



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Proceso de selección de personal y desempeño laboral en la  
Municipalidad Provincial de Huamanga  
año 2022.

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Administración

**AUTORAS:**

Barrientos Rivera, Caterin Creta (ORCID: 0000-0002-1053-4634)

Moreno Ore, Marileydi (ORCID: 0000-0001-8709-1387)

**ASESORA:**

Dra. Delgado Wong, Sofía (ORCID: 0000-0001-7204-2558)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2022

### **Dedicatoria**

Dedicamos la tesis a nuestros queridos padres por el continuo e incondicional apoyo que nos han brindado a lo largo de nuestro aprendizaje lo cual valoramos mucho. A nuestro esfuerzo a la entrega del día a día, por aprender y cumplir nuestros objetivos. A dios por guiarnos hacer personas de bien, para seguir adelante con esfuerzo y dedicación y culminar con éxito nuestra investigación.

## **Agradecimiento**

Estamos muy agradecidas con Dios por su divina misericordia, las oportunidades y el privilegio que nos ha dado para aprender de nuestras experiencias, obtener conocimiento y sabiduría a lo largo de este trayecto con la ayuda de buenos maestros y la fortaleza para superar los desafíos y persistir hasta alcanzar nuestros sueños y metas.

Agradecidas profundamente con nuestras familias que nos inspiran y son el motor y motivo para seguir adelante con fe y determinación en el cumplimiento de nuestros anhelos y en esta carrera tan hermosa que hemos emprendido con honestidad e integridad.

## Índice de contenido

Carátula .....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenido .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	9
III. METODOLOGÍA .....	20
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	20
3.2. Variables y operacionalización .....	21
3.3. Población, muestra, muestreo .....	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	23
3.5 Procedimientos .....	25
3.6 Método de análisis de datos .....	25
3.7 Aspectos éticos .....	26
IV. RESULTADOS .....	27
V. DISCUSIÓN .....	37
VI. CONCLUSIONES .....	39
VII. RECOMENDACIONES .....	40
REFERENCIAS .....	41
ANEXO .....	1

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b> Ejecución presupuestal del ejercicio 2021 genérica 2.1: Personal y obligaciones sociales. ....	5
<b>Tabla 2.</b> Trabajadores contratados de la MPH de acuerdo al régimen laboral: ....	6
<b>Tabla 3.</b> Trabajadores contratados año 2022 .....	23
<b>Tabla 4.</b> Proceso de selección de personal .....	27
<b>Tabla 5.</b> Desempeño laboral .....	28
<b>Tabla 6.</b> Productividad .....	29
<b>Tabla 7.</b> Eficiencia.....	30
<b>Tabla 8.</b> Eficacia .....	31
<b>Tabla 9.</b> Pruebas de normalidad de las variables Proceso de selección de personal y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga, año 2022....	32
<b>Tabla 10.</b> Proceso de selección de personal y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga, año 2022.....	33
<b>Tabla 11.</b> Proceso de selección de personal y la productividad en la Municipalidad Provincial de Huamanga, año 2022. ....	34
<b>Tabla 12.</b> Proceso de selección de personal y la eficiencia en la Municipalidad Provincial de Huamanga, año 2022. ....	35
<b>Tabla 13.</b> Proceso de selección de personal y la eficacia en la Municipalidad Provincial de Huamanga, año 2022. ....	36

## Índice de figuras

<b>Figura 1.</b> Estructura Orgánica de la MPH .....	4
<b>Figura 2.</b> Correlación de las variables del estudio:.....	21
<b>Figura 3.</b> Proceso de selección de personal .....	27
<b>Figura 4.</b> Desempeño laboral .....	28
<b>Figura 5.</b> Productividad .....	29
<b>Figura 6.</b> Eficiencia .....	30
<b>Figura 7.</b> Eficacia .....	31

## Resumen

El objetivo general de la investigación fue: Determinar la relación que existe entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga, año 2022. El método fue de enfoque cuantitativo, tipo básica, con diseño no experimental - transversal y correlacional, cuya muestra fue de 49 trabajadores, utilizándose la técnica de la encuesta y el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario. Los resultados demostraron la existencia de relación directa alta ( $r=0.488$ ) entre Proceso de selección de personal y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga, año 2022, además entre Proceso de selección de personal y productividad, existe una relación directa alta ( $r=0.646$ ), también, se evidencio que el Proceso de selección de personal y eficiencia existe una relación media baja ( $r=0.051$ ), igualmente se indicó que entre Proceso de selección de personal y eficacia existe una relación media baja ( $r=0.023$ ). Finalmente, se concluyó que existe correlación entre el Proceso de selección de personal y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga, año 2022, asimismo, el Proceso de selección de personal se vincula con la productividad, eficacia y eficiencia de la Municipalidad Provincial de Huamanga, año 2020.

**Palabra clave:** Desempeño laboral, procesos de selección de personal, municipalidad.

## Abstract

The general objective of the present study was: To determine the relationship that exists between the personnel selection process and job performance in the Provincial Municipality of Huamanga, year 2022. The methodology was a quantitative approach, basic type, non-experimental transversal correlational design, With a sample of 49 workers, the survey technique and the data collection instrument, the questionnaire, were used. The results showed that there is a high direct relationship ( $r=0.488$ ) between the Personnel Selection Process and job performance in the Provincial Municipality of Huamanga, year 2022, in addition between the Personnel Selection Process and productivity, there is a high direct relationship ( $r= 0.646$ ), also, it was evidenced that the Personnel selection process and efficiency there is a low average relationship ( $r=0.051$ ), it was also indicated that between the Personnel selection process and efficiency there is a low average relationship ( $r=0.023$ ). Finally, it was concluded that there is a correlation between the Personnel Selection Process and work performance in the Provincial Municipality of Huamanga, year 2022, likewise, the Personnel Selection Process is linked to the productivity, effectiveness and efficiency of the Provincial Municipality of Huamanga year 2020.

**Keywords:** Work performance, personnel selection processes, municipality.



## I. INTRODUCCIÓN

Según Candelo (2020) refirió que hoy en día, la importancia de la gestión de talento humano dentro de la organización es innegable, pues si una persona no está en la posición adecuada, provocará una gran pérdida de eficiencia en el proceso de la organización, por lo que se debe seleccionar a la persona adecuada, además, hay que determinar el factor salario y otros beneficios económicos son uno de los elementos básicos para incrementar la productividad.

De acuerdo a Rodríguez y López (2018) indicaron que, en España, la selección del personal del sector público se ve afectada por factores legales, políticos y sociales, y la mayoría de los aspectos evaluados en el proceso de selección tienen menor validez predictiva porque la prueba de conocimiento es de mayor orden de magnitud y tiene el mismo valor de corrección. Por tanto, es necesario reflexionar sobre el contenido del temario y de los exámenes a solicitar, contenidos que deben tener mayor similitud con las tareas del trabajo que realizan.

Según Funk (2018) dijeron que la selección de personas hoy en día se volvió parte clave para garantizar que la organización logre sus objetivos establecidos, especialmente debido a los desafíos que plantea un proceso de selección deficiente. El departamento de gestión de talentos humanos de las diferentes organizaciones son activos muy valiosos, un elemento clave es la dotación de personal, que significa encontrar, seleccionar y orientar a personas con los conocimientos, habilidades, comportamientos y valores correctos para satisfacer los requerimientos y las necesidades de las entidades.

Por otro lado, Jaspe et al. (2018) afirmaron que, en muchos países, las pausas laborales activas se han considerado un mecanismo para la mejora del desempeño laboral, y los trabajadores se sienten más satisfechos de poder utilizar todo su potencial para las actividades productivas, reducir las enfermedades profesionales y por lo tanto, reducir cualquier organización que sea perjudicial para el absentismo laboral. Por eso, muchas organizaciones alrededor del mundo están promoviendo esta práctica, cada vez más personas esperan tener un buen desempeño en el trabajo y ser más competitivas, pero por supuesto que su salud física y mental no puede ser ignorada.

Asimismo, Bello et al. (2017) sostuvieron que los procesos de selección del personal se encuentran directamente relacionado con el desempeño organizacional. En la selección de personal existente en su mayoría ignora los conflictos de preferencias y las interacciones estratégicas entre los tomadores de decisiones debido a la competencia de intereses. Dado que los estudios confirman que cuanto más similares son las preferencias de los tomadores de decisiones a los candidatos seleccionados, menor es la probabilidad de que el candidato seleccionado se convierta en un candidato ideal.

De acuerdo a Flores (2016) indico que, en Mérida, la situación actual del proceso de selección de talento tiene grandes debilidades cuando se lleva a cabo, consecuencia del dominio de un criterio puramente subjetivo. La debilidad se refleja en la suprema subjetividad actual en la construcción de los procesos para reclutar y seleccionar al personal destinado a nómina.

Asimismo, Jara et al. (2018) dijo que en la gestión público del Perú no se considera adecuado, ya que no cuenta con las calificaciones o antecedentes para ocupar los puestos o cargos para los que ha sido designado. Esto afecta la eficiencia del sistema, pues es de gran importancia para el país, se requiere de un recurso humano altamente calificado y especializado para realizar las funciones e implementarlas de acuerdo con los requerimientos. del mundo. es decir, incluir estándares que ayuden a proporcionar una gestión de la calidad.

Mientras que, López (2018) señaló que las instituciones gubernamentales que tienen como objetivo lograr la excelencia en la gestión, promueven una mejor gestión del talento a través de una cultura de compromiso con la sociedad, para la contratación o selección, mejoran el desempeño en el trabajo a través de la remuneración y motivación, lo que ayuda a regular mejor el desempeño en el trabajo que los empleados que no han utilizado sus talentos humanos porque son un factor de éxito o fracaso en las organizaciones laborales.

Asimismo, Fernández y Sánchez (2021) indicaron que la gestión de talentos humanos es una herramienta de contribución efectiva al gobierno de la ciudad a través de la formación de los funcionarios, el mismo ambiente de trabajo moderno necesitan o colaboradores calificados y actualizados que tengan capacidad de

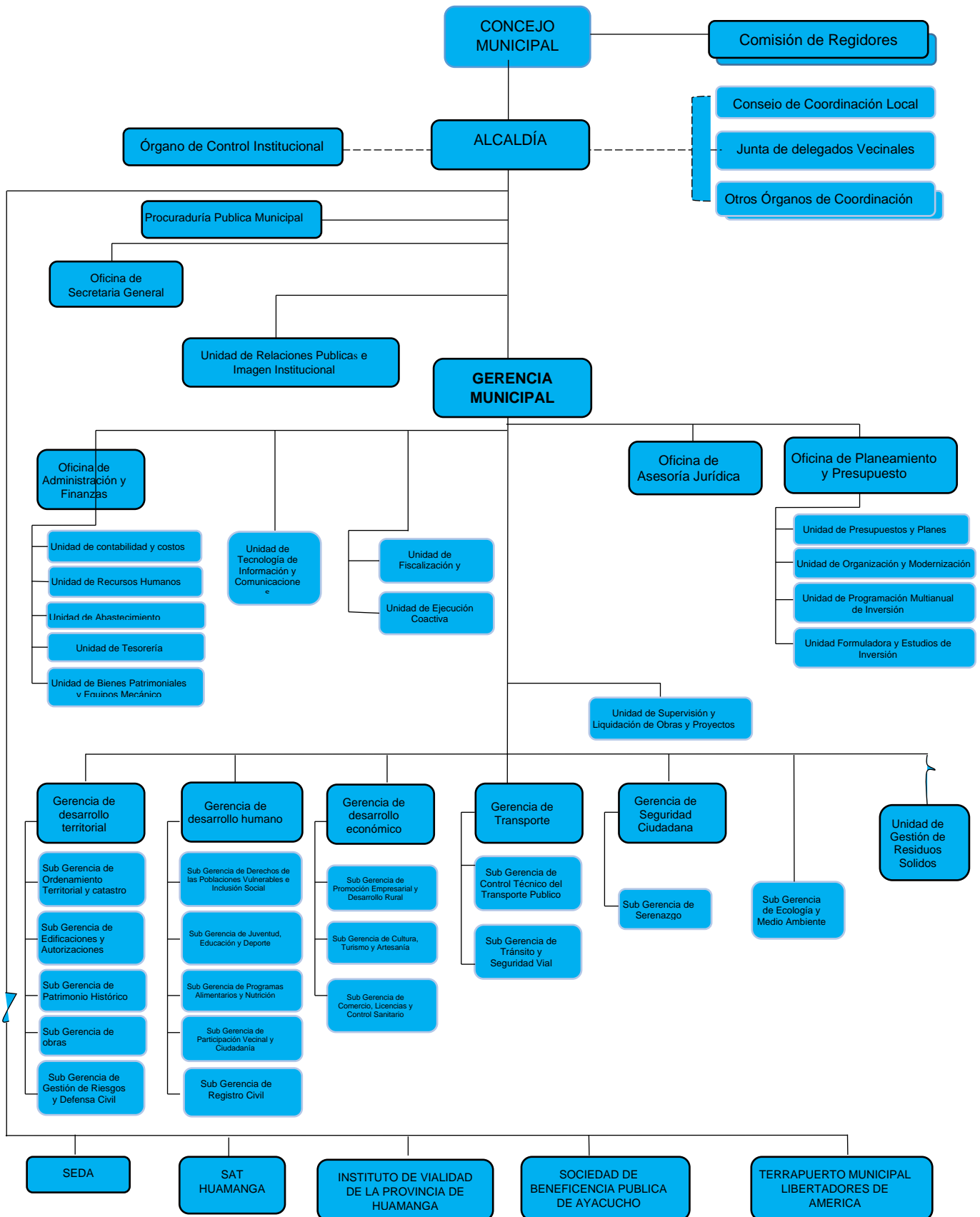
instruirse continuamente, pero al mismo tiempo, también ofrece probabilidades limitadas de trabajo consistente y predecible. Es esencial que los empleados cuenten con mecanismos que les ayuden a llegar al trabajo, permanecer en el trabajo y moverse por el lugar de trabajo en una sociedad cada vez más compleja y en formas de hacer las cosas que cambian rápidamente.

Por otro lado, Saldaña et al. (2021) manifestaron que la calidad de la gestión de personas en una organización con un aspecto importante de la competitividad. Hoy en día, no puede quedarse atrás el departamento de recursos humanos, esencialmente en los procesos de contratación y la supervisión del desempeño, pues deben innovar constantemente y buscar las habilidades que les permitan estar un paso adelante. En este sentido, es trascendente que las unidades cuenten con un proceso de selección de personal claro y ordenado, ya que, al utilizar secuencias de actividades bien elaboradas y estructuradas de las actividades, el riesgo de ausencia será mínimo.

Asimismo, la Municipalidad Provincial de Huamanga emprende su trabajo de acuerdo a la Constitución de 1924, que fue corroborado por Ley de Municipalidades de 1822, D.L. N° 51, consecutivamente por la Ley Orgánica de Municipalidades N° 23853. En la actualidad, el ámbito de jurisdicción, la Municipalidad está compuesto por 16 distritos comprometido de promover el desarrollo y el cumplimiento de las funciones acordes a la Ley Orgánica de Municipalidades.

Para el 2019 la Municipalidad Provincial de Huamanga, mediante la Ordenanza Municipal N° 04-2019-MPG/A de 10 de mayo de 2019, aprobó la estructura organizacional, conformado de la siguiente manera:

**Figura 1.**  
*Estructura Orgánica de la MPH*



Como se puede observar en la estructura orgánica como está constituido la Municipalidad por el Consejo Municipal, alcalde y Gerencia Municipal y sus respectivos órganos de línea. También, la Municipalidad cuenta con su Misión “Sembrar el progreso completo y razonable del municipio; concediendo servicios públicos de calidad para cerrar grietas sociales y de infraestructura, asentado en una gestión municipal, transparente, concertada, con identificación cultural y cooperación vecinal”. En cuanto a la Visión es “Alcanzar ser un establecimiento líder en la impulso del desarrollo completo de una localidad razonable, segura y ordenada, dentro de un entorno participativo y eficiente. Concertada con identidad cultural y participación vecinal”.

Por otro lado, la Municipalidad para el año 2021 conto con un presupuesto en su Plan Operativo Institucional los recursos financieros para el pago de personal y obligaciones sociales, de acuerdo al cuadro siguiente:

**Tabla 1**

*Ejecución presupuestal del ejercicio 2021 genérica 2.1: Personal y obligaciones sociales.*

Fte. Fto.	PIA	PIM	Certificación	Compromiso Anual	Ejecución		
					Atención de Compromiso Mensual	Devengado	Girado
R.D.R	5,538,298	5,538,298	4,507,055	4,507,041	4,388,525	4,352,727	4,236,748
RECURSOS DETERMINADOS	6,483,111	6,483,111	5,143,124	5,137,870	5,021,132	4,944,396	4,797,556
<b>Total</b>	<b>12,021,409</b>	<b>12,021,409</b>	<b>9,650,180</b>	<b>9,644,910</b>	<b>9,409,657</b>	<b>9,297,122</b>	<b>9,034,304</b>

*Nota.* De acuerdo a la tabla 1, se advierte que la Municipalidad, conto con un PIA para el 2021 en la genérica 2.1 Personal y obligaciones sociales el importe total de S/ 12,021,409.00 soles, constituidos por la R.D.R. por S/. 5,538,298.00 y R. D por S/. 6,483,111.00.

De la misma manera la Entidad en el periodo 2022 contrato los siguientes trabajadores:

**Tabla 2**

*Servidores contratados de la MPH de acuerdo al régimen laboral:*

<b>Régimen Laboral</b>	<b>Trabajadores</b>	<b>Áreas</b>
D.L N° 276	10	Administración
D.L N° 1057	38	Serenazgo, Policía Municipal y Administración
D.L N° 728	8	Servicio Públicos

*Nota.* Trabajadores de acuerdo al régimen laboral que cuenta la Municipalidad año 2022.

La Municipalidad en el transcurso de los años viene realizando contrataciones de personal mediante D.L 276 en el cual ingresaron a la carrera administrativa de acuerdo a la normatividad; también el D.L 1057 Contrato Administrativo de Servicio donde se llegó a realizarse convocatorias desde el año 2008 siendo una modalidad especial de derecho administrativo y de derecho privado del Estado, no sujeta a la ley de la base de la carrera administrativa. Respecto, al régimen D.L 728 es una norma netamente privada de fomento del empleo.

El problema principal en el año 2022, es que los procesos de selección de personal en la Municipalidad, viene demostrando algunas deficiencias en torno a los recursos humanos, por la razón de no saber seleccionar bien a su personal. Las convocatorias muchas veces son dirigidas y amañadas a un solo profesional, siendo familiares directos de los mismos trabajadores o amigos muy cercanos, el mal desempeño laboral genera el incumplimiento de los objetivos y las metas institucionales; de allí la importancia de existir un adecuado sistema de procesos para la selección del personal, de esa manera la entidad obtiene productividad deseada, por lo tanto el proceso de selección del personal debe realizarse minuciosamente evaluando las fortalezas que cuenta cada personal con el fin de reclutar a personas con las habilidades necesarias para cada cago requerido por

la entidad.

De acuerdo al problema institucional, se planteó como problema general, ¿Cuál es la relación que existe entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga, año 2022? y como problemas específicos, a) ¿Cuál es la relación que existe entre el proceso de selección de personal y la productividad en la Municipalidad Provincial de Huamanga, año 2022? b) ¿Cuál es la relación que existe entre el proceso de selección de personal y la eficiencia en la Municipalidad Provincial de Huamanga, año 2022? C) ¿Cuál es la relación que existe entre el proceso de selección de personal y la eficacia en la Municipalidad Provincial de Huamanga, año 2022?

La investigación, se justifica teóricamente ya que se basa en los aportes de los aspectos teóricos de los procesos de selección y el desempeño laboral, debido a la existencia de necesidades que requieren mejorar los niveles de desempeño de la competencia dentro de la indagación científica.

La justificación práctica, se basa en las recomendaciones proponiendo medios o estrategias que se propondrá para mejorar la gestión de selección del personal en la municipalidad, ya que se pondrá en práctica lo recomendado para mejorar eficientemente el desempeño laboral.

La justificación metodológica, se basa porque se le da categoría de investigación científica ya que se utiliza métodos y conocimientos científicos para garantizar los resultados mediante el recojo de datos, procesarlos al plantear soluciones mediante las conclusiones y recomendaciones.

La justificación social, porque la investigación propone y ofrecerá medidas que solucionen las demandas de la sociedad frente a los problemas de los procedimientos de seleccionar a un personal, para mejorar la calidad de vida y desempeño profesional de los postulantes al trabajo.

Para dar respuesta al problema se formuló el siguiente objetivo general: Determinar la relación que existe entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga, año – 2022. Con los siguientes objetivos específicos: a) Determinar la relación que existe entre el proceso de selección de personal y la productividad en la Municipalidad Provincial

de Huamanga, año 2022. b) Establecer la relación que existe entre el proceso de selección de personal y la eficiencia en la Municipalidad Provincial de Huamanga, año 2022. c) Determinar qué relación existe entre el proceso de selección de personal y la eficacia en la Municipalidad Provincial de Huamanga, año 2022.

La hipótesis general de la investigación será: El proceso de selección de personal se relaciona directamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga, año 2022. Se determinó como hipótesis específico a) Existe una relación significativa entre el proceso de selección de personal y la productividad en la Municipalidad Provincial de Huamanga, año – 2022. b) Existe una relación significativa entre el proceso de selección de personal y la eficiencia en la Municipalidad Provincial de Huamanga, año 2022. c) Existe una relación significativa entre el proceso de selección de personal y la eficacia en la Municipalidad Provincial de Huamanga, año 2022.



## II. MARCO TEÓRICO

En temas internaciones de acuerdo a Gil y Piana (2019) en su estudio, “Procesos de selección de personal en la provincia de Buenos Aires. Una elipsis al régimen de concursos para el acceso a las funciones jerarquizadas”, cuyo objetivo fue contribuir al análisis del contexto a partir de la política de procesos de selección de personal, la metodología fue de enfoque cuantitativo, con técnicas de análisis descriptivo. Cuyos resultados determinaron que la crisis económica y emergencias, obstaculiza su aplicación por diversos actores del sistema de empleo, en referencia al proceso de competencia, evaluación de calificaciones y desempeño, la actividad informal generalizada. Concluyendo que el proceso de selección consiste en los criterios del logro profesional, ya que se ha descubierto la existencia de métodos discrecionales donde se manipulan las descripciones de los perfiles de puesto. Para un postulante en particular, argumentamos que la ausencia de un órgano de gobierno político es causa de la inestabilidad dentro de la estructura organizacional que se encuentran implicadas en la gestión de empleo de la entidad. Finalmente, la selección del personal es parte fundamental para gestionar los recursos humanos que debe ser eficiente.

De la misma forma, el estudio realizado por Martínez y Vargas (2019) en su estudio titulado procedimiento de reclutamiento y selección del personal, cuyo objetivo principal es elaborar un proceso para la gestión del proceso de reclutamiento y selección del personal. La metodología fue de tipo teórico – empírico, asimismo los autores obtuvieron como resultado en que el gobierno de la ciudad debe ser el responsable de implementar las estrategias de desarrollo, la selección es clave dentro de los procesos y gestión de talentos, la máxima gestión del proceso. Concluyendo que, la selección un personal acarrea un conjunto de pasos, pasos insumos y limitaciones que sustentan un procedimiento y toman decisiones apropiadas con referencia al contrato de un individuo. La inserción del colaborador nuevo al conjunto de compromiso y de la cultura organizacional, si se realizan proyecciones de las aptitudes intelectuales, formación, la actitud y capacidad para realizar el trabajo son aspectos importantes que necesitan ser evaluados y verificados. Finalmente, el proceso mas significativo en la gestión de

RR.HH. es el reclutamiento y selección de personal, ya que, se asegura de contar con personal calificado, en función del logro de los objetivos.

Por su parte, Candelo (2020) manifiesta en su investigación la formación y la colocación del tiempo laboral para la selección de personal y la eficiencia organizacional, cuyo objetivo fue diseñar un modelo analítico que admita perfeccionar la elección del recurso humano, la metodología utilizada fue la hermenéutica, estática comparativa y la narrativa las cuales son instrumentos primordiales del estudio. Obteniendo como resultado que el modelo propuesto está basado en tres variables elementales: el tiempo donde la persona se encuentra dispuesto a la permanecía en el trabajo, el trabajo de tipo parcial y el nivel de educación. Tiempo de trabajo y tiempo de trabajo adicional que el individuo, según sus preferencias, decide elegir la duración adecuada de los dos trabajos temporales; mientras que para sacar una unidad de más de uno tiene que ceder una unidad de otra unidad. Llegando a determinar que la selección de este tiempo está relacionada con el reclutamiento de personal, ya que existen diferentes puestos con diferentes funciones temporales. Finalmente, el autor aporta que se debe aportar alternativas y estratégicas para una adecuada elección del personal.

Asimismo, Jara et al. (2018) en su averiguación gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral, siendo el objetivo principal determinar la incidencia de ambas variables de la investigación, el método utilizado fue hipotético, deductivo, diseño no experimental – transversal. Los resultados afirman que ante un coeficiente  $R^2$  de Nagelkerke de 44,4% y 28,4%, la gestión del talento humano es adecuada, tiene efecto en el progreso de la gestión pública y desempeño laboral. Concluye que el desempeño tiene un efecto directo sobre la efectividad y el buen funcionamiento dentro de la entidad. También, estableció que la gestión de talentos humanos incide en el desempeño y el mejoramiento de la gestión pública. Finalmente, el autor refiere que una adecuada gestión se debe al buen desempeño de los colaboradores.

Por su parte, Quezada et al. (2020) en su averiguación trabajo en equipo, comunicación y desempeño laboral en las organizaciones gubernamentales, cuyo objetivo fue analizar el desempeño laboral en el Municipio de Girón, la metodología utilizada, de tipo descriptiva de diseño de campo no experimental, con una muestra

poblacional de 78 servidores. Obteniéndose como resultado que el 93,6% de recursos humanos manifiestan que se debe perfeccionar los equipos de trabajo en la organización. Concluyendo, que la implementación de grupos de trabajo ayudará a los funcionarios a ejecutar mejor los procesos, logrando así las metas de desempeño institucional, y les ayudará a entender las capacidades, las limitaciones y el razonamiento de los colaboradores del equipo, y a desarrollar un plan de comunicación interna para hacer el trabajo en su totalidad. El autor refiere que el compromiso y el desempeño conlleva a una mayor productividad.

Asimismo, Ayón et al. (2021) en su investigación motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional del municipio del Cantón Paján, cuyo objetivo fue, analizar la variable independiente y su incidencia en la variable dependiente, utilizó métodos aplicados bibliográfico, cualitativa. Obteniendo como resultado que, la motivación si incide en el desempeño de los colaboradores de la organización. Concluyendo que, los defectos que afectan directamente el desempeño de la organización debido al declive del trabajo en las actividades diarias donde se ve afectado el logro de las metas de la entidad. Se deben aplicar estrategias de implementación como calidad, conocimiento, rendición de cuentas, cooperación, entre otras, fomentando así el compromiso de los colaboradores con la entidad, mejorando la cultura organizacional.

Ramos et al. (2019) en su artículo denominado evaluación del desempeño laboral mediante escalas breves de autoinforme: el caso del Cuestionario de Desempeño. El objeto fue analizar el funcionamiento de la versión en español del Cuestionario de Desempeño Laboral Individual (IWPQ). El método se realizó con estadísticas descriptivas, modelos exploratorios de ecuaciones estructurales y correlaciones; donde la muestra fue de 368 colaboradores, cuyo instrumento fue el cuestionario de 18 items. Obteniendo como resultado que, la dimensión conducta laboral contraproducente presentó medidas más bajas ( $M_{media} = 1,03$ , rango [0,42, 1,55]) que la tarea ( $M_{media} = 3,17$ , rango [3,12, 3,27]) y desempeño contextual ( $M_{media} = 2,62$ , rango [2,20, 2,93]). La dimensión del desempeño contextual del IWPQ mostró pequeñas asociaciones,  $r(362) = -.12$ ,  $p < .001$ , y un nivel medio asociación con Apertura,  $r(368) = .31$ ,  $p < .001$ . Concluyendo que, el desempeño laboral se considera la “variable dependiente” en la gestión de personal donde el

desempeño laboral individual es una medida adecuada del desempeño, pero con énfasis en las actuaciones dirigidas hacia las organizaciones.

Finalmente, Abdalla et al. (2021) en su artículo denominado la relación entre reclutamiento y selección con desempeño organizacional; cuyo objeto fue conocer los métodos de selección que las empresas de telecomunicaciones están utilizando. El método utilizado fue el cuantitativo, la población fue aproximadamente 220 empleados, distribuidos en 80 cuestionarios, sin embargo, sólo 60 fueron correctamente llenados. El resultado del estudio refiere que, la contratación es la función primordial del departamento de personal y el proceso de contratación es el primer escalón para conseguir la calidad, competitiva y la ventaja estratégica de contratación para la organización. Los investigadores concluyeron que no hay diferencia en la raza y el género de los candidatos en la promoción interna en las empresas, por lo tanto, encontraron que la mayoría de los participantes creían que los métodos de selección utilizados (formularios de solicitud, centros de evaluación, pruebas psicométricas, entrevistas, datos de CV, referencias, entrevistas grupales) son importantes.

En el ámbito nacional, Portuondo (2018) en su estudio selección de personal y desempeño laboral de los servidores municipales de Veintiséis de Octubre – 2018, el objetivo principal fue determinar la relación entre selección del personal y desempeño laboral, el método fue descriptivo – correlacional de corte transversal, diseño no experimental, con muestra de 98 subordinados. Obteniéndose como resultado, que el reclutamiento tiene correlación ( $r= 0.429$ ) con el desempeño laboral. También, señala que el proceso de evaluación cuenta con una relación ( $r=0.471$ ) con el desempeño laboral. Igualmente, el proceso de contratación, muestra una relación ( $r=0.359$ ) con el desempeño laboral. Concluyendo que, la relación del proceso de selección se hace evidente con el desempeño del trabajador y con la eficiencia, aunque es este último caso, la correlación ( $r=<0.3$ ) es demasiado baja. Igualmente establece que el proceso de selección de personal señala una relación ( $r=0.616$ ) con el desempeño laboral.

De la misma manera, Curo (2020) sustenta su investigación selección de personal y el desempeño laboral de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad de Sechura - Piura 2019, siendo el objetivo principal, evaluar la

relación entre la selección de personal y el desempeño laboral; la metodología fue de diseño no experimental, transversal, de tipo descriptivo, mediante la aplicación del cuestionario. Se obtuvo como consecuencia que, existe relación entre la selección de empleados y desempeño laboral porque tiene una relación significativa ( $\text{sig.} < 0.05$ ). concluyendo que la selección, reclutamiento e integración de los empleados están significativamente relacionados con el desempeño laboral. La selección de empleados se convierte en un proceso más objetivo, basado en los requisitos del puesto para seleccionar a los mejores candidatos para cada puesto.

De la misma forma, Marrufo y Pacherez (2020) en su investigación el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Rioja, 2020, el objetivo general fue identificar el nivel de rendimiento laboral de los colaboradores; el tipo de investigación fue no diseño y diseño descriptivo con la aplicación del cuestionario a 105 trabajadores. El autor obtuvo como resultado la existencia de un rendimiento laboral regular de los trabajadores, esto evidencia que no cumplen eficazmente las funciones por ello se debe incentivar y motivar al personal para su mejor rendimiento laboral. Concluyendo que, el desempeño laboral es deficiente por no cumplir sus labores el cual no se evidencia la adecuada gestión de los líderes.

Por su parte, Castro y Delgado (2020) en su investigación gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga 2020, exponiéndose el objetivo general, determinar un modelo para el talento humano para perfeccionar el desempeño laboral, el método usado fue básica con diseño no experimental - descriptiva - transversal. El resultado fue la existencia aceptable gestión del talento humano y el desempeño laboral del proyecto. Concluyendo que mientras haya una adecuada gestión de los recursos humanos; el desempeño de las labores mejorará, gracias a la formación e incentivos que la organización desarrolla para sus empleados. La dimensión dinámica del desempeño en el trabajo entre los empleados con importantes ambiciones de desarrollarse como profesionales, logran los objetivos como se esperaba.

Asimismo, Núñez (2018) de acuerdo a su investigación desempeño laboral y satisfacción laboral en la municipalidad de San Antonio de Antaparco – Huancavelica, siendo el objetivo principal, indagar la correlación entre el desempeño laboral y satisfacción laboral, el método fue cuantitativo y diseño

correlacional, con 25 trabajadores como muestra. Los resultados obtenidos señalan que si hay relación entre desempeño laboral y la satisfacción laboral, en la medida que la  $Tau_b = 0.650$  y al ser el  $p\text{-valor} = 0.000$ . El autor concluye afirmando la existencia de una relación directa entre el desempeño laboral y la satisfacción. De manera similar, el desempeño laboral tiene una relación significativa con el reconocimiento del trabajo, las políticas de incentivos y las condiciones de trabajo. El desempeño laboral está relacionado con el reconocimiento del trabajo, las políticas de incentivos y las condiciones de trabajo.

De acuerdo a Cajamarca y Jorge (2018) en su investigación, cuyo objetivo determinar la relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral, la metodología de la investigación fue de tipo descriptivo cuantitativo, de diseño no experimental, con la aplicación del cuestionario a 161 trabajadores. De los resultados obtenidos se determina la existencia de la relación entre la gestión de RRHH y el desempeño laboral. Concluyendo que, las actividades de formación y desarrollo de los recursos humanos tienen un impacto directo en la mejora continua en los centros de salud; donde la seguridad y calidad dentro de los centros de labores influyen efectivamente en los logros relacionados al cumplimiento de las metas y objetivos institucionales, donde se establecieron que las relaciones laborales inciden directamente y favorable en la generación de confianza y empatía en la atención de los servicios médicos.

Por otra parte, Saavedra et al. (2021) establece en el proceso de incorporar de personal y desempeño laboral, RENIEC Tarapoto. Cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre ambas variables del estudio. El método fue de tipo descriptivo, explicativo con un enfoque cuantitativo, cuyo diseño fue no experimental - transversal. La población y muestra estuvo compuesta por 34 trabajadores, fue censal considerando que se trabajó con el total de población; se utilizó 2 encuestas de opinión como recolección de datos las cuales contaban con alternativas de acuerdo al modelo de la escala Likert. El resultado obtenido expresa, que existe relación positiva significativa entre las variables del estudio. También, se determinó que RENIEC no contaba con un proceso adecuado para la incorporación de colaboradores de cara al reclutamiento y selección, razón por la cual estos procesos se realizaban de manera incorrecta debido a que una licencia evidenciaba

la ausencia de elementos, técnicas y procesos como el conocimiento de pruebas, personalidad y psicología, es por ello que el empleado otorga un puntaje de 38% como calificado. Concluyendo que, los empleados de RENIEC se caracterizan por la falta de instrucciones, destrezas y una cualidad positiva para el logro de las metas y objetivos de la entidad, el cual es percibido por sus superiores inmediatos que manifiestan que el nivel de eficiencia laboral de los empleados no es suficiente cuya calificación fue de deficiente con un 44% dentro de sus funciones y labores desempeñadas.

En relación a las bases teóricas de la variable 1 “Procesos de selección”, el Congreso general de la Republica [CGR] (2013), en la ley N° 30057, en el artículo 8° refirió que es un mecanismo que combina grupos de gestores estatales, agentes profesionales y servidores públicos con actividades complementarias. Su objetivo es la selección de las personas que se adecuen al puesto o cargo en función de su mérito, capacidad y transparencia, y garantizar la equidad de los accesos a los servicios públicos.

Además, el autor Caharry (2020) manifestó que es un proceso de selección de los colaboradores excelentes para cualquier puesto de la entidad en el ámbito de la gestión de talento. Este proceso permitirá identificar al candidato potencial.

La presente investigación, de acuerdo a la variable “Proceso de selección de personal”, consiste en las siguientes dimensiones: “publicación de la convocatoria y recepción de postulante” donde Aguilar (2010) manifiesta que, para efectuar un proceso de reclutamiento, es obligatorio elaborar y publicar una convocatoria que contenga toda la información pertinente al puesto requerido; por consiguiente, se recepcionará a los postulantes al puesto. La selección de empleados comienza con el lanzamiento y el anuncio de una convocatoria en la que se anuncian los puestos disponibles. A partir de ahí obtener los CV de los candidatos.

Para la referida dimensión se consideró los siguientes indicadores: “Convocatoria” la Autoridad Nacional del Servicio Civil [SERVIR] (2021) mediante Resolución N° 081 de 2021 manifestó que, incluida la publicación de la convocatoria de la organización, la publicación debe ser de acceso a público de las instalaciones de la entidad o la sede central sin afectar su uso, a discreción de la organización y

se publicará en un plazo mínimo de diez días hábiles. En cuanto al indicador “Registro de Candidatos”, durante la fase de convocatoria se presentarán los formatos de archivo de la solicitud. El día de la postulación, la oficina de recursos humanos verificará si los candidatos al concurso de mención pública cumplen con los requisitos mínimos para ser incorporados.

De la misma manera el SERVIR (2021) señaló que “Cumplimiento de perfil” se evalúa y califica currículum, prueba de aptitud y/o conocimientos, entrevista personal, publicación de expedientes académicos y respectiva designación o reclutamiento ya que deben ser todas las especificaciones solicitadas durante la convocatoria.

Respecto a la dimensión “Etapas del proceso de selección” es el proceso realizado por las entidades públicas, procesos de selección en el marco de un contrato de servicio administrativo, solo se requiere evaluación del programa y entrevistas, opcionalmente para aplicar el otro mecanismo de calificación. De acuerdo a los siguientes indicadores: “Evaluación curricular” incluye una revisión del perfil del solicitante y los documentos presentados por el solicitante. Analizar y verificar el desempeño de funciones específicas relacionadas con la experiencia solicitadas en el perfil del puesto, en el momento de la solicitud (SERVIR,2021).

Respecto al indicador “Evaluación de conocimientos” esta evaluación tiene como objetivo la medición de los niveles de conocimientos técnicos del postulante para el desempeño de las funciones del puesto, valorando los conocimientos generales y específicos relevantes para el perfil del puesto (SERVIR,2021).

Respecto a la dimensión se consideró también el indicador “Entrevista” se lleva a cabo con candidatos calificados en el período de evaluación anterior. Esta evaluación tiene como objetivo analizar la experiencia en el perfil laboral y profundizar en los aspectos de motivación, habilidades y competencias del candidato en relación con el perfil laboral. Respecto al indicador “Contrato” incluyen las firmas en el contrato que debe ser dentro de 5 días hábiles a contar desde el día siguiente a la publicidad de los resultados. Vencido el plazo, si la persona seleccionada no firma dicho contrato, el destinatario de la Medalla al Mérito será solicitado inmediatamente después del anuncio de la selección y seguirá siendo



miembro de cada contrato de la misma clase calculado a partir de cada mensaje. (Decreto Legislativo N° 1057, 2008).

En lo que respecta a la dimensión “Retenciones y obligaciones sociales” son las retenciones que la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria, otorga a los empleadores a favor de los empleados con este sistema, que requiere que cada individuo para recibir asistencia médica en circunstancias desfavorables como enfermedades, los accidentes laborales, maternidad y jubilación por vejez o desempleo, entre otras (SUNAT, 2019).

Respecto al indicador “AFP” están obligados a asociarse con cualquier trabajador que lo solicite o por convocatoria de licitación, cualquier trabajador puede afiliarse a AFP. La administración de fondos de pensiones son aquellas instituciones privadas cuyo propósito es administrar los fondos de sus afiliados para generarles ganancias a largo plazo a través de cuentas individuales (DECRETO SUPREMO N° 054-97-EF, 2005).

De acuerdo al indicador “ONP” se da a los colaboradores mediante las pensiones por jubilación o invalidez. Asimismo, se da a familiares o sobrevivientes en forma de pensiones por viudez, orfandad y por defunción (SUNAT, 2019).

También, el indicador “ESSALUD” es la prestación de salud preventivas y de recuperación de la salud, pueden ser subsidio por maternidad, por lactancia, incapacidad por incapacidad temporal y sobre las prestaciones de bienestar, promoción social o gastos por sepelio (SUNAT, 2019). De la misma manera, la Ley 27056 publicado el año 1999 afirma que ESSALUD brinda cobertura a los asegurados y sus beneficiarios, mediante la prestación de prevención, promoción, rehabilitación, recuperación, beneficios económicos y sociales asociados al plan de contribución al programa de seguridad social en salud, con un descuento del 9% por cada colaborador.

Con respecto a la variable “Desempeño laboral” de acuerdo a Charry (2020) manifestó que es la evaluación del trabajo de un colaborador en un puesto y su desarrollo potencial y nos proporciona una herramienta para evaluar a las personas que trabajan en una organización, aquí una serie de procedimientos aplicados se conocen con diferentes nombres, como estimación del desempeño, estimación de

logros, valoración de los colaboradores, informes de progreso, valoración de desempeño, entre otros.

De acuerdo a la dimensión Productividad, considerada una medida de la eficiencia con la que usamos nuestro trabajo y capital implica que poco o poco trabajo produce una gran cantidad de valor económico (Galindo y Viridiana, 2015).

El indicador, "Resultados" es el acto o hecho de una contienda para producir un resultado útil, es decir, enunciar la conclusión o consecuencia de algo o de situaciones (Alpízar, 2017).

Según Parra y Rodríguez (2016) refirieron que el indicador "Capacitación", es el proceso mediante el cual se realiza la búsqueda donde sus colaboradores adquieran destrezas, aptitudes para el adecuado desempeño de sus colaboradores, es un aspecto estratégico en el que las organizaciones deben trabajar continuamente.

De acuerdo al indicador "Motivación" Es la clave de la autonomía del empleado, medir el desarrollo de sus funciones, porque aquel procedimiento debe activar y orientar e adecuado comportamiento humano (Manjarrez, et. al 2020).

El indicador "Satisfacción", refiere que es un proceso que debería contribuir al progreso y el bienestar de la sociedad orientadas a sus necesidades (Mora,2015).

De acuerdo a Arias, Mosquera y Alonso (2019) establecieron que la dimensión "Eficiencia", refiere a la capacidad para la realización de las funciones en particular, con el uso adecuado de los recursos para lograr los resultados deseados. Respecto al indicador "Efectividad", refirió que es la relación de los resultados y los objetivos, pues aquí se ve reflejada la cuantización de los resultados (Rojas, 2017). Por otro lado, el tema del indicador "Calidad" es la capacidad o capacidad para la complacencia de las necesidades de la sociedad, con buen desempeño y eficiencia en las organizaciones productivas (Parra y Rodríguez, 2016). Del mismo modo "calidad" conlleva a los niveles de satisfacción que pueda ofrecer la organización ya que envuelve todas sus actividades (Mora, 2015). Finalmente, el indicador "Oportunidad" refiere que, si se realiza

oportunamente el trabajo encomendado, el desempeño organizacional mejorará y obtendrá valor agregado (Bernal et al., 2020).

De acuerdo a la dimensión “Eficacia”, consiste en centralizar los esfuerzos de la organización y los procesos que deben llevarse a cabo para alcanzar sus objetivos. Respecto al indicador “Objetivo” son acciones encaminadas a resolver un determinado proceso o situación, cuya contribución es el desarrollo del conocimiento (Ramírez, 2017).

Según Duarte (2018) manifestó que el indicador “Meta”, es muy importante y mediante ello se debe medir aspectos claves sobre lo que sé que quiere trabajar y lograr.

Respecto al indicador “Cumplimiento” es parte fundamental del logro de los objetivos que están direccionadas con estrategias para medir el desempeño de la acción que se deba realizar (Bautista et al. 2020).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de la investigación fue “Básica”, considerando aspectos teóricos y orientados a generar nuevos conocimientos. Lo expuesto, concuerda con Baena (2014) quien refiere que a la investigación básica se le conoce comúnmente como pura o teórica, en vista de que es un estudio destinado exclusivamente a la búsqueda de conocimiento porque se caracteriza únicamente a los fundamentos teóricos.

Por otro lado, la investigación se realizó mediante el enfoque cuantitativo, en virtud a que se cuantificaran los datos de las variables del estudio, mediante dimensiones y sus respectivos indicadores del proceso de selección de personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga, hecho que concuerda con Soto (2018) quien afirmó que la variable posee características cuantitativas o cualitativas que se interesa por analizar su comportamiento dentro de la investigación. Y las dimensiones son las sub variables que reflejan el comportamiento de la variable que provienen de aspectos teóricos las que deben ser precisadas en el marco teórico, por ende, los indicadores son las cuantificaciones o las traducciones numéricas de las dimensiones.

El estudio fue de diseño no experimental, correlacional - transversal. Donde los hechos u acontecimientos se realizaron en su contexto natural. Lo mencionado coincide con Núñez (2010) quien afirmó que en el diseño no experimental no se realizan manipulaciones en la variable independiente y dependiente, se estudia los fenómenos y la forma original en las que ocurra.

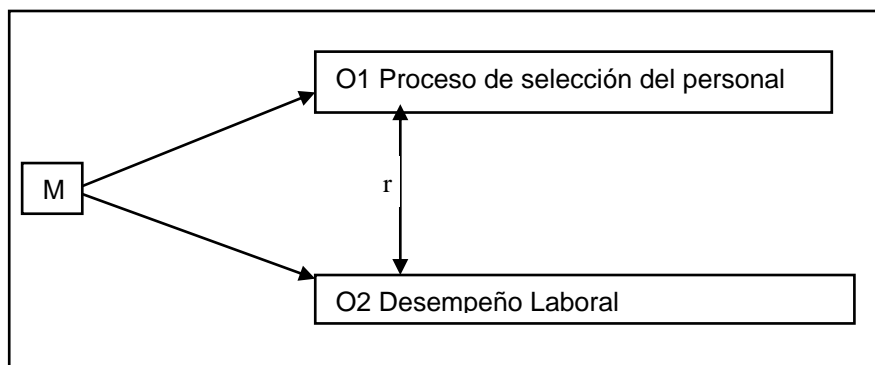
Por su parte, Huaré (2019) sostuvo que el diseño transversal son las recopilaciones de aquellos datos en un momento o situación, cuya finalidad es describir la relación de las variables y el análisis de la incidencia o interdependencia entre ellas en una ocasión determinada.

Por otro lado, Hernández et al. (2014) refirieron que la investigación correlacional de la investigación tiene por propósito la determinación o existencia

de relación o asociación entre las variables del estudio, particularmente en contextos o situaciones, entre otras.

## Figura 2.

*Correlación de las variables del estudio:*



Dónde:

M: Muestra servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huamanga año 2022

O1: Variable de Proceso de selección del personal

O2: Variable de Desempeño Laboral

r: Correlación entre las variables.

### 3.2. Variables y operacionalización

#### Variable 1 Proceso de selección del personal

##### Definición conceptual:

Se trata de la elección de un candidato a un puesto de trabajo a través de etapas donde se evalúa las cualidades, aptitudes y conocimientos mediante el perfil requerido para el puesto (Rivera Garcia, 2019).

##### Definición operacional:

Para Quintana (2020) expreso que la operacionalización de variables son aquellos procesos metodológicos donde los investigadores van del ámbito teórico

a práctico, que debe de ser explicado mediante definiciones y las mediciones de las variables, donde debe enunciar las dimensiones y como se va estudiar a profundidad la variable de estudio.

La variable de Proceso de selección del personal, se evaluó en base a sus dimensiones las cuales son: Publicación de la convocatoria y recepción de postulantes, etapas del proceso de selección y las retenciones y obligaciones sociales, asimismo, el proceso de selección del personal es una variable categórica que tiene por escala ordinal, politómica, donde se utilizó el instrumento de recolección compuesto por 10 preguntas mediante la escala Likert.

Según Bertram (2008) señaló que la escala Likert fue elaborado por el Dr. Rensis Likert en 1932, quien buscó un método que produjera medidas de actitud que pudieran interpretarse razonablemente. Es escala con la propuesta de alternativas como respuesta psicométrica cuyo fin es la obtención y la identificación de la preferencia de los colaboradores. La escala Likert es una técnica no comparativa unidimensional ya que mide solo un rasgo único por naturaleza, donde los encuestados deben indicar su nivel de acuerdo mediante la escala ordinal.

## **Variable 2 Desempeño Laboral**

### **Definición conceptual:**

Son aquellas acciones o comportamiento se son identificados en los colaboradores más distinguidos en el logro de los objetivos o metas de la entidad, donde se evidencia la eficacia y eficiencia de los trabajadores esto evidencia que tienen un nivel de desempeño alto (Zayas Agüero, 2010).

### **Definición operacional:**

La variable desempeño Laboral, se evaluó de acuerdo a sus dimensiones las cuales son: productividad, eficacia y eficiencia, asimismo, por ser una variable categórica que tiene por escala ordinal, politómica, donde se utilizó el instrumento de recolección compuesto por 10 preguntas mediante la escala Likert.

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

La Población del estudio estuvo conformado por 56 colaboradores contratados de la Municipalidad Provincial de Huamanga año 2022. De acuerdo a

Hernández, et al. (2014) señala que la población son las unidades o elementos identificadas ya que, es la colección de todas las situaciones de un mismo conjunto.

**Tabla 3**

Trabajadores contratados año 2022

<b>Régimen Laboral</b>	<b>Trabajadores</b>	<b>Áreas</b>
D.L N° 276	10	Administración
D.L N° 1057	38	Serenazgo, Policía Municipal y Administración
D.L N° 728	8	Servicio Públicos
Total	56	

*Nota.* Servidores contratados periodo 2022.

De la población total de trabajadores, se tomó una muestra de 49 personas contratadas de la Entidad año 2022 de acuerdo al estadístico probabilístico según Ñaupás, et al. (2013) el resultado se demuestra en anexo (Calculo de la muestra estadística)

. De acuerdo, a Hernández et al. (2014) dijo que la muestra es el subgrupo de un conjunto de interés, donde se recopilará datos o información que pretenden generalizar o exportar a los resultados encontrados.

Respecto, al muestreo fue probabilístico, de acuerdo a Otzen y Manterola (2017) expresaron que se puede obtener una muestra de dos tipos; el muestreo probabilístico permite conocer la probabilidad de que los colaboradores estudiados estén comprendidos dentro de las muestras mediante una selección aleatoria.

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

En el estudio se manejó la técnica de la encuesta dirigida a los trabajadores de la Municipalidad, según Baena (2014) refirió que las técnicas ayudan en la aplicación de métodos y medios para la recolección de datos mediante los diferentes instrumentos de aplicación. Asimismo, la técnica de la encuesta es aquella técnica social para la producción o recogida de información de dato de medición con una forma protocolaria de realización de las preguntas que puede ser en cuadros de registro, que ayuden a la administración de la población de la investigación (López y Fachelli, 2015, p. 8).

Asimismo, para el análisis de las variables del estudio, el proceso de selección del personal y desempeño laboral, se utilizó el instrumento de recolección de datos denominado “cuestionario”. Por su parte, Baena (2014) afirmó que los instrumentos son apoyos para que las técnicas cumplan su propósito de investigación.

El Cuestionario: Para la encuesta se utilizará como instrumento el cuestionario, las cuales tendrá como informantes los empleados de la Municipalidad de Huamanga, el contenido del instrumento será validado por expertos. El cual será utilizado para obtener información respecto a las variables de la investigación, luego proceder a realizar el análisis de datos. Según, Tamayo y Silva (2019) dijo que una de las herramientas más usadas es cuestionario mediante escalas, donde evidencia el conjunto de preguntas sobre las variables de la investigación.

### **Validez y confiabilidad**

Se realizará la validación del cuestionario mediante la validación de los tres jueces expertos, expresaron que el cuestionario presenta claridad, objetividad, actualidad, organización, suficiencia, consistencia y coherencia. Lo mencionado concuerda con Prieto y Delgado (2010) donde establecido que la validación de contenido no puede considerarse válida, si los ítems que lo conforman no reflejan adecuadamente el contenido a evaluar. (p. 70).

Por otro lado, la confiabilidad del instrumento se realizará mediante el llenado de base de datos el Excel, donde se calculó mediante SPSS el Alfa de Cronbach. De acuerdo, al cuestionario de proceso de selección y desempeño laboral de la Municipalidad de Huamanga año 2022, el coeficiente de confiabilidad es de 0.70. Según, Prieto y Delgado (2010) comentó que la confiabilidad refiere a la consistencia y estabilidad de medidas donde los procesos de medición se repiten; si la variabilidad es grande se debe considerar que los valores son indefinidos, por ellos observara una fiabilidad baja y poco fiable (p. 67).



### **3.5 Procedimientos**

Para el inicio de la exploración primero se realizó a solicitud de autorización a la entidad para el recojo de información y uso del nombre de la Municipalidad Provincial de Huamanga, en virtud se consiguió que la entidad autorice lo solicitado. Posteriormente, se realizó la búsqueda de tres jueces con estudio de maestría, cuyo fin fue la entrega del formato de validación de criterios de jueces y la constancia de validación de instrumento, donde se evidencia que están de acuerdo con el instrumento. Seguidamente, de la validación de instrumento se procedió a enviar el cuestionario para el llenado de los participantes vía WhatsApp a 8 trabajadores que conforman la muestra piloto, cuyas respuestas fueron enviadas días después para realizar el cruce de datos en el cuadro mediante Excel, luego se halló el cálculo estadístico del alfa de Cronbach para verifica la contabilidad de la información proporcionada, donde se obtuvo el 0.70 de confiabilidad.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Se empezó de acuerdo a los siguientes detalles, después que se obtuvo los permisos correspondientes: Se entregará el cuestionario a los 49 trabajadores contratados que laboran en la Municipalidad Provincial de Huamanga de manera física, cuyo fin es el llenado libre del cuestionario, donde el contenido de instrumento fue de dos grupos de acuerdo a las variables. Seguidamente, se realizará el llenado de la información proporcionada en la hoja de Excel para el respectivo cruce de datos, donde se utilizará una codificación para cada instrumento desarrollado. Para procesar la información, compilamos los datos obtenidos utilizando el software del SPSS versión 26, un software estadístico para el modelo de correlación. Posteriormente, con los datos obtenidos y exportados al SPSS se realizará la prueba de normalidad y no normalidad, mediante el cálculo estadístico de Shapiro-Wilk por que la muestra es menor a 50 personas. Si el resultado es  $< 0.05$  es un parámetro de no normalidad y si el resultado es  $> 0.05$  es un parámetro de normalidad. Si el resultado es de  $< 0.05$  se utilizará la prueba no paramétrica, mediante el estadístico Rho de Spearman y cuando el resultado es  $> 0.05$  se utilizará la prueba paramétrica, mediante el estadístico Pearson. Finalmente, se realizará la información de acuerdo a la estadística de correlación, la prueba de hipótesis específica de manera cruzada de la variable 1 con la relación

de la dimensión de la variable 2, para contrastar la hipótesis. El resultado de cada hipótesis dará base para formular una conclusión parcial, la misma que ayudará para contrastar la hipótesis general, permitiendo determinar la conclusión general del trabajo de investigación. cuyos resultados serán expresados en tablas de distribución de frecuencia y figuras en caso corresponda.

### **3.7 Aspectos éticos**

En la investigación “Proceso de selección de personal y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga, año 2022”, es precedida bajo los principios éticos, considerando que toda investigación requiere de criterios como la obtención de permisos de la entidad donde se debe mantener y cumplir con la privacidad de los colaboradores. Por ello, en la investigación la información proporcionada por los trabajadores de la entidad de preferencia será de forma anónima por ello se toma el criterio de confidencialidad y se mantendrá a reserva y protegerá los nombres y la identidad de los participantes, así se respetará el principio de no maleficencia. Para, Salazar et. al., (2018) dijo que la ética es un trascendental para las investigaciones ya que la falta de ética afecta negativamente a la sociedad. La ética debe estar presente en las investigaciones y debe respetarse las normas de citación y de referencia. Por su parte, Gonzales (2002) manifestó que el ejercicio de la investigación demanda la práctica de conductas éticas, porque es mejor hacer las cosas bien que hacerlas mal. Ya que se trata de situaciones sujetas a juicios morales. La finalidad del consentimiento informado es que se asegure de que participen en la investigación siempre y cuando sea compatible con sus valores, interés y preferencias y que debe ser decidida por las personas. Ello debe garantizar que todas las personas participen con las condiciones que se establecerán.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Análisis descriptivo

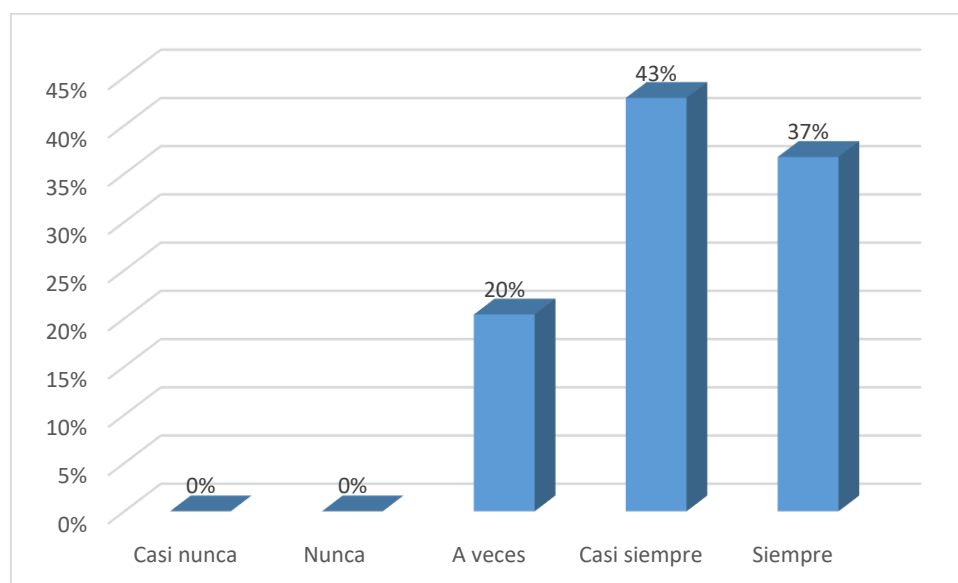
**Tabla 4.**

*Proceso de selección de personal*

Escalas	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
A veces	10	20%
Casi siempre	21	43%
Siempre	18	37%
Total	49	100%

**Figura 3.**

*Proceso de selección de personal*



*Nota.* De acuerdo al análisis de la tabla 4, de los encuestados el 43% reportaron “casi siempre”, el 20% reportaron “A veces”, 37% reportaron “siempre” en el análisis sobre el proceso de selección de personal

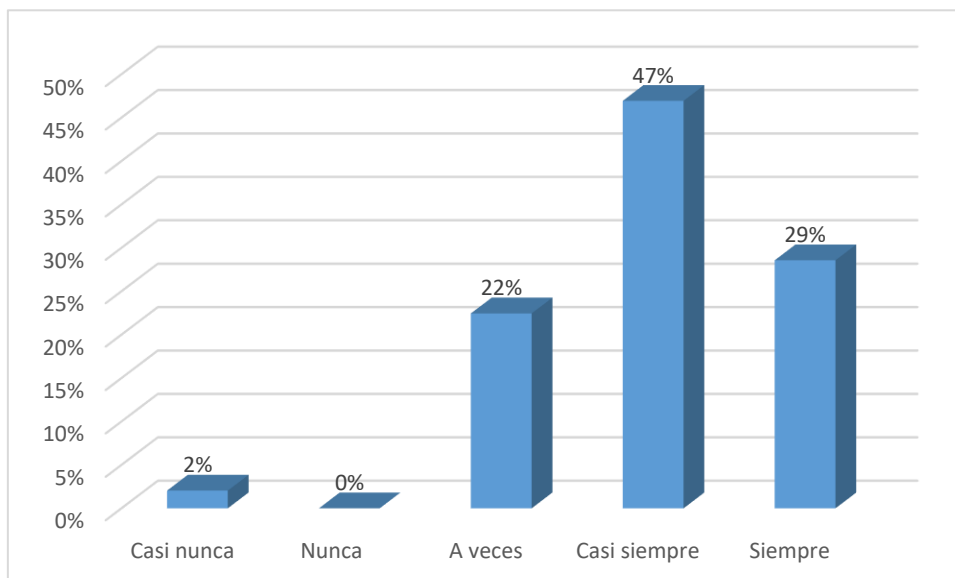
**Tabla 5.**

*Desempeño laboral*

<b>Escalas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Casi nunca	1	2%
Nunca	0	0%
A veces	11	22%
Casi siempre	23	47%
Siempre	14	29%
<b>Total</b>	<b>49</b>	<b>100%</b>

**Figura 4.**

*Desempeño laboral*



*Nota.* De acuerdo al análisis de la tabla 5 el 2.0% reportaron “casi nunca”, 22% reporta “A veces”, 47% reportaron “casi siempre” y 29% reportaron “siempre” para la variable desempeño laboral.

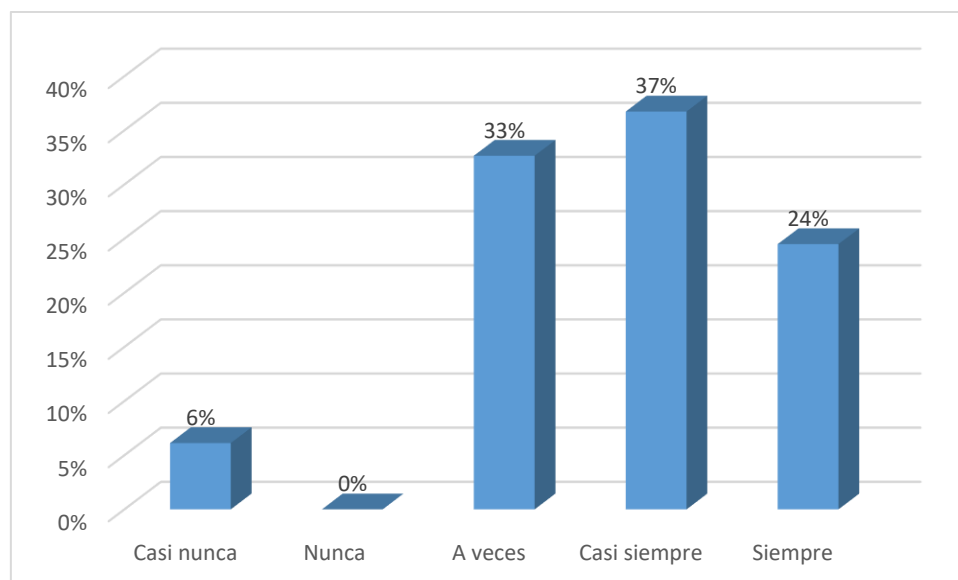
**Tabla 6.**

*Productividad*

<b>Escalas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Casi nunca	3	6%
Nunca	0	0%
A veces	16	33%
Casi siempre	18	37%
Siempre	12	24%
<b>Total</b>	<b>49</b>	<b>100%</b>

**Figura 5.**

*Productividad*



*Nota.* De acuerdo al análisis de la tabla 6 de los encuestados el 37% indicaron “casi siempre”, el 24% indicaron “siempre”, y el 33% indicaron “a veces” y el 6% indicaron “casi nunca” en el análisis sobre la productividad.

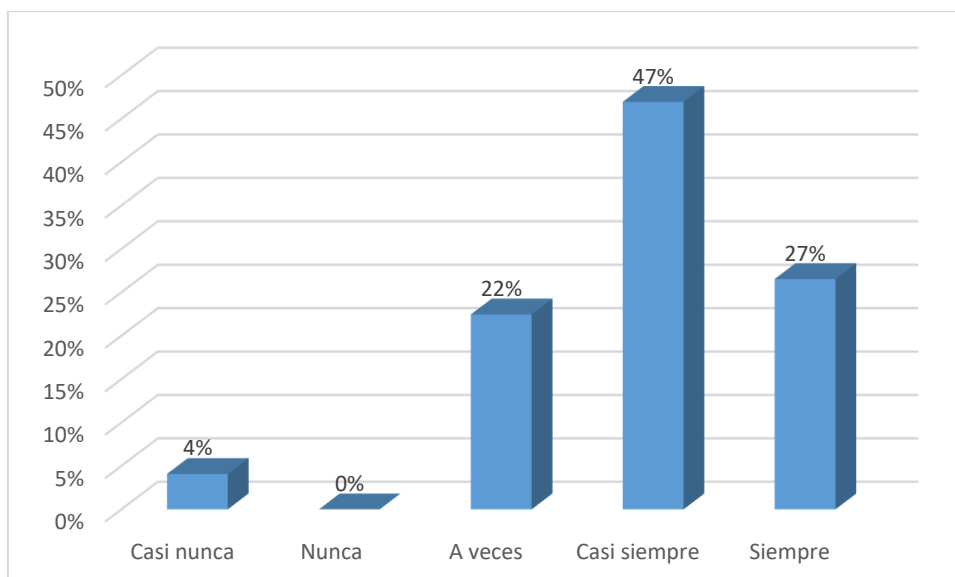
**Tabla 7.**

*Eficiencia*

<b>Escalas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Casi nunca	2	4%
Nunca	0	0%
A veces	11	22%
Casi siempre	23	47%
Siempre	13	27%
Total	49	100%

**Figura 6.**

*Eficiencia*



*Nota.* De acuerdo al análisis de la tabla 7 de los encuestados el 47% señalaron “casi siempre”, el 27% señalaron “siempre”, el 22% señalaron “a veces”, el 4% señalaron “casi nunca” en el análisis sobre la eficiencia.

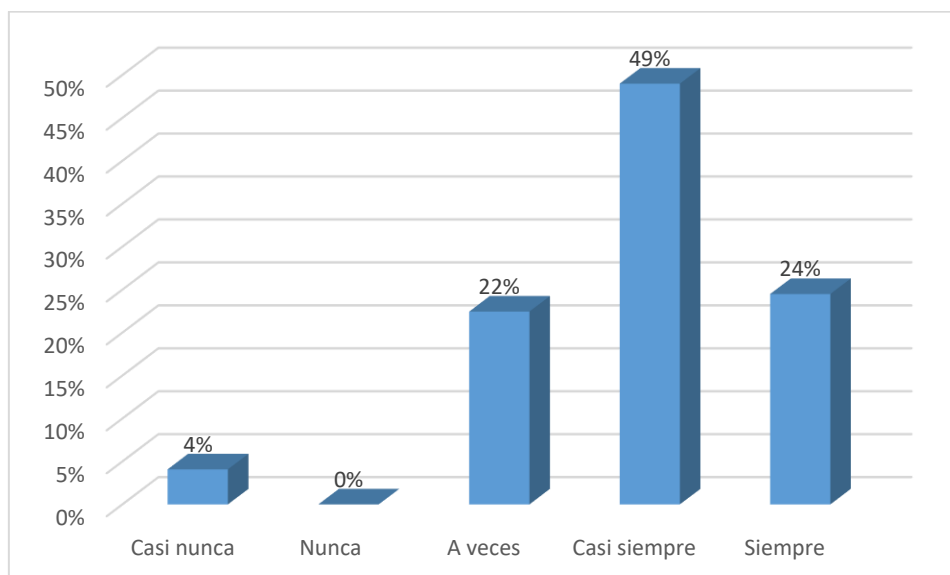
**Tabla 8.**

*Eficacia*

<b>Escalas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Casi nunca	2	4%
Nunca	0	0%
A veces	11	22%
Casi siempre	24	49%
Siempre	12	24%
<b>Total</b>	<b>49</b>	<b>100%</b>

**Figura 7.**

*Eficacia*



*Nota.* De acuerdo al análisis de la tabla 8 de los encuestados el 49% expresaron “casi siempre”, el 24% expresaron “siempre”, y el 22% expresaron “a veces” y el 4% expresaron “casi nunca” en el análisis sobre la Eficacia.

## 4.2 Estadística inferencia

**Análisis de Prueba de Normalidad:** Prueba de normalidad para determinar las pruebas paramétricas y no paramétricas en el análisis de correlación, por lo cual se plantea las siguientes hipótesis de normalidad de la siguiente manera:

Ho: Existe una distribución normal en las variables

Ha: No existe una distribución normal en las variables

**Tabla 9.**

*Pruebas de normalidad de las variables Proceso de selección de personal y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga, año 2022.*

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Proceso de selección de personal	.087	49	.200*	.972	49	.295
Desempeño Laboral	.099	49	.200*	.981	49	.626

\*. Este es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de la significación de Lilliefors

*Nota.* De acuerdo a la prueba de Shapiro-Wilk (ya que se analiza solo 49 encuestas) cuyos resultados fueron 0.972 y 0.981 respectivamente para las variables Proceso de selección de personal y desempeño laboral; que analizado con un nivel de significancia de 0.05 (95% de confiabilidad), en donde las variables muestran significancias de 0.295 y 0.626, respectivamente por lo cual se acepta la hipótesis nula de existencia de normalidad en las variables de Proceso de selección de personal y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga, año 2022. Este estadístico justifica el uso de las pruebas paramétricas, en ese sentido se procede a usar la prueba de correlación de Pearson para establecer el nivel de correlación entre las variables en materia de investigación.



## Resultados del objetivo general:

Para lo cual se planteó las siguientes hipótesis

Ho: El proceso de selección de personal no se relaciona directamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga, año 2022.

Ha: El proceso de selección de personal se relaciona directamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga, año 2022.

**Tabla 10.**

*Proceso de selección de personal y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga, año 2022.*

<b>Correlaciones</b>			
		Proceso de selección de personal	Desempeño Laboral
Proceso de selección de personal	Correlación de Pearson	1	.488**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	49	49
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	.488**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	49	49

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

*Nota.* El valor  $r = 0.488$ , cuyo valor del Sig, (bilateral) de 0.000, que se encuentra por debajo del 0.01 requerido, por lo cual se contradice la Ho y se acepta la Ha además esta correlación es positiva, por lo que se puede afirmar con un 99% de confianza, que el ámbito de estudio entre Proceso de selección de personal y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga, año 2022 existe una relación directa alta ( $r=0.488$ ).

## Resultados de Objetivos específicos 1:

De acuerdo al objetivo de la investigación se planteó las siguientes hipótesis:

Ho: No existe una relación significativa entre el proceso de selección de personal y la productividad en la Municipalidad Provincial de Huamanga, año 2022.

Ha: Existe una relación significativa entre el proceso de selección de personal y la productividad en la Municipalidad Provincial de Huamanga, año 2022.

**Tabla 11.**

*Proceso de selección de personal y la productividad en la Municipalidad Provincial de Huamanga, año 2022.*

Correlaciones			
		Proceso de selección de personal	Productividad
Proceso de selección de personal	Correlación de Pearson	1	.646**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	49	49
Productividad	Correlación de Pearson	.646**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	49	49

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

*Nota.* El valor  $r = 0.646$ , cuyo valor del Sig, (bilateral) de 0.000, que se encuentra por debajo del 0.01 requerido, por lo cual se contradice la Ho y se acepta la Ha además esta correlación es positiva, por lo que se puede afirmar con un 99% de confianza, que el ámbito de estudio entre Proceso de selección de personal y productividad en la Municipalidad Provincial de Huamanga, año 2022 existe una relación directa alta ( $r=0.646$ ).

## Resultados del objetivo específico 2:

De acuerdo al objetivo de la investigación, se planteó las siguientes hipótesis

Ho: No existe una relación significativa entre el proceso de selección de personal y la eficiencia en la Municipalidad Provincial de Huamanga, año 2022.

Ha: Existe una relación significativa entre el proceso de selección de personal y la eficiencia en la Municipalidad Provincial de Huamanga, año 2022.

**Tabla 12.**

*Proceso de selección de personal y la eficiencia en la Municipalidad Provincial de Huamanga, año 2022.*

Correlaciones			
		Proceso de selección de personal	Eficiencia
Proceso de selección de personal	Correlación de Pearson	1	.251
	Sig. (bilateral)		.002
	N	49	49
Eficiencia	Correlación de Pearson	.251	1
	Sig. (bilateral)	.002	
	N	49	49

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

*Nota.* El valor  $r = 0.251$ , cuyo valor del Sig, (bilateral) de 0.002, que se encuentra por debajo de 0.05 requerido, por lo cual se rechaza la Ho y se acepta la Ha, por lo que se puede afirmar con un 95% de confianza, que el ámbito de estudio entre Proceso de selección de personal y eficiencia en la Municipalidad Provincial de Huamanga, año 2022 existe una relación media baja entre las variables  $r=0.251$ ).

### Resultado del objetivo específico 3:

Para lo cual se planteó las siguientes hipótesis

Ho: Existe una relación significativa entre el proceso de selección de personal y la eficacia en la Municipalidad Provincial de Huamanga, año 2022.

Ha: Existe una relación significativa entre el proceso de selección de personal y la eficacia en la Municipalidad Provincial de Huamanga, año 2022.

#### Tabla 13.

*Proceso de selección de personal y la eficacia en la Municipalidad Provincial de Huamanga, año 2022.*

Correlaciones			
		Proceso de selección de personal	Eficacia
Proceso de selección de personal	Correlación de Pearson	1	.324*
	Sig. (bilateral)		.023
	N	49	49
Eficacia	Correlación de Pearson	.324*	1
	Sig. (bilateral)	.023	
	N	49	49

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

*Nota.* El valor  $r = 0.324$ , cuyo valor del Sig, (bilateral) de 0.023, el cual se encuentra por debajo del 0.05 requerido, por lo cual se contradice la Ho y se acepta la Ha además esta correlación es positiva, por lo que se puede afirmar con un 95% de confianza, que el ámbito de estudio entre Proceso de selección de personal y Eficacia en la Municipalidad Provincial de Huamanga, año 2022 existe una relación media baja ( $r=0.324$ ).

## V. DISCUSIÓN

Según los resultados del objetivo general, se determinó en la tabla 10 que el valor  $r = (0.488)$ , cuyo valor de Sig.,  $(0.000)$ , por lo que se puede aseverar con un 99% de confianza, que el ámbito de estudio entre proceso de selección de personal y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga, año 2022 existe una relación directa alta entre las variables de estudio, en ese sentido existe concordancia con Portuondo (2018) donde estableció que el proceso de selección de personal muestra una correlación  $r = (0.616)$  con el desempeño laboral, además concuerda con Funk (2018) donde estableció que el elemento clave es la dotación de personal, que quiere decir encontrar, seleccionar y orientar a personas con los conocimientos, habilidades, conocimientos y valores correctos para los requerimientos y las necesidades de las entidades, asimismo, Bello et al. (2017) determinaron que cuanto más similares son las preferencias de ellos tomadores de decisiones a los candidatos seleccionados, menor es la probabilidad de que el candidato se convierta en un candidato ideal. También Saldaña et al. (2021) manifiestan que las instituciones tengan procesos de selección de personal claros y ordenados, pues al utilizar secuencias bien elaboradas y estructurada de las actividades, el riesgo de ausencia será mínimo. Equivalentemente, Gil y Piana (2019) donde establecieron que el proceso de selección viene hacer el logro profesional, ya que se han descubierto la existencia de métodos discrecionales donde se manipulan las descripciones de los perfiles de puesto. Por consiguiente, Martines y Vargas (2019) determinaron que la selección de personal es un conglomerado de pasos, insumos y limitaciones que sustenten un procedimiento y toma de decisiones apropiadas con referencia al contrato de un individuo. Igualmente, Curo (2020) dijo que existe relación entre la selección de personal y el desempeño laboral por que presenta una relación significativa ( $\text{sig.} < 0.05$ ).

En concordancia con el resultado del objetivo específico 1, se evidencio en la tabla 11 que el valor  $r = (0.646)$ , cuyo valor del Sig,  $(0.000)$ , por lo que se puede testificar en un 99% de confianza, que el ámbito de estudio entre Proceso de selección de personal y productividad en la Municipalidad Provincial de Huamanga, año 2022 existe una relación directa alta, de acuerdo Candelo (2020), expreso que

el tiempo donde la persona se encuentra dispuesto a la permanecía en el trabajo, el trabajo de tipo parcial y el nivel de educación, además, Quezada et al. (2020) concluyeron que la implementación de grupos de trabajo ayudará a los funcionarios a ejecutar mejor los procesos, logrando así las metas de desempeño institucional, y les ayudará a entender las capacidades, las limitaciones y el razonamiento de los colaboradores del equipo, y a desarrollar un plan de comunicación interna para hacer el trabajo en su totalidad. Igualmente, Cajamarca y Jorge (2018) determinaron que relaciones entre personal y empleador inciden directamente dentro de la creación de la confianza y de la empatía en la atención en el servicio médico, también Castro y Delgado (2020) establecieron que el desempeño de las labores mejorará, gracias a la formación e incentivos que la organización desarrolla para sus empleados.

De acuerdo a la determinación del objetivo específico 2, se advirtió en la tabla 12 que el valor  $r = (0.251)$ , cuyo valor del Sig.,  $(0.002)$ , lo que afirma un 95% de confianza, que el ámbito de estudio entre Proceso de selección de personal y eficiencia en la Municipalidad Provincial de Huamanga, año 2022 existe una relación media baja entre la variable y la dimensión, resultado que concuerda con Portuondo (2018) dijo que la relación de este proceso también es clara con el desempeño del colaborador la correlación  $r=(<0.3)$  es demasiada baja, además Marrufo y Pacherez (2020) determinaron que un rendimiento laboral regular de los trabajadores, esto evidencia que no cumplen eficazmente las funciones por ello se debe incentivar y motivar al personal para su mejor rendimiento laboral.

Del análisis del objetivo específico 3, se observó en la tabla 13 que el valor  $r = (0.324)$ , cuyo valor del Sig.,  $(0.023)$ , afirmando con un 95% de confianza, que el ámbito de estudio entre Proceso de selección de personal y eficacia en la Municipalidad Provincial de Huamanga, año 2022 existe una relación media baja. Hecho que concuerda con Portuondo (2018) dijo que la relación de dicho proceso también se hace evidente con la eficiencia, la correlación  $r=<0.3$  es demasiada baja, también, Cajamarca y Jorge (2018) señalaron que donde la seguridad y calidad dentro de los centros de labores influyen efectivamente en los logros relacionadas a cumplimiento de las metas y objetivos institucionales.

## VI. CONCLUSIONES

1. Como resultado del objetivo general, se evidencio que el  $r = (0.488)$ , existiendo una relación directa alta, concluyéndose que hay relación entre el proceso de selección de personal y desempeño laboral en el municipio de Huamanga, año 2022. A ello se establece que mientras un proceso de selección de personal se lleve con transparencia, se obtendrá los resultados esperados en el desempeño laboral.

2. De acuerdo al resultado del objetivo específico 1, se advierte que el  $r = (0.646)$ , existiendo una relación alta, determinándose que existe relación entre proceso de selección de personal y la productividad en la Municipalidad Provincial de Huamanga, año 2022. De la conclusión, se advierte que el proceso de selección de personal, se debe calificar al personal idóneo para su desarrollo profesional en las áreas en el cual será designado.

3. Asimismo, el resultado específico 2, se detalla que el  $r = (0.251)$ , existiendo una relación mediana baja, comprobando que existe relación entre el proceso de selección de personal con la eficiencia en la Municipalidad Provincial de Huamanga, año 2022. De acuerdo a la determinación, podemos señalar que un proceso de selección de personal adecuado, no definirá la eficiencia del individuo en las labores a desarrollar con exactitud.

4. Por otro lado, el resultado específico 3, se demuestra que el  $r = (0.324)$ , existe una relación media baja, determinando que existe relación entre el proceso de selección de personal con la eficacia en la Municipalidad Provincial de Huamanga, año 2022. De lo mencionado, se evidencia que el proceso de selección de personal no mide con claridad la eficacia del trabajador elegido demostrando que no siempre el individuo con un talento muy desarrollado será eficiente en el desempeño laboral.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. De acuerdo a la conclusión del objetivo general, se recomienda al departamento de personal de la Municipalidad, que debe de publicar en la página web los procesos de selección de personal, llevar a cabo las etapas de selección de acuerdo a la normatividad, evaluar el cumplimiento del perfil y currículum del postulante, eligiendo finalmente al postulante más capaz e idóneo para el desempeño de sus funciones.

2. En concordancia con la conclusión del objetivo específico 1, se recomienda al departamento de personal del municipio provincial, evaluar la productividad de los trabajadores de manera semestral y anual, asimismo que capacite y motive al personal con la finalidad que se encuentre satisfecho en su centro laboral.

3. De acuerdo a la conclusión del objetivo específico 2, se recomienda al señor alcalde que la gestión administrativa se lleve con efectividad, calidad y oportunidad con la finalidad que el ciudadano se sienta en confianza.

4. De resultado del objetivo específico 3, se recomienda a la Gerencia General de la Municipalidad, que a través de la organización cumpla con las metas y objetivos institucionales establecidos en sus documentos de gestión.



## REFERENCIAS

- Abdalla Hamza, P., Jabbar Othman, B., Gardi, B., Sorguli, S., Mahmood Aziz, H., Ahmed, S. A., & Sabir, B. Y. (2021). Recruitment and Selection: The Relationship between Recruitment and Selection with Organizational Performance. *International journal of Engineering, Business and Management (IJEEM)*, 5(3), 1-13. doi:Issue DOI: <https://dx.doi.org/10.22161/ijebm.5.3>
- Alpízar Chavez, A. (2017). El concepto de resultados. *Revista Digital de la Maestría en Ciencias*, 9(9), 1-21. Recuperado el 28 de noviembre de 2021, de <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/RDMCP/article/view/29694/29717>
- Arias Arias, N., Mosquera Montoya, M., & Alonso Beltran, J. (junio de 2019). Productividad: Eficacia y eficiencia en tiempos de escasez. *Revista Palma*, 40(2), 234-238. Recuperado el 28 de noviembre de 2021, de <https://www.researchgate.net/search/publication?q=eficacia+y+eficiencia>
- Arias Gonzales, J. L. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica* (primera ed.). Arequipa, Perú: ENFOQUES CONSULTING EIRL. Recuperado el 29 de diciembre de 2021, de [file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/AriasGonzales\\_TecnicasEInstrumentosDelInvestigacion\\_libro.pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/AriasGonzales_TecnicasEInstrumentosDelInvestigacion_libro.pdf)
- Ayón Ponce, G. I., Merchán Holguín, J. J., & Zambrano Ortiz, M. E. (septiembre de 2021). Motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional: Caso Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Paján. *Polo de conocimiento*, 6(62), 1663-1678. doi:DOI: 10.23857/pc.v6i9.3132
- Baena Paz, G. (2014). *Metodología de la Investigación* (primera ed.). Ciudad de Mexico, Mexico: Grupo Editorial Patria. Recuperado el 17 de diciembre de 2021, de <https://www.editorialpatria.com.mx/pdf/files/9786074384093.pdf>
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aguilar Panduro, E. J. (05 de noviembre de 2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 109-121. Recuperado el 14 de diciembre de 2021, de <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/1417-Texto%20del%20art%C3%ADculo-2387-2-10-20211026.pdf>
- Bello, M., Bello, R., García, M. M., & Casas, G. (Diciembre de 2017). Estudio estadístico del efecto de la similaridad entre rankings en la selección de personal en un contexto competitivo. *Ingeniería Industrial*, XXXVIII(3), 257-264. Recuperado el 17 de noviembre de 2021, de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360453131003>
- Bernal Gonzalez, I., Pedraza Melo, N. A., & Castillo Hernandez, L. (2020). El capital humano y su relación con el desempeño organizacional. *Revista Espacios*,

- 41(22), 213-227. Recuperado el 15 de diciembre de 2021, de <http://www.revistaespacios.com/a20v41n22/a20v41n22p14.pdf>
- Bertram, D. (2008). *Likert Scaless... are the meaning of life. Topic report*. Recuperado el 29 de diciembre de 2021, de [poincare: http://poincare.matf.bg.ac.rs/~kristina/topic-dane-likert.pdf](http://poincare.matf.bg.ac.rs/~kristina/topic-dane-likert.pdf)
- Cajamarca Llantoy, D. S., & Jorge Malca, L. J. (2018). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la dirección regional de salud de Ayacucho, 2017*. Universidad San Cristobla de Huamanga, Escuela profesional de administracion de empresas. Ayacucho: Repositorio UNSCH. Recuperado el 22 de noviembre de 2021, de [http://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/handle/UNSCH/2985/TESIS%20AD166\\_Caj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unsch.edu.pe/bitstream/handle/UNSCH/2985/TESIS%20AD166_Caj.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Candelo Viáfara, J. M. (30 de abril de 2020). La educación y la distribución del tiempo laboral como variables para la selección de personal y la eficiencia organizacional1. *Revista EAN*(88), 49-62. doi:<https://doi.org/10.21158/01208160.n88.2020.2498>
- Castro Mori, K. O., & Delgado Bardales, J. M. (diciembre de 2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703. Recuperado el 22 de noviembre de 2021, de <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107/93>
- Charry Vargas, S. (2020). *Selección de personal*. monografía para optar el titulo de Especialista en Gerencia del Talento Humano, Fundacion Universidad de America, Facultad de educacion permanente y avanzada, Bogota. Recuperado el 23 de noviembre de 2021, de <https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8066/1/287856-2020-III-GTH..pdf>
- Congreso general de la Republica. (03 de julio de 2013). Ley del Servicio Civil - ley N° 30057. *El peruano*, pág. 47. Recuperado el 23 de noviembre de 2021, de <http://www.ipd.gob.pe/images/documentos/normas/general/Ley%20N%2030057.pdf>
- Curo Ramírez, J. P. (2020). *Selección de personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de Sechura - Piura 2019*. Universidad Cesar Vallejo, Facultad de ciencias empresariales. Piura: Repositorio UCV. Recuperado el 23 de noviembre de 2021, de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47013/Curo\\_RJP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47013/Curo_RJP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Decreto Legislativo N° 1057. (2008). D.S. N°075-2008-PCM, D.S. *El peruano*. Recuperado el 23 de noviembre de 2021, de

<https://www.servir.gob.pe/gestores-de-rrhh/seleccion-de-personal/proceso-de-seleccion-en-el-marco-del-d-leg-n-1057/>

DECRETO SUPREMO N° 054-97-EF. (2005). Ley del sistema privado de administración de fondos de pensiones. *El Peruano*. Recuperado el 24 de noviembre de 2021, de <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0035/LEY-SISTEMA-PRIVADO-ADMINISTRACION-FONDO-PENSIONES.pdf>

Duarte, A. (2018). ¿Como definir buenos objetivos, metas y acciones? *bibliospd, I*, 1-16. Recuperado el 15 de diciembre de 2021, de <https://bibliospd.files.wordpress.com/2019/08/cc3b3mo-definir-buenos-objetivos-metas-y-acciones.pdf>

Fernández Coronel, L. E., & Sánchez Dávila, K. (octubre de 2021). Cualificación de los recursos humanos en el gobierno municipal: un caso de la municipalidad provincial de Mariscal Cáceres, Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 6876- 6911. Recuperado el 18 de noviembre de 2021, de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/806/1104>

Fiorella Saavedra, M., Saldaña Pinto, C., & Delgado Bardales, J. (2021). Procesodeincorporarde personal y desempeño laboral, registro nacional de identificación y estado civil tarapoto. *Ciencia Latina*, 5(4), 5593-5616. Recuperado el 22 de Noviembre de 2021, de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/709/985>

Flores Díaz, J. E. (Enero-Junio de 2016). Estrategias para mejorar el proceso de reclutamiento y selección de personal en la Dirección de teleinformática de la gobernación del estado Mérida. *Sapienza Organizacional*, 3(5), 79-102. Recuperado el 17 de noviembre de 2021, de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=553057362005>

Funk Bute Meyer, R. K. (Diciembre de 2018). ¿Selección o azar? Aproximación cualitativa a los procesos de selección de profesionales en organizaciones solidarias. *Sociológica (México)*, 33(95), 189-228. Recuperado el 17 de noviembre de 2021, de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=305058137007>

Galindo, M., & Viridiana, R. (agosto de 2015). Productividad. *Serie de estudios economicos, I*, 1-9. Recuperado el 28 de noviembre de 2021, de [https://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508\\_mexicoproductivity.pdf](https://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508_mexicoproductivity.pdf)

Gil García, M., & Piana, R. S. (2019). Procesos de selección de personal en la administración pública de la Provincia de Buenos Aires. Una elipsis al régimen de concursos para el acceso a las funciones jerarquizadas. *Documentos Y Aportes En Administración Pública Y Gestion Estatal*, 18(31), 81-110. Recuperado el 22 de noviembre de 2021, de <https://bibliotecavirtual.unl.edu.ar/publicaciones/index.php/DocumentosyAportes/article/view/8449>

- González Ávila, M. (2002). Aspectos Éticos de la Investigación Cualitativa. *Revista Iberoamericana de Educación*, 85-103. Recuperado el 29 de diciembre de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/800/80002905.pdf>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico, Mexico, Mexico: Interamericana Editores S.A. Recuperado el 15 de diciembre de 2021, de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Huaire Inacio, E. J. (2019). Método de investigación. Material de clase. *Acta Académica*, 1-61. Recuperado el 16 de diciembre de 2021, de <https://www.aacademica.org/edson.jorge.huaire.inacio/35.pdf>
- Jara Martínez, A. M., Asmat Vega, N. S., Alberca Pintado, N. E., & Medina Guzmán, J. J. (2018 de junio de 2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740-758. Recuperado el 17 de noviembre de 2021, de <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/29058775014.pdf>
- Jaspe, C., López, F., & Moya, S. (septiembre de 2018). la aplicación de pausas activas como estrategia preventiva de la fatiga y el mal desempeño laboral por condiciones disergonómicas en actividades administrativas. *Revista de Investigación en Ciencias de la Administración*, 2(7), 175-186. Recuperado el 17 de noviembre de 2021, de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=621968096002>
- Ley 27056. (1999). *Ley de creacion del seguro social de salud ESSALUD*. Obtenido de <http://www.essalud.gob.pe/transparencia/pdf/publicacion/LEY27056ESSALUD.pdf>
- López López, A. D. (junio de 2018). Gestion de talento humano y la calidad de servicio publico en la provincia de Leoncio Prado. *Balance's*, 6(7), 12-17. Recuperado el 18 de noviembre de 2021, de [file:///C:/Users/NOTEBOOK-1/Downloads/145-404-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/NOTEBOOK-1/Downloads/145-404-1-PB%20(1).pdf)
- López Roldán, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la Investigacion social cuantitativa* (primera ed.). Cerdanyola del Valles, Barcelona , España : Edifici B. Recuperado el 29 de diciembre de 2021, de [https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua\\_a2016\\_cap2-3.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf)
- Manjarrez Fuentes, N. N., Boza Valle, J. A., & Mendoza Vargas, E. Y. (enero de 2020). La Motivacion en el desempeño laboral de Iso empleados ... *Scielo*, 11(5), 359-365. Recuperado el 28 de noviembre de 2021, de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>
- Marrufo Fernández, G., & Pacherez Riva, J. (29 de diciembre de 2020). El desempeño laboral en la municipalidad provincial de Rioja, región San

- Martin-2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1574-1593. doi:[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.182](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.182)
- Martínez Reinoso, L. O., & Vargas Fernández, T. (junio de 2019). Procedimiento para la gestión del proceso de reclutamiento y selección del personal en función del desarrollo local. *COODES - Cooperativismo y desarrollo*, 7(2), 225-242. Recuperado el 22 de noviembre de 2021, de <http://coodles.upr.edu.cu/index.php/coodles/article/view/241>
- Mora Contreras, C. E. (2015). La calidad del servicio y la satisfacción del consumidor. *Revista Brasileira de Marketing*, 10(2), 146-162. Recuperado el 28 de noviembre de 2021
- Núñez Hinojosa, E. (2018). *Desempeño laboral y satisfacción laboral en la municipalidad distrital de San Antonio de Antaparco Angaraes – Huancavelica*. Universidad Cesar Vallejo, Escuela de postgrado. Huancavelica: Repositorio UCV. Recuperado el 22 de noviembre de 2021, de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28374/nu%C3%B1ez\\_he.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28374/nu%C3%B1ez_he.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Núñez Peña, I. (2010). *Diseño de la investigación en psicología* (Vol. i). Barcelona: Universidad de Barcelona. Recuperado el 16 de diciembre de 2021, de [http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/20322/1/Dise%C3%B1o\\_de\\_investigaciones.pdf](http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/20322/1/Dise%C3%B1o_de_investigaciones.pdf)
- Ñaupas Paitan, H., Mejía Mejía, E., Novoa Ramírez, E., & Villagómez Paucar, A. (2013). *Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis* (Tercera ed.). Lima, Perú: Centro de producción editorial e imprenta la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado el 16 de diciembre de 2021
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol*, 35(1), 227-232. Recuperado el 29 de diciembre de 2021, de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Parra Penagos, C., & Rodríguez Fonseca, F. (2016). La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las organizaciones. *Revista Investigación desarrollo innovación*, 6(2), 131-143. doi:[doi:doi: http://dx.doi.org/10.19053/20278306.4602](http://dx.doi.org/10.19053/20278306.4602)
- Portuondo Noel, L. G. (2018). *Selección de Personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Veintiséis de Octubre – 2018*. Universidad Cesar Vallejo, Escuela de postgrado. Piura: Repositorio UCV. Recuperado el 23 de noviembre de 2021, de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28589/Portuondo\\_NLG.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28589/Portuondo_NLG.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Prieto, G., & Delgado, A. R. (abril de 2010). Fiabilidad y validez. *Papeles del Psicólogo*, 31(1), 67-74. Recuperado el 29 de diciembre de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/778/77812441007.pdf>
- Quezada Rodríguez, M. R., Quevedo Barros, M. R., & Torres alacios, M. M. (15 de agosto de 2020). Trabajo en Equipo, Comunicación y Desempeño laboral en las Organizaciones del sector público. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 5(3), 748-778. Recuperado el 22 de noviembre de 2021, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7608887>
- Quintana Pumachoque, S. (10 de mayo de 2020). La Operacionalización de variables; "CLAVE" para armar una Tesis. *Repositorio Universidad San Marcos*, 1-5. Recuperado el 29 de diciembre de 2021, de <https://unsm.edu.pe/wp-content/uploads/2020/05/silvestre-quintana-articulo-unsm-13-05-2020.pdf>
- Ramírez González, A. I. (2017). Construcción de objetivos. *EDGVIRTUAL*, 1-12. Recuperado el 29 de noviembre de 2021, de <https://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/bitstream/123456789/1906/1/Construccion%20de%20objetivos.pdf>
- Ramos-Villagrasaa, P. J., Barrada, J. R., Fernández-del-Río, E., & Koopmans, L. (2019). Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales: The Case of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(3), 195-205. Recuperado el 09 de marzo de 2022, de <https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v35n3/1576-5962-rpto-35-3-0195.pdf>
- Rivera Garcia, L. M. (septiembre de 2019). Reclutamiento y selección del personal empresarial. *FIPCAEC*, 4(12), 58-71. Recuperado el 16 de diciembre de 2021, de <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/65-Texto%20del%20art%C3%ADculo-89-1-10-20191023.pdf>
- Rodríguez, A., & López Bastera, J. (Abril de 2018). Predictores Selectivos en el Sector Público: Validez Predictiva y Reacciones de los Candidatos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 34(1), 16-28. doi:<https://doi.org/10.5093/jwop2018a3>
- Rojas, M., Jaimes, L., & Valencia, M. (2017). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Revista Espacio*, 39(6), 1-11. Recuperado el 29 de noviembre de 2021, de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>
- Salazar Raymond, M. B., Icaza Guevara, M. d., & Alejo Machado, O. J. (enero de 2018). La importancia de la ética en la investigación. *Universidad y Sociedad*, 10(1), 305-311. Recuperado el 29 de diciembre de 2021, de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n1/2218-3620-rus-10-01-305.pdf>
- Saldaña Pinto, C. A., Saavedra Mori, F., Alejandría Castro, C. A., & Delgado Bardales, J. M. (2021). Selección de personal y desempeño laboral de los colaboradores, dirección de operaciones agrarias de Tarapoto -región San

Martín. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4). Recuperado el 17 de noviembre de 2021, de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/727/1009>

SERVIR. (17 de mayo de 2021). Formalizan el acuerdo de Consejo Directivo mediante el cual se aprueba la Directiva N° 004-2021-SERVIR/GDSRH “Normas para la gestión de los procesos de selección en el régimen de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil”. *El Peruano*, pág. 13. Recuperado el 23 de noviembre de 2021, de <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/formalizan-el-acuerdo-de-consejo-directivo-mediante-el-cual-resolucion-n-000081-2021-servir-pe-1953657-1>

Soto Abanto, S. (08 de agosto de 2018). Variables, dimensiones e indicadores en una tesis. *Tesis ciencia - Artículos de interés para investigadores*, 1-3. Recuperado el 28 de diciembre de 2021, de <https://tesis ciencia.files.wordpress.com/2018/08/articulo-variables-dimensiones-indicadores-de-una-tesis.pdf>

SUNAT. (2019). *Contribuciones a EsSalud y ONP*. Lima. Recuperado el 24 de noviembre de 2021, de [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/436834/Cartilla\\_Contribuciones\\_a\\_Essalud\\_y\\_ONP.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/436834/Cartilla_Contribuciones_a_Essalud_y_ONP.pdf)

Tamayo Ly, C., & Silva Siesquén, I. (2019). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos*. Recuperado el 16 de diciembre de 2021, de google: <https://www.postgradoune.edu.pe/pdf/documentos-academicos/ciencias-de-la-educacion/23.pdf>

Zayas Agüero, P. M. (2010). *Los fundamentos teóricos metodológicos de la selección del personal*. Biblioteca UTEC. Recuperado el 18 de noviembre de 2021, de [http://biblioteca.utec.edu.sv/siab/virtual/elibros\\_internet/55712.pdf](http://biblioteca.utec.edu.sv/siab/virtual/elibros_internet/55712.pdf)

## **ANEXOS**



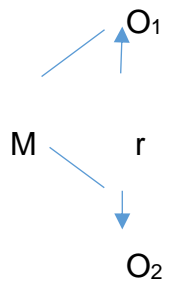
### ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

“Proceso de selección de personal y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga, año 2022”

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición/ Instrumento
<b>Proceso de selección de personal</b>	Según Zayas (2010) Es un proceso para elegir a los empleados más competentes y adecuados. Elegir a los candidatos adecuados para la organización. La selección implica el rechazo de los candidatos que no son adecuados.	El proceso de selección de personal es una inversión y bien conducida debe producir un rápido “retorno de la inversión”. Son incalculables los beneficios que, en el ámbito social, material, y financiero reporta a la institución contar con la fuerza de trabajo con las características adecuadas para el desempeño de sus funciones.	Publicación de la convocatoria y recepción de postulantes	Convocatoria	Ordinal  Escala de Liker
				Inscripción de postulantes	
				Cumplimiento de perfil	
			Etapas del proceso de selección	Evaluación curricular	
				Evaluación de conocimientos	
				Entrevista	
				Contrato	
			Retenciones y obligaciones sociales	AFP	
				ONP	
				ESSALUD	
<b>Desempeño Laboral</b>	Según Zayas (2010) Son las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización	un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización. se evidencia la eficacia y eficiencia de los trabajadores esto evidencia que tienen un nivel de desempeño alto.	Productividad	Resultados	Ordinal  Escala de Liker
				Capacitación	
				Motivación	
				Satisfacción	
			Eficiencia	Efectividad	
				Calidad	
				Oportunidad	
			Eficacia	Objetivo	
				Meta	
Cumplimiento					

**ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA**

“Proceso de selección de personal y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga, año 2022”

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Dimensiones	Técnicas y Instrumento de recolección de datos/	Método de la investigación
¿Cuál es la relación que existe entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga, año 2022?	Determinar la relación que existe entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga, año 2022.	El proceso de selección de personal se relaciona directamente con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga, año 2022.	Variable (X)  Proceso de selección de personal	-Publicación de la convocatoria y recepción de postulantes  -Etapas del proceso de selección	Técnica:  Entrevista	Enfoque: Cuantitativo  Tipo: Básica  Diseño: No experimental – transversal - Correlacional.
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		-Retenciones y obligaciones sociales	Instrumento:  Cuestionario	<b>Esquema</b>   <pre> graph TD     M --&gt; O1     M --&gt; O2     r             </pre>
1 ¿Cuál es la relación que existe entre el proceso de selección de	a) Determinar la relación que existe entre el proceso de selección de	a) Existe una relación significativa entre el proceso de selección de personal y la				

<p>personal y la productividad en la Municipalidad Provincial de Huamanga, año 2022?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación que existe entre el proceso de selección de personal y la eficiencia en la Municipalidad Provincial de Huamanga, año 2022?</p> <p>3) ¿Cuál es la relación que existe entre el proceso de selección de personal y la eficacia en la Municipalidad Provincial de Huamanga, año 2022?</p>	<p>personal y la productividad en la Municipalidad Provincial de Huamanga, año 2022</p> <p>b) Establecer la relación que existe entre el proceso de selección de personal y la eficiencia en la Municipalidad Provincial de Huamanga, año 2022.</p> <p>c) Determinar qué relación existe entre el proceso de selección de personal y la eficacia en la Municipalidad Provincial de Huamanga, año 2022.</p>	<p>productividad en la Municipalidad Provincial de Huamanga, año 2022.</p> <p>b) Existe una relación significativa entre el proceso de selección de personal y la eficiencia en la Municipalidad Provincial de Huamanga, año 2022.</p> <p>c) Existe una relación significativa entre el proceso de selección de personal y la eficacia en la Municipalidad Provincial de Huamanga, año 2022.</p>				<p><b>Población</b></p> <p>La población estará conformada 56 trabajadores contratados de la Municipalidad Provincial de Huamanga, año 2022.</p>
			<p>Variable (Y)</p> <p>Desempeño Laboral</p>	<p>-Productividad</p> <p>-Eficiencia</p> <p>-Eficacia</p>	<p><b>Muestra</b></p> <p>La muestra estará conformada por 49 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huamanga, año 2022.</p>	

### ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

El tema de investigación es: “Proceso de selección de personal y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga, año 2022”

**Instrucciones:** Estimado colaborador, a continuación, usted tiene 20 preguntas respecto, para lo cual debes marcar con el número de la tabla la opción que considere correcta.

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>

N°	Preguntas	Escala				
		1	2	3	4	5
<b>Variable 1: Proceso de selección de personal</b>						
<b>Publicación de la convocatoria y recepción de postulantes</b>						
1	En la entidad donde usted labora cumple con la realización del lanzamiento de la convocatoria bajo la normatividad establecida.					
2	La oficina de recursos humanos realiza la verificación de la inscripción de los postulantes al concurso, si cumplen con los requisitos mínimos para ser incorporados.					
3	Las bases de la convocatoria detallan el perfil del puesto o requisitos generales y específicos para la plaza vacante ofertada					
<b>Etapas del proceso de selección</b>						
4	A oficina de recursos humanos verifica la información proporcionada dentro de la evaluación curricular.					
5	Se aplican pruebas de conocimientos y pruebas psicológicas durante el proceso de selección de personal nuevo en la municipalidad.					
6	Se realizan entrevistas con el jefe de área que solicita la plaza de trabajo y el jefe de unidad de recursos humanos en la etapa final del proceso de selección.					
7	Se realiza el proceso de contratación de los postulantes ganadores de acuerdo a lo establecido en la convocatoria laboral y de acuerdo a las leyes laborales vigentes.					

<b>Retenciones y obligaciones sociales</b>						
8	La entidad brinda información sobre los beneficios que otorga la AFP y el trabajador es libre de afiliarse al dicho fondo de pensiones.					
9	Se brinda información sobre la normatividad y procedimientos para la obtención de pensiones por jubilación.					
10	Si se realiza el descuento de ESSALUD bajo la normatividad correspondiente.					

N°	Preguntas	Escala				
		1	2	3	4	5
<b>Variable 2: Desempeño Laboral</b>						
<b>Productividad</b>						
11	Evidencias tu capacidad de adaptación a los cambios administrativos y de procedimientos de trabajo dentro de la municipalidad.					
12	La capacitación del personal se realiza según las necesidades del trabajador y tiene conocimiento si existe en la municipalidad sobre un programa de capacitación					
13	Te sientes motivado para desempeñarte de la mejor manera dentro de la municipalidad					
14	Siente satisfacción cuando reconocen el esfuerzo puesto en el trabajo y en el ambiente de laboral.					
<b>Eficacia</b>						
15	Están bien definidas las acciones precisas para alcanzar los objetivos					
16	Cumples con los estándares o metas organizacionales establecidas para tu puesto de trabajo					
17	Cumples con las tareas adicionales que te delega tu jefe inmediato dentro de tu área de trabajo en la municipalidad.					
<b>Eficiencia</b>						
18	Utilizas de forma efectiva el tiempo con el que cuentas para desempeñar tus actividades laborales en la municipalidad.					
19	Te esfuerzas por realizar un trabajo de calidad dentro de la municipalidad					

20	En diferentes oportunidades actúas como un apoyo laboral efectivo en tu área de trabajo dentro de la municipalidad.					
----	---	--	--	--	--	--

## ANEXO 4: CONSTANCIA DE VALIDACIÓN



### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Edwin Augusto Zumaeta Jauregui identificado con DNI N.º 10196969 Licenciado en Administración de profesión Licenciado en Administración desempeñándome actualmente como Gerente Municipal de la Municipalidad Provincial de Huamanga.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento:

Cuestionario: Proceso de selección de personal y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga año 2022.

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

Cuestionario dirigido Edwin Augusto Zumaeta Jauregui	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Ayacucho a los 22 días del mes de febrero del Dos mil veintidós.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA

Lic. Adm. EDWIN A. ZUMAETA JAUREGUI

GERENTE MUNICIPAL

LIC. : Edwin Augusto Zumaeta Jauregui  
DNI : 10196969  
Especialidad : Gestión Pública  
E-mail : edwinzumaeta@hotmail.com





### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Abdón Avilés Carrasco, identificado con DNI N° 28205089 Licenciado en Administración N° colegiatura 005374 de profesión Licenciado en Administración desempeñándome actualmente como Jefe de la Unidad de Organización y Modernización de la Municipalidad Provincial de Huamanga.

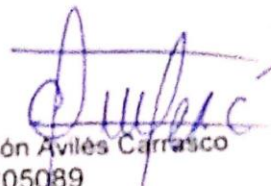
Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento:

Cuestionario: Proceso de selección de personal y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga año 2022.

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

Cuestionario dirigido Abdón Avilés Carrasco.	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Ayacucho a los 22 días del mes de febrero del Dos mil veintidós.



LIC. : Abdón Avilés Carrasco  
DNI : 28205089  
Especialidad : Administración  
E-mail : avilescar@hotmail.com



### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Sofía Irene Delgado Wong identificado con DNI N° 16680531 Doctor en Administración N° colegiatura 02226 de profesión Licenciado en Administración desempeñándome actualmente como. Docente en Universidad Cesar Vallejos

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento: Barrientos y Moreno.

Cuestionario: Proceso de selección de personal y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga año 2022.

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

Cuestionario dirigido Sofía Irene Delgado Wong	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X

9. Metodología					X
----------------	--	--	--	--	---

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Lima a los 25 días del mes de enero del Dos mil veintidós.



Dra. : Sofia Irene Delgado Wong  
DNI : 16680531  
Especialidad : Administración  
E-mail : dwongsi@ucvvirtual.edu.pe

## ANEXO 05: CONSENTIMIENTO



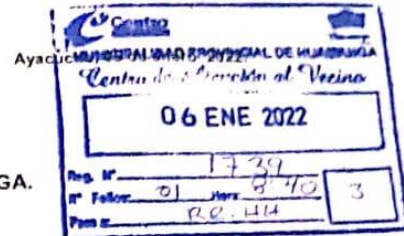
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### CARTA N° 001-2021-UCV-CCBR & MMQ

SEÑOR:

YURI GUTIERREZ GUTIERREZ

ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA.



De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarnos ante su despacho:

Yo, **Caterin Creta Barrientos Rivera**, identificada con **DNI N° 70045541** con código **N° 7002755323** de la ciudad de Huamanga Departamento de Ayacucho y la Srta. **Marileydi Moreno Oré** identificada con **DNI N° 45030496** con código **N° 7002756658** de la ciudad de Huamanga Departamento de Ayacucho estudiantes de pregrado de la Facultad Ciencias Empresariales de la Carrera Profesional de Administración de la **UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO** en la sede **LIMA NORTE** en la que deseamos realizar nuestra tesis de investigación, en su distinguida institución, por la que solicitamos obtener información a fin de desarrollar nuestra tesis de investigación.

Ponemos de su conocimiento que el título de la investigación a desarrollar es: **PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA AÑO 2022**. El representante de nuestra investigación para la suscripción del convenio es la **DR. SOFIA DELGADO WONG**, de ser aceptadas sírvase informarnos por escrito.

Conocedores de su compromiso por el desarrollo educativo, solicito brindar las facilidades del caso a la estudiante, a fin de que puedan recopilar la información necesaria para su trabajo de investigación.

Esperando contar con su apoyo, sin otro en particular reciba un cordial saludo.

Atentamente,

Alumna: **Caterin Creta, Barrientos Rivera.**  
**Código N° 7002755323**

Cel. 914277322

Alumna: **Marileydi, Moreno Oré**  
**Código N° 7002756658**

Cel: 982889343



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA  
OFICINA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS  
Unidad de Recursos Humanos

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

**EL QUE SUSCRIBE, JEFE DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA.**

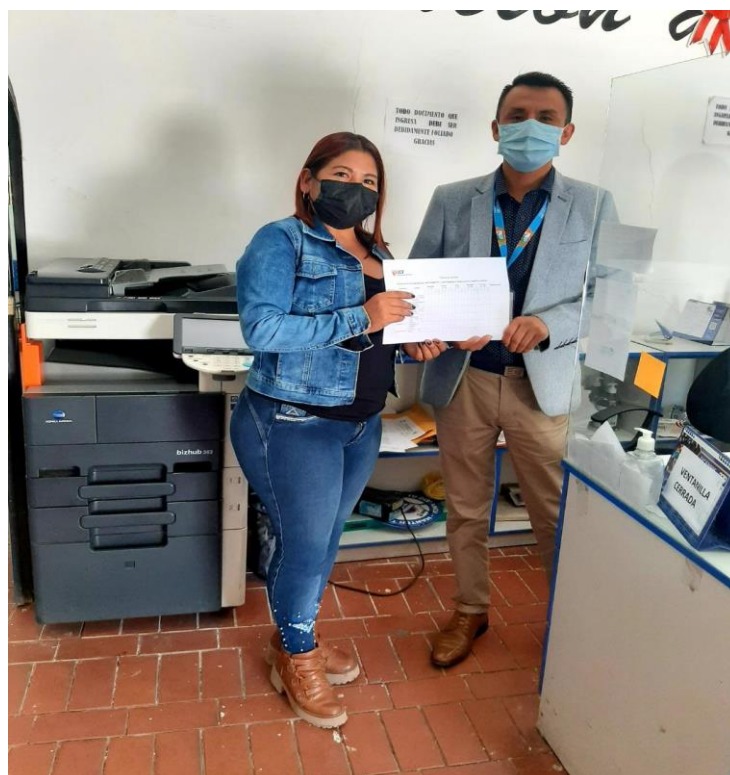
## **CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN:**

Por la presente se les **autoriza** a los señores **Cásterin Creta Barrientos Rivera con DNI N° 70045541** y **Marileydi Moreno Oré con DNI N° 45030496**, para que pueda realizar el trabajo de investigación (Tesis para obtener Título Profesional en la Universidad César Vallejo - Lima) tema: **"Proceso de Selección de Personal y Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Huamanga año 2022"**; para lo cual, brindar las facilidades del caso en las diferentes Oficinas de la institución.

Ayacucho, 11 de febrero de 2022.

  
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAMANGA  
OFICINA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS  
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS  
ABOG. DARWIN R. CONTRERAS ABREGU  
JEFE

## ANEXO 06: FOTOGRAFÍAS



## ANEXO 7: CALCULO DE LA ESTADÍSTICA PROBABILÍSTICA

$$n = \frac{Z^2 pq \cdot N}{E^2 (N-1) + Z^2 \cdot pq}$$

Dónde:

n= Muestra

Z= Nivel de confianza, 95%:2 = 47.5%:100=0,475 el valor 1.96

P= Probabilidad de éxito:60%:100=0.6

q= Probabilidad de fracaso: 40%:100=0,4

e=Nivel de error: 05%:100=0,05

N= Población

Reemplazando valores:  $n = \frac{(1.96)^2 (0.6) (0.4) 56}{(0.05)^2 (56-1) + (1.96)^2 (0.6) (0.4)}$

Resolviendo operaciones  $n = \frac{3.8416 (0.24) 56}{(0.0025) 56 + 3.8416 (0.24)}$

$$n = \frac{0.921984 (56)}{0.0025 (56) + 3.8416 (0.24)}$$

$$n = 48.73$$

Redondeando  $n = 49$