la Convención, Cusco-2022.</p> <p>Muestra: Censal</p> <p>M: Muestra de 20 trabajadores administrativos de la Gerencia de Infraestructura de la Municipalidad Provincial de la Convención, Cusco.</p>		
		Variables	Dimensiones
		Reclutamiento	Reclutamiento Interno Reclutamiento Externo
		Desempeño laboral	Eficacia laboral Eficiencia laboral Productividad laboral

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario para evaluar el reclutamiento

El presente cuestionario es de carácter anónimo y confidencial, su aplicación es de uso exclusivo para la investigación titulada “RECLUTAMIENTO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LA CONVENCIÓN, CUSCO - 2022”

A continuación, usted encontrará un conjunto de preguntas relacionadas al Reclutamiento y Desempeño Laboral. Marque con una “X” la alternativa según usted crea conveniente.

Totalmente en desacuerdo	En des acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Nro	Ítems	TED	ED	NA ND	DA	TD
RECLUTAMIENTO		1	2	3	4	5
RECLUTAMIENTO INTERNO						
1	Considera usted que la municipalidad toma en consideración para reclutamiento a candidatos internos.					
2	Considera usted que la Municipalidad toma en cuenta como candidatos internos aquellos que participen en programas de capacitación laboral.					

3	Considera usted que la Municipalidad frecuentemente realiza el cambio de puesto de un empleado a otro puesto.					
RECLUTAMIENTO EXTERNO						
4	Considera usted que la Municipalidad considera para el reclutamiento las bolsas de trabajo de otras instituciones.					
5	Considera usted que la Municipalidad aplica técnicas de reclutamiento considerando los antecedentes laborales, académicos de los candidatos a ser seleccionados.					
6	Considera usted que la Municipalidad se sirve de técnicas de reclutamiento relacionadas a las conferencias y ferias de empleo en universidades y escuelas.					

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL

El presente cuestionario es de carácter anónimo y confidencial, su aplicación es de uso exclusivo para la investigación titulada “RECLUTAMIENTO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LA CONVENCION, CUSCO - 2022”

A continuación, usted encontrara un conjunto de preguntas relacionadas al Reclutamiento y Desempeño Laboral. Marque con una “X” la alternativa según usted crea conveniente.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Nro	Ítems	TED	ED	NA ND	DA	TD
DESEMPEÑO LABORAL						
EFICACIA LABORAL		1	2	3	4	5
1	Considera usted que el trabajador municipal lleva a cabo sus actividades de manera independiente.					
2	Considera usted que el trabajador municipal realiza cualquier indicación de su superior con la mejor predisposición.					
3	Considera usted que el trabajador municipal es capaz de proponer ideas en su ambiente laboral para la mejora de su desempeño.					
EFICIENCIA LABORAL						
4	Considera usted que el grado de responsabilidad del trabajador municipal está acorde a su capacidad profesional.					
5	Considera usted que el trabajador municipal hace un uso adecuado de los recursos que le brinda la Municipalidad.					
6	Considera usted que el trabajador municipal es capaz de adaptarse con facilidad a cambios en el flujo de las actividades laborales.					

7	Considera usted que el nivel de conocimiento técnico que poseen los trabajadores municipales les permiten su desenvolvimiento en su puesto de trabajo.					
8	Considera usted que la Municipalidad brinda a sus empleados los recursos necesarios para el logro de objetivos.					
PRODUCTIVIDAD						
9	Considera usted que los servicios que ofrecen los trabajadores municipales responden a los objetivos y necesidades de la ciudadanía.					
10	Considera usted que el trabajador municipal logra eficientemente las tareas asignadas.					
11	Considera usted que el trabajador municipal llega a cumplir con las metas establecidas de la organización.					
12	Considera usted que el trabajador municipal cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización.					
13	Considera usted que el trabajador municipal hace uso óptimo del tiempo para la realización de actividades.					

Anexo 4. Juicio de expertos 1



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Henry Huamanchumo Venegas
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Ciencias Administrativas
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Reclutamiento
 Autoras del instrumento : Bach. Yazmin Cinthia Guerra Castañeda.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: RECLUTAMIENTO en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: RECLUTAMIENTO				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, RECLUTAMIENTO de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: RECLUTAMIENTO				X	
METODOLOGIA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL		44				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

4.4

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lima 4 de abril del 2022

Dr. Henry Ismael Huamanchumo Venegas
 DNI N° 17968344

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

Apellidos y nombres del experto: Dr. Henry Huamanchumo Venegas
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Ciencias Administrativas
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Desempeño Laboral
 Autor del instrumento : Bach. Yazmin Cinthia Guerra Castañeda.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5	
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X		
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: DESEMPEÑO LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X		
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: DESEMPEÑO LABORAL .				X		
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, DESEMPEÑO LABORAL de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: DESEMPEÑO LABORAL .					X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X		
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X		
PUNTAJE TOTAL						45	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

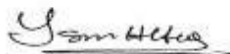
V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

4.5

VI. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lima 4 de abril del 2022



Dr. Henry Ismael Huamanchumo Venegas
 DNI N°17968344

Anexo 5. Juicio de expertos 2



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mtra. Maridza Cárdenas Murrieta
 Institución donde labora : Consultoría Empresarial Castillo SAC
 Especialidad : Maestría en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Reclutamiento
 Autoras del instrumento : Bach. Yazmin Cinthia Guerra Castañeda.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: RECLUTAMIENTO en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: RECLUTAMIENTO				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, RECLUTAMIENTO de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: RECLUTAMIENTO					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						43

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

4.3

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lima, 19 de marzo de 2022

Mtra. Maridza Cárdenas Murrieta
 Gestión Pública
 DNI: 47199057

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

Apellidos y nombres del experto: Mtra. Maridza Cárdenas Murrieta
 Institución donde labora : Consultoría Empresarial Castillo SAC
 Especialidad : Maestría en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Desempeño Laboral
 Autor del instrumento : Bach. Yazmin Cinthia Guerra Castañeda.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: DESEMPEÑO LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: DESEMPEÑO LABORAL				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, DESEMPEÑO LABORAL de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: DESEMPEÑO LABORAL				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						47

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

4.7

VI. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lima, 19 de marzo del 2022



Mtra. Maridza Cárdenas Murrieta
 Gestión Pública
 DNI: 47199657

Anexo 6. Juicio de expertos 3



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mg. Ethel Rojas Yacha
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo
 Especialidad : Administración de Negocios - MBA
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Reclutamiento
 Autoras del instrumento : Bach. Yazmin Cinthia Guerra Castañeda.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: RECLUTAMIENTO en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: RECLUTAMIENTO.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, RECLUTAMIENTO de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: RECLUTAMIENTO.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

5.0


 ETHEL ROJAS YACHA
 MBA
 ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS
 ORCID: 0000-0001-0094-1284
 DNI: 42217645
 Lima-18 de marzo del 2022

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

Apellidos y nombres del experto: Mg. Ethel Rojas Lacha
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo
 Especialidad : Administración de Negocios - MBA
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Desempeño Laboral
 Autor del instrumento : Bach. Yazmin Cinthia Guerra Castañeda.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: DESEMPEÑO LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: DESEMPEÑO LABORAL .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, DESEMPEÑO LABORAL de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: DESEMPEÑO LABORAL .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

VI. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

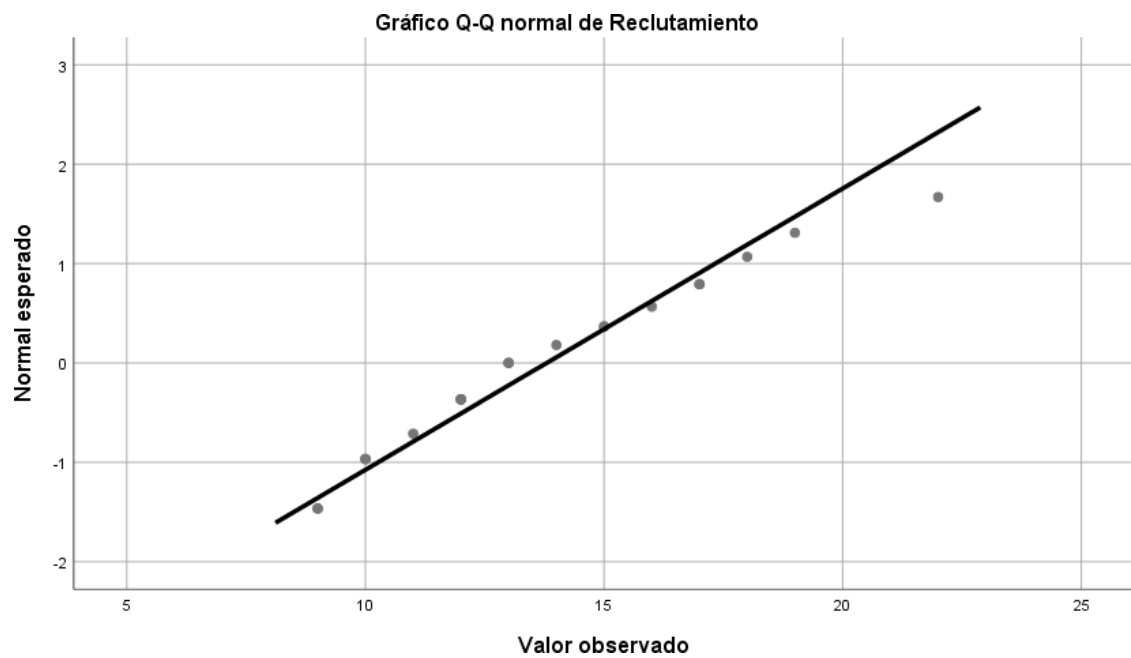
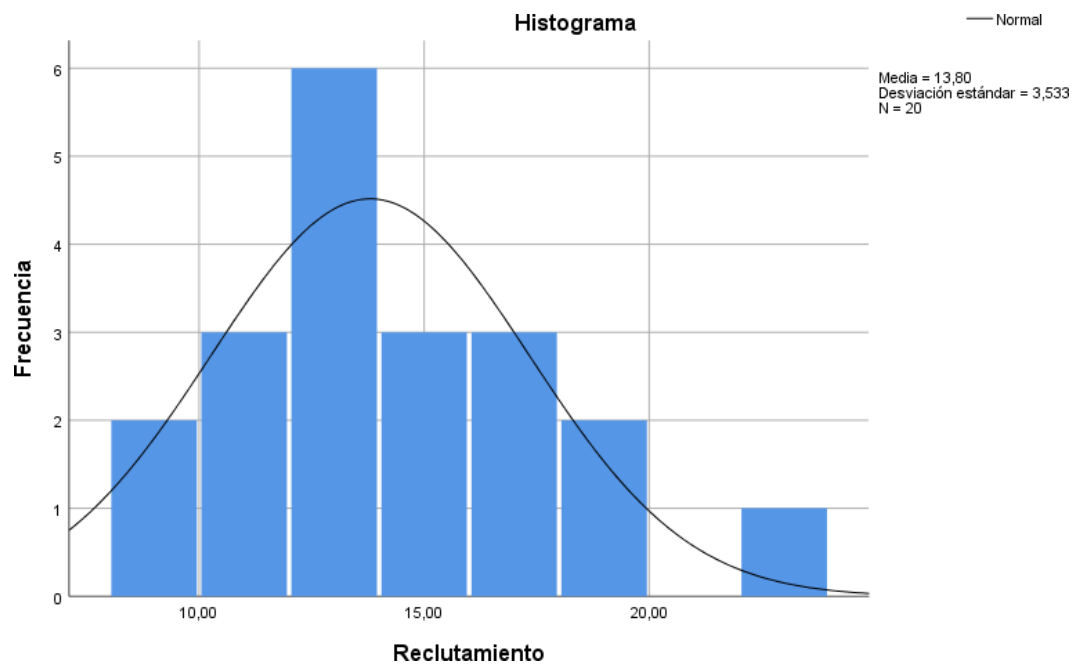
5.0

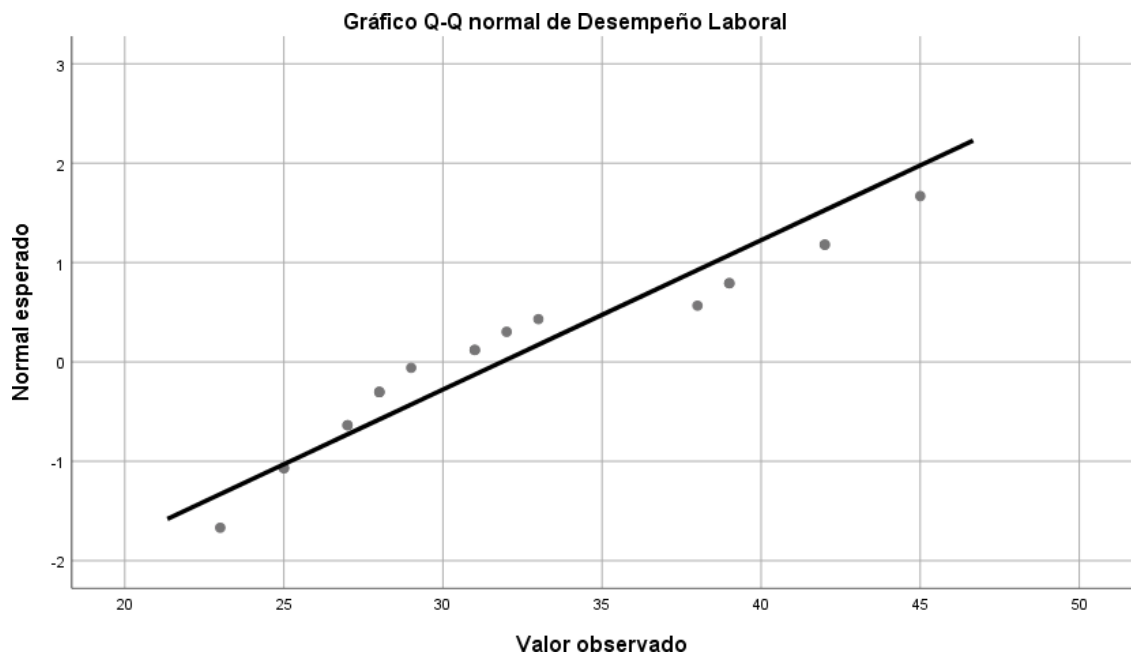
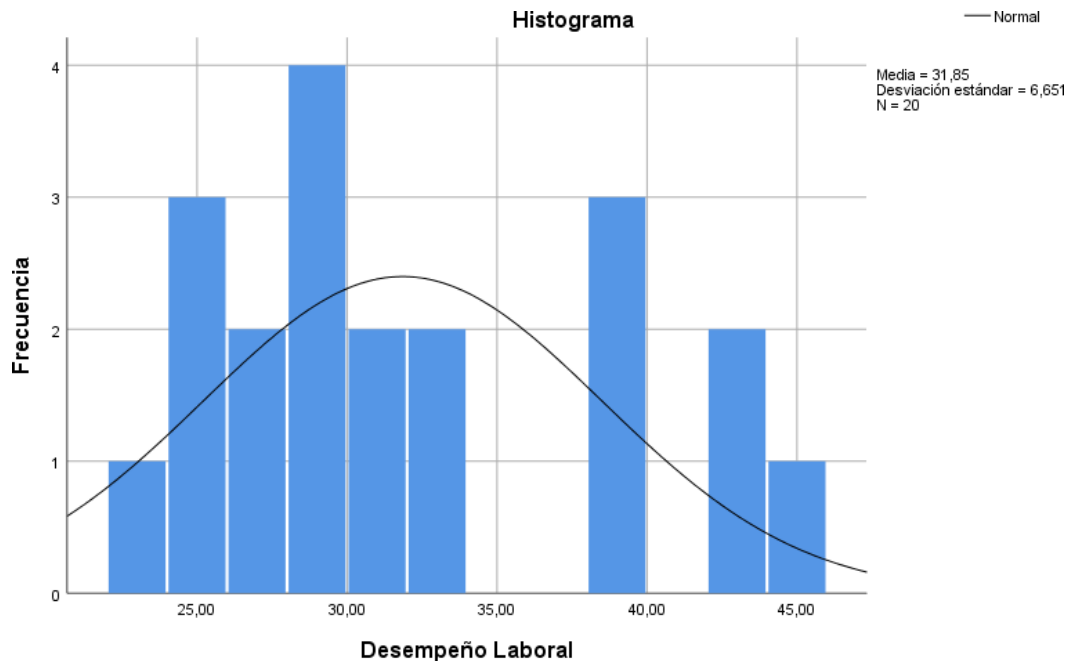


ETHEL L. ROJAS YACHA
 MBA
 ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS
 ORCID: 0000-0001-0684-1284
 OMI 42217645

Lima 18 de marzo del 2022

Anexo 7. Gráficos de la prueba de normalidad





Anexo 8. Documentos de Autorización

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Lima, 25 de enero del 2022

SOLICITO: Permiso para realizar trabajo de Investigación

Sr. HERNAN DE LA TORRE DUEÑAS

ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LA CONVENCION



Previo a un cordial saludo, nos es grato dirigimos a Usted para solicitar lo siguiente:

Yo, Yazmin Cinthia Guerra Castañeda, identificada con DNI N° 48132649 con número telefónico # 972275602 domiciliada en Mz.3 Lt.7 parcela 1 Parque Industrial Villa el Salvador – Lima, estudiante de taller de elaboración de tesis de la Universidad César Vallejo 2022.

Solicitamos a Ud. el permiso respectivo para realizar nuestro trabajo de investigación en la Municipalidad Provincial de La Convención sobre el tema **"RECLUTAMIENTO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LA CONVENCION - CUSCO 2022"** el cual nos permitirá optar el grado de licenciadas en administración en la Universidad César Vallejo. Esta investigación se dará con fines académicos y será publicada en el repositorio de la universidad.

En espera de la atención a la presente nos suscribimos de usted sin no antes reiterarle las muestras de consideración y estima personal

Atentamente,


YAZMIN CINTHIA GUERRA CASTAÑEDA
DNI: 48132649



Municipalidad Provincial de la Convención
GERENCIA MUNICIPAL

PROVE: 533

DEPENDENCIA: G.I.P.

ASUNTO: Otorgar las
Facilidades del
Caso

FECHA: 26/01/22

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LA CONVENCION
SANTA ANA - CUSCO
Escriba el Numero Del Cargo Del Cargo
GERENTE MUNICIPAL
DNI: 40421273

TRAMITE DOCUMENTARIO
27 ENE 2022
Folio 036 de 1239
Folio 01 de 01

MUNICIPALIDAD PROV. LA CONVENCION
GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA
27 ENE 2022
REG. 524 FOLIO: 01
HORA: 09 FIRMA:

PROVEIDO N° 134-2022/100/11000
GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA PUBLICA
Ing. Javier Huari Lopez
DIRECTOR DE OBRAS
FECHA 27/01/22

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LA CONVENCION
SANTA ANA - CUSCO
Ing. Jairo Candori Colque
GERENTE DE INFRAESTRUCTURA PUBLICA
DNI: 40421273



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL LA CONVENCION SANTA ANA - LA CONVENCION - CUSCO

"Quillabamba Ciudad del Eterno Verano"

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Cusco, 31 de mayo del 2022.

Carta de autorización

Srta: Guerra Castañeda Yazmin Cinthia, identificada con DNI 48132649.

Asunto: Se acepta solicitud y se otorga las facilidades del caso para realizar investigación Reclutamiento y Desempeño laboral en la Gerencia de Infraestructura de la Municipalidad Provincial de la Convención, Cusco 2022.

De acuerdo a la solicitud presentada en nuestro despacho, se expide la respuesta a la solicitud con la presente carta de autorización, cuyo fin es otorgar las facilidades del caso para el desarrollo de su proyecto de investigación titulado: Reclutamiento y Desempeño laboral en la Gerencia de Infraestructura de la Municipalidad Provincial de la Convención, Cusco 2022, para obtener el título de licenciada en Administración, en tal sentido queda de su conocimiento que la solicitud queda autorizada para la obtención de la información requerida.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LA CONVENCION
SANTA ANA - CUSCO
Econ: Humberto Del Carpio Del Carpio
GERENTE MUNICIPAL
DNI: 40421273