



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN
PÚBLICA



RECLUTAMIENTO Y LA CALIDAD DE SELECCIÓN DEL
PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
CABANILLAS – SAN ROMÁN, 2024

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. CELIA NOEMI HANCCO QUEA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

JULIACA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN
PÚBLICA

RECLUTAMIENTO Y LA CALIDAD DE SELECCIÓN DEL
PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE CABANILLAS – SAN ROMÁN, 2024

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. CELIA NOEMI HANCCO QUEA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

: 
Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

PRIMER MIEMBRO

: 
Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA

SEGUNDO MIEMBRO

: 
Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR

ASESOR DE TESIS

: 
Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 – UNESCO)



RESOLUCIÓN N.º 1183-2024-D-FCA-UANCV-J

Juliaca, 26 de setiembre 2024

VISTOS:

El Expediente **2024-CU-12897** de fecha **12-09-2024** de **CELIA NOEMI HANCCO QUEA**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulado: **RECLUTAMIENTO Y LA CALIDAD DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANILLAS - SAN ROMÁN, 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**.

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 8º, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

Que, al haber cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, y las atribuciones que confiere el artículo 28º del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR APTO para la sustentación presencial del informe Final de la investigación (borrador de Tesis), del (la) bachiller: **CELIA NOEMI HANCCO QUEA**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO. – NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

- * PRESIDENTE : Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
- * Primer miembro : Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA
- * Segundo miembro : Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR
- * Asesor : Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA

ARTICULO TERCERO. – PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

- * Lugar : salón de Grados y Títulos
- * Fecha : martes 01 de octubre de 2024
- * Hora : 9:00 am

ARTICULO CUARTO. – DISPONER que la comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretarías Académicas y Administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

Dr. Benigno Callata Quispe
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**RESOLUCIÓN N° 260-2024-UI-FCA-UANCV-J**

Juliana, 11 de julio 2024

VISTOS:

El Expediente: **2024-CU-8676** de fecha 11 de julio de 2024, del **Bach. CELIA NOEMI HANCCO QUEA**, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) **Bach. CELIA NOEMI HANCCO QUEA**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **RECLUTAMIENTO Y LA CALIDAD DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANILLAS - SAN ROMÁN, 2024**; conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR **Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA**.

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS), para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: RECLUTAMIENTO Y LA CALIDAD DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANILLAS - SAN ROMÁN, 2024; presentado por el (la) **Bach. CELIA NOEMI HANCCO QUEA**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - RATIFICAR, como ASESOR al **Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA**.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER, que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

DISTRIBUCIÓN:
- Decanatura
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)





RESOLUCIÓN N° 033-2024-UI-FCA-UANCV-I

Juliaca, 12 de abril de 2024

VISTOS:

El Expediente: 2023-CU-17722 de fecha 14 de diciembre de 2023, el cual solicita Revisión de propuesta de Investigación y el Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación" que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) Bach. CELIA NOEMI HANCCO QUEA, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de Título: **RECLUTAMIENTO Y LA CALIDAD DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANILLAS - SAN ROMÁN, 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en Administración y Gestión Pública.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la Propuesta de Investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, corroboró la propuesta del ASESOR Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis).

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **RECLUTAMIENTO Y LA CALIDAD DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANILLAS - SAN ROMÁN, 2024**; presentado por el (la) Bach. CELIA NOEMI HANCCO QUEA, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO.- RECONOCER, como ASESOR al Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



DISTRIBUCIÓN:
- Decanatura
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)



RECLUTAMIENTO Y LA CALIDAD DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANILLAS – SAN ROMÁN, 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

14%

INDICE DE SIMILITUD

13%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	9%
2	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	1%
3	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.upse.edu.ec Fuente de Internet	<1%
5	Submitted to Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurimac Trabajo del estudiante	<1%
6	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1%
7	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	<1%

8 Submitted to Vanderbilt University



METADATOS COMPLEMENTARIOS - UANCV



TÍTULO DE LA TESIS	
RECLUTAMIENTO Y LA CALIDAD DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANILLAS – SAN ROMÁN, 2024	
Datos del autor	
Nombres y apellidos	CELIA NOEMI HANCCO QUEA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	60632918
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0007-5368-2956
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02145441
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-8237-5735
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	PERCY GONZALO PUMA PUMA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02374215
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	ROBBINS FLORES AGUILAR
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02426851

Datos de investigación	
Línea de investigación	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 - UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Ubicación: Edificio: Municipalidad Distrital de Cabanillas País: Perú Departamento: Puno Provincia: San Román Distrito: Cabanillas Coordenadas: Latitud: 15°38'32.9"S Longitud: 70°21'00.6"W URL: https://maps.app.goo.gl/DGo1dA6kDFuVHzZ79</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Abril 2024 – Setiembre 2024
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	<p>Administración Pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02</p> <p>Teoría Organizacional https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.03</p>



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
Dr. Sc. S. Leimaco Aguilar Pinto
DIRECTOR
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo CELIA NOEMI HANCCO QUEA, identificado con DNI
Nro. 60632918 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional**
- Programa de Segunda Especialidad,**
- Programa de Maestría o Doctorado**

ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada:

RECLUTAMIENTO Y LA CALIDAD DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DE LA

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANILLAS – SAN ROMÁN, 2024

Asesorado por: Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.


Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 15 de 11 del 2024


Firma del Asesor
(obligatoria)


Firma del Estudiante
(obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

A mis padres y familia, son fortalezas de mi superación para lograr mis objetivos de ser profesional.



AGRADECIMIENTO

A Dios, a la Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública y docentes por inculcar sus experiencias y sabidurías en mi carrera profesional.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....iii

AGRADECIMIENTO.....iv

ÍNDICE GENERAL v

ÍNDICE DE TABLASviii

RESUMEN..... x

ABSTRACTxi

INTRODUCCIÓNxii

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA..... 13

1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN..... 18

1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 19

 1.3.1. Problema general 19

 1.3.2. Problemas específicos..... 19

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO 19

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL 21

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS 21

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL



3.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	22
3.1.1. A nivel internacional.....	22
3.1.2. A nivel nacional	24
3.1.3. Antecedentes locales.....	28
3.2. MARCO TEÓRICO.....	29
3.2.1. Gestión del talento humano	29
3.2.2. Reclutamiento	30
3.2.3. Calidad de selección del personal	41
3.3. MARCO CONCEPTUAL	50

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. HIPÓTESIS GENERAL.....	51
4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	51
4.3. VARIABLES	51
4.3.1. Variable independiente	51
4.3.2. Variable dependiente	51
4.4. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	52

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN	53
5.2. NIVEL O ALCANCE DE ESTUDIO.....	53
5.3. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	53
5.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	53
5.5. POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO	53



5.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	54
5.7. PROCESAMIENTO DE DATOS	54

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS	55
6.2. RESULTADOS DE LAS DIMENSIONES DE LA VARIABLE RECLUTAMIENTO	57
6.3. RESULTADOS DE LAS DIMENSIONES DE LA VARIABLE CALIDAD DE SELECCIÓN DEL PERSONAL	62
6.4. RESULTADOS INFERENCIALES	70
6.5. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	72
6.6. COMPARACIÓN CRÍTICA CON LA LITERATURA EXISTENTE	75
CONCLUSIONES.....	77
RECOMENDACIONES	91
REFERENCIAS BIBIOGRÁFICAS.....	79
ANEXOS.....	82



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Distribución de los ítems del cuestionario	55
Tabla 2	<i>Descripción de la Barenación y escala de interpretación</i>	56
Tabla 3	Estadística de fiabilidad	56
Tabla 4	Indicadores de la dimensión planeación de personal.....	57
Tabla 5	<i>Dimensión planeación personal</i>	57
Tabla 6	<i>Comparación promedio de los indicadores de la dimensión planeación de personal</i>	58
Tabla 7	Indicadores de la dimensión reclutamiento externo	59
Tabla 8	<i>Dimensión reclutamiento externo</i>	60
Tabla 9	Comparación promedio de los indicadores de la dimensión reclutamiento externo.....	60
Tabla 10	Reclutamiento	61
Tabla 11	Comparación promedio de los indicadores de la variable reclutamiento. .	61
Tabla 12	Indicadores de la dimensión bases para la selección del personal	63
Tabla 13	Dimensión bases para la selección del personal.....	64
Tabla 14	Comparación promedio de los indicadores de la dimensión bases para la selección del personal.	64
Tabla 15	Indicadores de la dimensión ejecución del proceso de selección....	65
Tabla 16	<i>Dimensión ejecución del proceso de selección</i>	66
Tabla 17	Comparación promedio de los indicadores de la dimensión ejecución del promedio de selección	66
Tabla 18	Calidad de selección del personal	68
Tabla 19	Comparación promedio de los indicadores de la variable calidad de selección del personal.....	68



Tabla 20	Correlación de Rho de Spearman entre variables.....	70
Tabla 21	Correlación de Rho de Spearman entre dimensiones.....	71
Tabla 22	Correlación de Rho de Spearman entre dimensiones.....	72



RESUMEN

El presente trabajo hemos desarrollado en la Municipalidad Distrital de Cabanillas – San Román, 2024; en el proceso de reclutamiento de calidad de personal para trabajar en la institución edil, la metodología utilizada ha sido el enfoque cuantitativo, correlacional y diseño no experimental. Resultados, 57.8% dijeron el reclutamiento casi siempre se realiza periódicamente cuando la institución edil necesita servicios profesionales o personal con bastante experiencia en el área de la convocatoria, 56.3% mencionan captar personal que tenga capacidad y calidad para el desenvolvimiento en el área a designar.

El reclutamiento de personal es un proceso significativo que oferta una institución para proveerse con características propias de calidad, es el caso de la de selección del personal de la Municipalidad Distrital de Cabanillas - San Román 2024, donde según la prueba de Rho de Spearman, muestra una significancia $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$ y $Rho = 0.589$, indica alta relación positiva entre el reclutamiento y calidad de selección de personal.

Palabras Clave: reclutamiento, municipalidad, selección del personal.



ABSTRACT

This research objective to know how recruitment is related to the quality of selection of personnel of the District Municipality of Cabanillas - San Román, 2024; The research methodology used was quantitative in nature specifically correlational research design under non-experimental - transectional design, having a study population of 45 workers, using a sample non-probabilistic entire population, the technique used for data collection was survey with an instrument as a questionnaire. The research findings indicate that 57.8% said recruitment is almost always adequately done, similarly 56.3% said it is almost always of an adequate quality of personnel selection, therefore, recruitment has a significant relationship with the quality of selection of the personnel of District Municipality of Cabanillas - San Román 2024 since in Spearman's Rho, the bilateral significance of $p\text{-value} = 0.000 < 0.05$ and $Rho = 0.589$ it indicates that The association among employment and the excellence of employees collection is positive and high.

Keywords: recruitment, workers, municipality, personnel selection.



INTRODUCCIÓN

Los días plantean diversas preocupaciones, condiciones, controversias e incertidumbres, en la evolución de los contratos dentro de las comunas municipales, todas ellas desviaciones de las antiguas prácticas tradicionales. Sin embargo, este escenario depende de un solo factor: el comportamiento ético de los funcionarios públicos.

Los hechos apuntan a una estructura de inscripción de trabajadores que genera inacción por parte de los gobiernos locales y deja a los empleados inseguros. Fomenta poca armonía en los sentimientos, sino más bien dificultades: sobrecarga de trabajo debido a la ineficiencia de los trabajadores entrantes, por no mencionar situaciones que provocan altos niveles de frustración debido a las flagrantes disparidades salariales.

La investigación tiene cinco capítulos:

I Capítulo, el problema y justificación.

II Capítulo, objetivos.

III Capítulo, Marco teórico, antecedentes

IV Capítulo, hipótesis, las variables.

V Capítulo, metodología de la investigación

Finalmente, conclusiones, recomendaciones y referencias.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO

No basta mencionar el hecho de que la estructura de una institución está bien organizado, existen problemas internos que los lleva a incertidumbre y falta de armonía o dificultades de sentimientos) ya describe la situación de sobrecarga laboral, que obstaculiza aún más la productividad debido a la ineficiencia con los trabajadores entrantes. También Adolece sensibilización entre los trabajadores de las diferentes áreas, , incluso si no están calificados, en lugar de otros que pueden estar bien remunerados, pero menos calificados que ellos según sus requisitos profesionales (Lindor, 2019).

El artículo de Yuperel, B. et al., (2020) habla de calidad a la hora de elegir tu fuerza laboral: "Implica comparar las cualidades de los postulantes con lo que se requiere en ese puesto más adoptar una técnica de elección n basada en la comunicación donde Se cumplen los requisitos mínimos." (pág.69). En consecuencia, la calidad en la selección dentro de los municipios que no cumplan con los requisitos establecidos por dicha agencia. Desde esta perspectiva, el proceso considera estos dos lados;



su capacidad de adaptarse a la tarea requerida: requiere una comprensión de ambos lados sobre lo que cada uno necesita o puede ofrecer.

A nivel internacional, varios estudios afirman que los municipios de Nicaragua no cuentan con una adecuada selección del personal requerido según las bases que rigen las normas vigentes en este país. (Yuperel, B. et al., 2020)

El Instituto Nacional de Estadística e Informática (2020) identificó 1.678 municipios en el Perú. Sin embargo, a pesar de un aumento de personal en el mismo año, no llevaron a cabo procesos apropiados de reclutamiento y selección. Esto tuvo efectos perjudiciales que no cumplen con requisitos y competencias del puesto, juzgando mal las contrataciones y resultando en la pérdida de personal capacitado. En otro estudio de Vílchez (2021) se observó que las descripciones de los perfiles de los trabajadores municipal no estaban adecuadamente planificadas.

Estos casos negativos de la empresa implican que los procedimientos de reclutamiento y contratación carecen de información, ya que existen escasos detalles sobre los candidatos y pocas conexiones con organizaciones que brinden programas de capacitación profesional para las necesidades de su personal. Por ello, se buscaron opiniones de fuentes externas; podrían ser personas como funcionarios o empleados de la empresa, o incluso amigos. De esta manera se firmaban contratos no sólo con miembros de la familia sino también con personas del círculo interno.



La administración del sector estatal estará obligada, según la Comisión Nacional del Servicio Civil (2018), a aplicar procesos y herramientas en la contratación y selección de personal. Por su parte, el organismo deberá crear una comisión que establezca las bases y cronogramas de las contrataciones para los sectores públicos habilitados. El proceso de reclutamiento implica aprobación de requisitos exigidos para aptar el nuevo personal en el área donde se necesita. Los gobiernos locales carecen de controles internos en la contratación y selección de personal: esto lleva a que se abuse de los contratos por altos niveles de consanguinidad (que están prohibidos por ley) y a una colocación ineficaz del personal en el puesto. La administración del sector estatal velará por que los procesos y herramientas utilizados para este efecto garanticen el cumplimiento de acuerdo a las normas de contrataciones, conforme establece los instructivos de selección de personal. La Agencia establece una comisión encargada de elaborar las normas y cronograma de contratación en los sectores públicos permitidos en la etapa de preparación de eliminar los candidatos que no tengan al menos las calificaciones básicas requeridas para el puesto.

En los gobiernos locales faltan directrices de control interno sobre la contratación de personal de alta calidad de personal para los puestos vacantes. La administración del sector estatal tiene el mandato de alta dirección que garantiza el proceso y las herramientas utilizadas en la contratación y selección de personal. Por su parte, deberá crear una comisión para el establecimiento de las bases y firma de orden de contratación en los sectores públicos habilitados. la selección tendrá



carácter preliminar para descartar a aquellos candidatos que poseen competencias mínimas necesarias para que integre el personal idóneo.

Esta situación también es tenida en cuenta por la región porque los municipios no cuentan con sistemas que les permitan contratar personal. En consecuencia, se produce una contratación inadecuada y personal no calificado, donde sólo se realizan entrevistas o la verificación de algunos papeles sin que exista indicación alguna de un manual de selección existente sobre cómo implementar estrategias de selección de personal calificado.

En la selección de personal se puede encontrar casos de irregularidades incluso en su base: algunas convocatorias de empleo no proporcionan información precisa sobre el puesto, lo que genera confusión entre los solicitantes. Esta deficiencia en la técnica es alarmante ya que no logra relacionar adecuadamente a un candidato potencial con un trabajo disponible. Cuando analizamos el proceso electoral, vemos que los parámetros de decisión a menudo no se eligen cuidadosamente y a veces no se consideran en detalle, negando así otros criterios de decisión igualmente importantes que deberían tenerse en cuenta.

De todo lo dicho se puede inferir que al gobierno local de Cabanillas le falta discernimiento de manos capaces; Operan sin un sistema estructurado para la admisión de personal. En consecuencia, la mayoría de quienes se acogen a la organización no se adaptan a los perfiles buscados para los puestos vacantes. Esto obstaculiza su capacidad para promover su misión, un problema que se incluye en la variable de



reclutamiento más amplia y que señala deficiencias en la planificación del personal. Muy lejos de la tríada ideal: necesidades organizativas, ofertas de mercado y técnicas metódicas que exige la contratación.

El procedimiento adoptado por el Ayuntamiento de Cabanillas para la contratación de personal es viciado y caótico pues se salta una parte esencial de la planificación de personal donde se determinan los puestos de trabajo en función de necesidades o demandas específicas, como es la oficina de talento humano; este descuido conduce a una falta de consideración por los detalles o competencias individualizadas. Terminan contratando personal inadecuado que carece de la capacitación adecuada para las tareas que tienen entre manos, una práctica que probablemente resultará en deficiencias en el logro de objetivos a nivel gerencial. Esta es una forma en que podríamos mejorar nuestros métodos de dotación de personal.

El reclutamiento externo implica la identificación de fuentes y métodos de reclutamiento deficientes debido a su alcance y duración limitados; generalmente se realiza a través de enfoques no masivos, como el uso del sitio web institucional o los periódicos locales que pueden carecer de una cobertura amplia, junto con la evaluación exclusiva de habilidades y competencias profesionales sin empleo. -Necesidades básicas específicas. Esto da como resultado solicitudes realizadas a través de referencias o recomendaciones, lo que indica casos en que la selección de personal tiene como objetivo meramente cubrir puestos vacantes.



La comprensión de la calidad de la selección de personal implica estrategias que las organizaciones utilizan para identificar la persona adecuada para los puestos de trabajo en función de las capacidades y la capacitación individuales. Esto está alineado con los requisitos del trabajo; El trabajo multidisciplinario de calidad allana el camino para alcanzar los objetivos organizacionales planteados tanto en instituciones públicas como privadas que se prevé el logro de objetivos para en beneficio de la organización.

1.2. DELIMITACIÓN

1.2.1. Delimitación temporal

Fue acotado porque tuvo lugar en el año 2023 cuando se obtuvieron los datos necesarios.

1.2.2. Delimitación espacial

Se ha tomado todas las áreas de la Municipalidad de Cabanillas, ubicada en plaza de armas del distrito, provincia de San Román.

1.2.3. Delimitación conceptual

El marco teórico se centró en el debate sobre la guía informativa de selección de personal según los hallazgos del estudio, que podrían ser utilizados como punto de referencia para las organizaciones relacionadas. Su principal objetivo es mejorar la eficacia de los métodos de contratación de personal en el Gobierno Municipal de Cabanillas.



1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.3.1. Problema general

¿Qué criterios se prevé tener en cuenta en el proceso de selección de personal en la Municipalidad Distrital de Cabanillas, 2024?

1.3.2. Problemas específicos

- ¿Qué estrategias se prevé enfocar en la planificación de contratación del personal de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, 2024?
- ¿Qué condiciones se prevé contratar en la selección externa de personal de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, 2024?

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

1.4.1. Social

La contratación de nuevo personal radica crear un ambiente positivo impulsado por el desempeño y, por lo tanto, garantice la productividad de los miembros del personal. Factores como la selección basada en actitudes, prácticas de fe a nivel social y realización de valores actúan como determinantes para el logro de los objetivos del municipio como institución.

La ciudad, porque resultó en permitir a los administradores tener una mejor selección de los solicitantes de empleo, seleccionó el personal que posee características positivas en bien de la organización municipal.



Por lo tanto, los líderes del municipio lograron los niveles deseados de desempeño a través de los resultados, impulsando el crecimiento dentro de su organización. La implementación exitosa de empleados, considerada un resultado positivo, contribuyó a mantener la imagen del municipio. Además, aseguró que las reglas estuvieran alineadas, reforzando así aún más la percepción y al mismo tiempo cumpliendo con las regulaciones contractuales.

1.4.2. Justificación práctica

La viabilidad de este estudio pasa por la disponibilidad de información sobre la selección de personal para poder identificar las debilidades que existen, esto ayudará al municipio de Cabanillas a desarrollar estrategias que favorezcan buenas condiciones de trabajo, calidad de servicio y lealtad a la organización.

1.4.3. Justificación teórica

Involucra las experiencias y perspectivas que el municipio oferta plazas vacantes para cubrir con personal altamente especializado en el área de la nueva ubicación. Además, juzga elementos idóneos con criterios conocedores de la gestión empresarial.

1.4.4. Justificación metodológica

Los procesos se desarrollaron utilizando instrumentos que permita recolectar informaciones y conocer las situaciones de las variables. Además, el producto final fue analizado en base al SPSS versión 26.



CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar criterios que prevé tener en cuenta el proceso de selección de personal de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, 2024.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Identificar estrategias adecuadas en la planificación de contratación del personal de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, 2024.

Determinar condiciones previas para contratar en la selección externa de personal de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, 2024.



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. ANTECEDENTES

3.1.1. A nivel internacional

Córdova y Jerez (2018) investigación titulada: "Selección de personal en municipalidad de Huechuraba". Objetivo: sugerir un curso de acción que facilite la implementación de una guía de procedimientos en el departamento que lleva a cabo el alistamiento de fuerza laboral para la agencia gubernamental local mencionada. La metodología utilizada es tanto descriptiva como exploratoria. Esto llevó a ciertas conclusiones, entre ellas:

Para desarrollar una guía de reclutamiento y selección de trabajadores, es necesario implementar varios componentes. El objetivo es garantizar que se incorpore a miembros del personal capacitados a través de un proceso transparente y funcional, uno que allane el camino para que personas productivas se unan a la organización.

Se ha descubierto que la práctica de contratar empleados por contrato o por honorarios está influenciada en gran medida por recomendaciones de amigos o personas dentro del entorno, generalmente solicitadas por funcionarios que ocupan puestos clave.



Estos tomadores de decisiones, a su vez, pasan por alto los protocolos de contratación adecuados, como evaluaciones psicométricas o pruebas de habilidades.

Es necesario desarrollar e implementar una guía. Esta guía debería facilitar el acceso del municipio a la contratación de personal calificado sin que se tomen acciones fortuitas que conduzcan a errores. En última instancia, el objetivo del municipio es emplear personal competente cuyas habilidades individuales se combinen armoniosamente para lograr los objetivos de la organización.

González, Chavarría y Ocón (2019), tesis: "Captación y selección de trabajadores comuna local de Cua, 2018". Hallazgos: Las funciones se desempeñan de manera inadecuada. Resultados: bajo nivel de identidad institucional y pérdida de recursos; Esto también conduce a un aumento de los costos dentro de la entidad. No existe un protocolo sobre el ingreso de personal en el Municipio de Cuá: al no tener este documento no podemos actuar más que de manera errática.

La empresa no cuenta con un sistema formal de contratación. Por lo tanto, solo se ejecuta una entrevista por parte del responsable de Talento Humano en base a criterios personales y de cómo espera que sea el trabajo; por tanto, es difícil evaluar las habilidades de los candidatos.

La organización tampoco cuenta con un mecanismo de capacitación adecuado que le permita al nuevo individuo comprender completamente su rol, lo que genera ineficiencias en el trabajo hasta que el empleado se acostumbra al flujo de trabajo de su rol.



Urrutia (2018), estudio: "Selección y capacitación de trabajadores en puestos de responsabilidad, Puebla". Metodología está relacionada con un enfoque particular de consecución de objetivos: utilizar la exploración de campo como tipo de estudio, teniendo como población 26 instituciones gubernamentales. La respuesta obtenida se basó en el cuestionario; en este punto, sin embargo, termina la investigación.

Gestión de recursos humanos no es un concepto nuevo; se remonta a la antigüedad. El éxito en las organizaciones se logra a través mediante un esfuerzo colectivo en equipo. Por lo tanto, contar con las personas adecuadas como equipo aporta significativamente a una entidad. Fomenta el logro de objetivos si se mantiene el equilibrio entre la demanda laboral y la recompensa.

El reclutamiento y selección de empleados para puestos directivos superiores es crucial en cualquier organización. Por lo tanto, el proceso se realiza de forma legal y rápida porque dichos anuncios atraerán a solicitantes calificados y competentes en áreas específicas de oportunidades laborales. Por lo tanto, en esta convocatoria se hace una evaluación, una calificación y un análisis del entorno; asegúrese de que se designe al candidato más calificado y con los conocimientos apropiados para un puesto tan importante.

3.1.2. A nivel nacional

Saavedra y Mego (2020), estudio: "Procedimientos de selección de personal de empleados CAS Municipalidad de Lamas, 2020".



Metodología: descriptivo y correlacional. Conclusión: el reclutamiento y selección de trabajadores tiene una fuerte relación con el desempeño laboral (ρ de Spearman = 0,574, HA: $F_r > 0$, $p < 0,05$), lo que significa que este proceso necesita mejorar porque el 74% de los encuestados lo percibió negativamente. Más interesante aún, 75% encuestados consideraron tener un mejor desempeño laboral.

La selección tiene una relación significativa con la asistencia y la puntualidad ya que el valor de significancia y ha arrojado 5%, con Spearman Rho en 0,574. Por tanto, él Ha está validado: a través de este enfoque de reclutamiento y selección, se puede gestionar eficazmente la asistencia y la puntualidad de los empleados.

Además, la relación entre el trabajo en equipo y el reclutamiento o elección de miembros del personal es moderada, menos del 5% (ρ de Spearman = 0,535, lo que respalda la hipótesis alternativa). Por lo tanto, podemos decir una buena selección de empleados fomenta cierto trabajo en equipo entre los miembros del personal.

Llanos y Sánchez se hace referencia a la universidad privada Antonio Guillermo Urrelo. Objetivo: demostrar el proceso registro y elección empleadores involucrados en la habilitación de diferentes entidades. Adoptó la inducción como método.

Todas las organizaciones están compuestas por empleados (el recurso más valioso que puede tener cualquier entidad) sin los cuales una empresa dejaría de existir. Por lo tanto, los objetivos departamentales



depende en gran medida de la fuerza laboral humana y, más particularmente, de las actividades de rol específicas que constituyen el proceso organizacional.

Encontrar personas capaces que puedan trabajar en equipo es crucial si se quieren alcanzar los propósitos de la empresa. Para realizar este trabajo, hay que describir el análisis de cada puesto es importante en la definición del proceso de selección. Este debe ser un documento que dé el detalle de cada puesto, de lo que se espera de quienes lo asumen; Esta información debería ayudarle a tomar una decisión informada sobre a quién contratar.

Morante (2019), trabajo titulado: "Inscripción, Selección de Colaboradores", Universidad de Lima. Conclusión: la diversidad de fuentes de reclutamiento es muy importante porque atrae un grupo más grande de candidatos; esto debe entenderse, ya que los nuevos participantes se incorporan en función de sus habilidades y capacidades únicas. Por otra parte, las partes interesadas exigen que la contratación se tome en serio como entidad. Necesitamos cuidar los aspectos formales, incluidos los métodos relacionados con el manejo de herramientas psicológicas e incluso esperar cierto nivel de experiencia de los solicitantes.

Involucrar a los gerentes de línea y a sus pares, de una manera que les permita tener una visibilidad completa del conocimiento y las habilidades técnicas de los solicitantes, impacta la descentralización de su enfoque de reclutamiento y selección, lo que probablemente garantice



que se tome una decisión adecuada. para asegurarse de que un candidato esté bien elegido para un puesto.

Sejuro (2018) tesis "Contratación de trabajadores municipio provincial de Tacna 2018". Metodología sencilla, desarrollada sin ningún diseño experimental sino únicamente de forma transversal. La población estaba formada por cincuenta y tres trabajadores del ayuntamiento. El único instrumento que se empelo es un cuestionario.

Conclusión: el reclutamiento de trabajadores está estrechamente relacionado con la existencia de un buen proceso de selección; esta conexión se produce porque el reclutamiento de trabajadores ocurre regularmente a una tasa del 75,5%, según la planificación de la fuerza laboral. Se trata de elegir entre contratación interna o externa y tiene un gran componente (77,4%) basado en la calidad de los empleados seleccionados. La contratación de calidad afecta directamente la productividad como lo muestra la proporcionalidad de estos dos factores: están significativamente asociados.

La planificación de los empleados está muy ligada a la calidad de la selección de la fuerza laboral, desarrollada periódicamente en función de las necesidades organizacionales en términos de recursos humanos. No lo veo como un producto para poner en los estantes de un mercado, sino que reveló un nivel de uso de técnicas de contratación del 71,7% y la calidad del sistema de selección de empleadores, mostrando un nivel regular del 77,4%.



La contratación interna está estrechamente coherente con la calidad de la selección de empleados. Esto implica negar una utilización óptima de las fuentes y métodos de reclutamiento internos; por lo tanto, el nivel de calidad de la selección generalmente ronda el 77,4% en una etapa normal, pero no más del 79,2% para el reclutamiento de recursos internamente.

En relación con la contratación de personal externo, ésta se asocia significativa con la calidad de la selección de empleadores, por lo que la contratación externa ocurre en un nivel regular 81,2% con la incorporación de profesionales y técnicas.

3.1.3. Antecedentes locales

Mormontoy (2019), estudio: "Contratación de trabajadores modalidad CAS, municipio distrito de Huatasani 2019". Metodología descriptiva y diseñada no experimental, población 115 individuos, muestra 60 personas. Conclusión: 65% revela su concurrencia en que la contratación de trabajadores es adecuada. 31,7% se muestra promedio; 3,3% menciona insuficiencia, representando así una visión porcentual mayoritaria que implicaría comprensión por parte de la mayor parte de la población sea en buen grado.

48,3% valoran favorablemente la dimensión de preparación, mientras 46,7% consideran media y 3,3% bastante buena. Sólo 1,7% consideran insuficiente.



Auccaylla (2017), estudio: "procedimientos de empleado Gerencia de Desarrollo Social y Humano, municipio distrito José Domingo Choquehuanca, 2017". Conclusión: 60% señalan contratación de personal es apropiada, 24% muy adecuada, 16% promedio medio. Estos resultados indican que este proceso dista mucho de ser perfecto, pues se deben mejorar varios aspectos para que sea transparente, funcional y personal capacitado. El procedimiento de contratación de personal obtuvo 3.80% en la escala de Calificación considera nivel apropiado.

Curo (2017), estudio: "Integración de trabajadores en la gestión municipio distrito de San Antón - Azángaro, 2017". Hallazgos: 3,3% buena opción contratación de trabajadores; 3,4% señalan elemento positivo. La calificación de la formación de los empleadores se situó en una media 3,2%. Cuando se habla de valores como 3,3 que se encuentran dentro del rango de 2,6-3,3, se describe un proceso de incorporación de empleados estándar, pero se subraya que ciertos aspectos no se están llevando a cabo de manera apropiada para resaltar la mediocridad en este proceso, con margen de mejora basado en calificaciones y comentarios.

MARCO TEÓRICO

3.1.3. Gestión del talento humano

Una buena gestión es el elemento esencial para desarrollar estrategias y acciones basadas en diferentes componentes que incluyen costumbres, especificidades, comportamientos positivos y habilidades entre los miembros que constituyen la organización (Vallejo & Portalanza, 2017).



Por otro lado, Cota y Rivera (2016) sostuvieron que capacitar a los empleados está implícito como punto de partida para desarrollar sus habilidades y motivación; en definitiva, conservar un puesto de trabajo, es crear un ambiente de trabajo seguro.

3.2.1.1. Importancia de la gestión del talento humano

El desempeño óptimo del personal implica conocer una visión clara de gestión de habilidades más importantes del talento humano en una organización:

- Minimizan los desequilibrios económicos asociados a los costes.
- Incrementa la capacidad productiva.
- Fortalece un ambiente laboral positivo
- Aumentar la satisfacción laboral puede verse como una estrategia de proyección de imagen positiva que da como resultado un mayor compromiso de los empleados a través de ideas innovadoras, lo que conduce a productos de mejor calidad en el lugar de trabajo.
- Mejorar la lealtad es importante ya que una vez que los empleados son conscientes de los propósitos del programa de recursos humanos, tienden a buscar oportunidades de superación personal dentro de la organización que les conduzcan a un avance profesional.

3.2.2. Reclutamiento

3.2.2.1. Definición



Es el proceso de reclutar empleados en óptimas condiciones, en número adecuado y con las calificaciones apropiadas para buscar un puesto de trabajo (Mondy, 2010).

Además, de este proceso depende la contratación de personas capacitadas, así como personal capaz y calificado y preparado que ayude a crear la imagen de la empresa y también a enfrentar la competencia de otros. (Salinas y Malpartida, 2020)

También es el núcleo de una organización ya que de este proceso depende la contratación de personas capacitadas para proveerse de personal calificado y preparado en bien de la empresa para lograr reconocimiento y competitividad frente a otras. (Salinas & Malpartida, 2020).

Además, utiliza para incorporar personas con capacidades y potencial que puedan satisfacer las demandas laborales. También conforma un sistema de información donde los recursos de una organización ofrecen empleo de personal con competencia según sus requerimientos (Colcha, D. et al., 2021).

En resumen, el reclutamiento consiste captar personal nuevo con requerimientos altamente capacitados para ocupar puestos claves de una organización.

3.2.2.2. Objetivo del reclutamiento

El reclutamiento del nuevo personal cumple los siguientes objetivos:



- Difundir el tratamiento del trabajo con imperiosa necesidad de talento humanos y empatía en la organización.
- Identificar en el nuevo puesto identidad, responsabilidad y confianza.
- Realizar comunicación coherente con el gerente, coordinadores y el personal ubicado en las diferentes áreas de la empresa. por lo tanto, se podría decir que el objetivo principal es orquestar la orquestación del reclutamiento: mediante un número adecuado de candidatos que coincidan con los requisitos laborales disponibles para los puestos vacantes.

3.2.2.3. Importancia del reclutamiento

Sánchez y Llanos (2019), Es un hecho bien establecido que el reclutamiento viene antes que la selección, ya que constituye la base misma de los recursos humanos de una organización. Destaca varios pasos que son importantes para elegir los candidatos adecuados. Al hacerlo, se ve a sí mismo como un sistema de información: difunde los detalles de las oportunidades laborales en el mercado laboral (específicamente la parte que comprende recursos humanos) y se esfuerza no sólo por localizar sino también por adaptar a los individuos a su cultura y necesidades organizativas.

El logro de una eficaz contratación de personal en cualquier empresa redundará en un evolucionado y mejor desarrollo de la organización. Este es un proceso significativo dentro de la estructura.



3.2.2.4. Características de los procesos de reclutamiento

Según García, P. et al. (2016), Hay varias razones para la necesidad de incorporar sangre nueva: expansión de la organización, creación de nuevos roles laborales y ascensos internos. El proceso es un conjunto de procedimientos basados en pautas destinados para cumplir en el logro de los procedimientos en marcha.

3.2.2.5. Elementos del reclutamiento

A continuación, cada uno de los elementos:

a. Necesidades

Se trata de identificar las necesidades de contar con personal, que pueden surgir por multitud de motivos como jubilaciones, dimisiones, ampliaciones de negocio, etcétera.

b. Perfil de cargo

Perfiles de roles laborales según criterios distintivos, que son significativos en la perspectiva de la productividad. Implican una consideración holística de la responsabilidad y otros comportamientos junto con las necesidades de conocimiento y las peculiaridades individuales, con el objetivo de identificar o ubicar los puestos de trabajo en niveles funcionalmente óptimos (Hoyos, 2010).

Se debe mantener una supervisión atenta del papel y las tareas del candidato seleccionado; esto asegurará una orientación y preparación óptimas para el logro de los objetivos.



c. Disponibilidad de presupuesto

El contrato de personal deberá verificarse previamente con la disponibilidad de recursos económicos para la orientación financiera.

d. Reclutamiento interno y externo

Las personas consideradas para el empleo son aquellas que deben trabajar mano a mano con la organización manifestando los rasgos necesarios para su función.

Por otro lado, también pueden identificarse como grupos de talentos que exploran perfiles y resuenan con las exigencias del puesto o perfil que se busca para un rol específico.

Reclutamiento externo: tal como sugiere su nombre, se trata de seleccionar personas que no están en la organización para que vengan a trabajar. El proceso accede que se incorporen nuevos talentos con ideas frescas e innovadoras. Implica utilizar diferentes formas de fuentes de comunicación para hacer saber a los demás que se necesitan personas ajenas a la organización (Westreicher, 2021).

e. Convocatoria

Procedimiento búsqueda de empleo diversos para llegar a un público más amplio de personas interesadas se describe como el proceso social de las necesidades de las empresas.

En consecuencia, se considera un aspecto significativo para la selección, incluida la identificación de cuándo y dónde se presentan los solicitantes (Agudelo, 2019).

f. Recepciones de solicitudes



Es un registro con el que se pueden comparar detalles personales, académicos y experienciales del reclamante. Esto ayuda a realizar evaluaciones más específicas.

g. Pruebas técnicas

Se trata de evaluar el nivel de conocimientos tanto generales como específicos del área donde trabajará el personal contratado. De igual forma se pueden realizar pruebas psicométricas.

h. Entrevistas de selecciones

La tarea nos ayuda a determinar las personas adecuadas para el puesto, reconociendo el crecimiento personal.

En este proceso se recopilan datos personales de los postulantes que realizarán la selección de personal (Amo, 2016).

Por el contrario, contratar a las personas adecuadas y calificadas para el trabajo es lo que nos permite realizar una selección de personal.

i. Verificación de datos

El texto incluye una revisión de los detalles del currículum que se discutieron durante la entrevista personal, además de la consideración final que conducirá a una lista corta de candidatos seleccionados aptos para el puesto.

j. Contrataciones

Cada uno su propio conjunto de obligaciones y condiciones bajo las cuales se realizará el trabajo. (Camacho, C. et al., 2016).



k. Inducciones

Esta es la etapa en la que el contrato de trabajo toma forma formal al firmarse en un documento. El documento establece los deberes del trabajador y del empleador, comprometiéndose ambos a un conjunto de condiciones y términos específicos bajo los cuales se realizará el trabajo (Camacho, C. et al., 2016).

3.2.2.6. Componente

Mondy (2010) menciona los siguientes componentes:

A. Planeación de personal

Un procedimiento metódico facilita compatibilidad preestablecida entre puestos de trabajo y ofertas de trabajo tanto internas como externas en un plazo definido. Además, la información presentada constituye la base para la contratación u otras actividades de recursos humanos. Esto es en referencia a (Mondy, 2010).

Esto es lo que llamamos un proceso que satisface las necesidades, tanto del entorno interior como exterior de la organización. Una vez entendido esto, se ponen en marcha estrategias proactivas para asegurar que los recursos satisfagan las necesidades de la organización, como lo menciona Mendoza et al. (2016). En términos simples, se puede definir como un proceso de planificación de decisiones laborales en futuras vacantes a través de candidatos internos o externos.



Por lo tanto, algunas pautas en la elaboración de estrategias individuales incluyen:

a. Necesidad de la organización

Reconocer la necesidad de la empresa es una tarea esencial, así como entender la fuerza laboral que demanda es igualmente importante. Es por esto que debemos profundizar en el análisis de los puestos necesarios desde la formación básica: esta información crítica encuentra su lugar dentro de la descripción del puesto. La propia descripción del puesto surge de los detalles obtenidos a través de un análisis del puesto que delinea las tareas y actividades que debe realizar una persona, junto con sus responsabilidades y deberes más difíciles de alcanzar (Ureña, el 2016).

Todas estas necesidades y carencias de una empresa son esencialmente las que definen su propósito y al mismo tiempo mantienen su posición en la empresa para obtener ganancias de manera efectiva.

b. Ofrecimiento del mercado

El talento desempeña un papel fundamental. Por tanto, este escenario particular profundiza en todos los procesos del talento induce en el desarrollo de la organización. Considérelo como una visión holística del ciclo de vida del talento dentro de una organización. (Alles, 2016)



c. **Técnicas de reclutamiento**

Una evaluación de fuerza laboral requiere una visión clara y dinámica de una empresa. Sólo a través de esta comprensión se puede calcular adecuadamente la fuerza laboral necesaria para lograr la cifra de ventas prevista. Para llevar a cabo una evaluación de la plantilla, es importante comprender qué tipo y cuánto trabajo se debe realizar en las diferentes áreas. (Dessler, 2011)

B. **Reclutamiento externo**

Asimismo, la contratación externa permite la entrada a la empresa de nuevos talentos, con ideas innovadoras.

Así, en la contratación externa existe el siguiente indicador:

a. **Fuentes de reclutamiento externo**

Incluye a quienes buscan cubrir puestos de nivel inicial y también adquirir habilidades que el personal actual no posee; contrate personas con diferentes orígenes para obtener una variedad de opiniones. (Mondy, 2010)

3.2.2.7. Alternativa para el reclutamiento

La planificación es una instancia que señala la forma cómo captar en nuevo trabajador según los requisitos exigidos, la institución puede optar por excluir la mano de obra. (Mondy, 2010).

a) **Subcontrataciones**

La subcontratación ocurre cuando una empresa decide contratar una entidad externa para realizar un trabajo que originalmente se



realizaba dentro de la organización. Como resultado, las funciones de subcontratación favorecen a la empresa con prácticas estándar. Esta elección se afirma en la demostración de eficiencia en las tareas delegadas. De ahí que la subcontratación se convierta en una opción ampliamente difundida y adoptada en todos los ámbitos, llegando incluso al departamento de recursos humanos.

b) Empleados eventuales

Al igual que el inventario justo a tiempo, se pueden considerar empleados contingentes. Entre los beneficios, deberían poder ofrecer la máxima flexibilidad al empleador y menores costos laborales.

c) Organización profesional de empleador (sub contratación de trabajadores)

Responsable de la necesidad administrativa relacionados a los empleados, para prever las remuneraciones y beneficios.

d) Tiempo extra

Se atiende rápidamente a variaciones repentinas según el volumen de carga de trabajo. Por lo tanto, las horas extras son beneficiosas tanto para el empleador como para el empleado, ya que los beneficios fluyen desde el principio. Para el empresario, ayuda a eludir los costes de contratación y los largos procedimientos de formación. Por otro lado, los empleados se beneficiarán al ser testigos de un aumento en sus ingresos mientras realizan el período de horas extras.



3.2.2.8. Principal de reclutamiento de personal

Son las siguientes:

- Consideración de las fuentes de reclutamiento.
- Determinación de las vacantes.
- Notificación a los solicitantes.
- Publicación de información prevista.
- Cronograma de evaluación de postulantes.

a. Fuentes de reclutamiento

A través de las cuales se proporcionan solicitantes para cubrir puestos de trabajo se denominan canales. Esto se puede hacer teniendo en cuenta específicamente factores internos y externos; También puedes venir a buscar apoyo en este asunto. Pero a pesar de ser común, se utilizan familiares y referencias. Externamente.

b. Fines del reclutamiento

Establecer y garantizar número adecuado de personal competente a un coste mínimo, contribuyendo también a incrementar el éxito de la selección, frenando así la tasa de rotación de personal de la organización y aumentando la eficiencia para productividad óptima.

Como tal, puede describirse como un conjunto de acciones en las que se buscan personas potenciales que tengan mayores estándares de calificación dentro del mercado laboral.

c. Procesos de reclutamientos y selecciones de personales



La iniciación implica que el reclutador examine los roles vitales para la organización, lo que lleva al establecimiento de sistemas de información que sirven como fuente de datos sobre las habilidades y capacidades que tiene cada persona en la empresa.

Las empresas se desarrollan a través de un proceso de contratación de las personas adecuadas que puedan hacer contribuciones significativas a la empresa. Es fundamental que el proceso de contratación se planifique con los recursos humanos necesarios. En esencia, se trata de alcanzar los objetivos de desarrollo con una dotación de personal calificado para cubrir vacantes existentes.

3.2.3. Calidad de selección del personal

3.2.3.1. Definición de calidad

Esto ha sido identificado como el impulsor más importante para la excelencia, la confiabilidad y la satisfacción frente a lo deseado. (alcalde, 2019).

3.2.3.2. Selección de personal

Implica identificar aquellas cualidades especiales entre varios solicitantes de un puesto determinado que serían más propicias para lograr trabajador que prevea eficiencia de fuerza laboral, así como el éxito general de la (Chiavenato I., 2020). Además, es un proceso que determina la persona adecuada para el puesto y está interesado en



garantizar que el candidato elegido pueda cumplir con los requisitos básicos de ese puesto. (Colcha, D. et al., 2021).

Además, elegir al candidato adecuado se basa en demostrar un desempeño laboral adecuado que genere un escenario atractivo, dinámico. (Rivera, 2019).

3.2.4. Calidad de selección de personal

Radica eficacia del reconocimiento de los posibles empleados, un proceso que distingue y evalúa debidamente las capacidades, competencias y habilidades de los individuos. Además, subraya la validación de bases o directrices de selección que deben adaptarse a los requisitos específicos del puesto. Los establecidos anteriormente son los que debe seguir este procedimiento para alcanzar los resultados deseados para cada puesto disponible.

La selección de personal requiere discernir y evaluar a los aspirantes adecuados para puestos de trabajo, tarea que abarca diversos emprendimientos.

3.2.4.1. Importancia de selección del personal

La selección del personal con características de calidad requiere las siguientes ventajas:

- Menor tiempo de adaptación.
- Mayor productividad y eficiencia
- Personas adecuadas exigen menor capacitación.



3.2.4.2. Características de la calidad de selección del personal

La selección de personal muestra su capacidad específica en el cumplimiento de ciertos aspectos más significativos:

A. Bases para la selección del personal

Toma decisiones: sistema de comparación y elección. Por tanto, es importante utilizar parámetros al realizar comparaciones. Esto significa que se deben obtener detalles sobre el puesto o competencias buscadas por los candidatos como punto de partida de este proceso, es necesario obtener competencias deseadas (Chiavenato I., 2020). La comparación entre opciones de decisión se realiza contrastándolas con criterios establecidos.

Además, el proceso de selección se basa en diversas herramientas como currículum, entrevista y referencias. Estas bases juegan un papel crucial en el modelo de selección, ya que constituyen la columna vertebral sobre aquellos individuos que exhibirían estas cualidades y así serían capaces de realizar su trabajo de manera efectiva (Ventimilla & Velazques, 2017).

La selección de personal requiere estos indicadores:

a. Informaciones sobre el puesto

Emprender comportamientos deseados de la organización. Además, ayuda a quienes buscan empleo a comprender mejor el trabajo y la



organización (Mondy, 2010). Al mismo tiempo, también se trata de enumerar las tareas o funciones que componen un puesto, haciéndolo único respecto de los demás.

b. Técnicas para la selección del personal

Los enfoques ayudan a realizar un seguimiento de las características individuales de los candidatos a través de sus muestras de comportamiento con características como velocidad y confiabilidad. Además, debería poder proporcionar la predicción más precisa sobre el crecimiento del empleo y, al mismo tiempo, ser lo suficientemente eficaz en el método de selección para ajustar este aspecto en función de los requisitos. Para establecer se elige un conjunto particular de aspirantes que, al ser colocados en el puesto, luego son evaluados por su desempeño laboral (Rivera, 2019).

Por otro lado, las técnicas de selección de personal son todos instrumentos al alcance de una organización para conseguir un puesto con un miembro del personal perfecto.

B. Realización de los procesos de selecciones

Es como un baile, una especie de coreografía, donde los candidatos tienen que sortear obstáculos y dificultades para avanzar en el proceso. No superar estos obstáculos conduce al rechazo, poniendo fin efectivamente a su participación. El proceso de selección revela sus complejidades de esta manera: las estrategias más simples se revelan en las etapas iniciales, mientras que las más costosas

acechan detrás de las sofisticadas fases posteriores. En realidad, es una mezcla de cosas; diferentes estrategias entrelazadas con diferentes procesos, todos diseñados en función del perfil específico y la complejidad del puesto bajo escrutinio. Cada estrategia lega información valiosa: para el solicitante, una oportunidad de autorreflexión y crecimiento; para la organización: un activo potencial que podría satisfacer sus necesidades (Chiavenato I., 2020).

a. Selección de actos de decisión

El proceso de contratación de personal forma parte de esta fase crucial ya que busca lograr manifestaciones de principios comunes con los contratistas asociados (Retamozo, 2018).

Proceso elección individual implica hacer una elección final después de una selección secuencial de dos actos: tiene como objetivo mejorar la eficiencia del programa de elección a través de un conjunto de decisiones secuenciales, es decir, continuar con otros después de evaluar al candidato.

Es una evolución del proceso: se utiliza cuando los datos recopilados en el primer paso no permiten tomar una decisión final sobre si admitir o rechazar al solicitante.

3.2.4.3. Técnicas para evaluar selección de personal

Ortiz, A. et al. (2018) afirma que existen diversos métodos y estrategias para detectar dimensiones características

predominantes en los candidatos a un puesto de trabajo de las que, por ejemplo, se encuentran las siguientes:

a. Currículum vitae

Indica el resumen de las opcionales entre las cuales el alumno debe poder elegir. Indica además preferencias personales y profesionales (Agudelo, 2019).

Este trabajo debe demostrar de manera inequívoca que el candidato tiene la capacidad de ponerse a trabajar sin más en lo que respecta a dichas estrategias y en liderar la consecución de los objetivos marcados. (Alles, 2016).

b. Examen psicométrico

Revela evaluación de una persona calificada y con la perspectiva necesaria, quien tal vez necesite contratar una empresa externa especializada en este aspecto. Por lo tanto, debe tenerse en cuenta que la ubicación y la organización para prestar servicios adecuados para el individuo, en el contexto de su lugar de trabajo.

Se llevan a cabo durante el proceso de contratación en RR.HH. no para evaluar subjetivamente a los candidatos sino para medir objetivamente rasgos que se asimilarían bien dentro de la organización.

c. Entrevistas

Quienes realizan las entrevistas necesitan conocer el tema de los roles para determinar la idoneidad del candidato en función de sus



competencias. Su objetivo debe ser alcanzar un punto de vista específico que oriente si se debe contratar o no a esta persona. Todo se reduce a identificar los tipos de rasgos predominantes de los candidatos, con miras a garantizar una toma de decisiones óptima.

Por otro lado, cabe señalar que se trata de un enfoque de toma de decisiones para prever el empleo. Existen diferentes tipos de entrevistas:

d. Estructurada

Las entrevistas de esta naturaleza implican que el entrevistador utilice una serie de preguntas guiadas. El propósito de estas preguntas es recopilar información específica sobre el solicitante, ya que el entrevistador sigue un guion o estructura predeterminada. Este método particular tiene importancia para roles en producción o ingeniería (Alles, 2016).

Por otro lado, se describen como una herramienta de investigación muy rígida que no brinda en la obtención o análisis de datos.

e. Semi- estructurada

Este tipo de entrevista implica el desarrollo de un guion que puede reforzarse con nuevos aportes durante la entrevista, sin perder de vista la información deseada. En este sentido, a diferencia del enfoque de entrevista estructurada, los evaluadores tienen la libertad de presentar las preguntas en su formato preferido. (Agudelo, 2019)

f. Abierta



Una forma de entrevista es donde el entrevistador escucha mientras el entrevistado desentraña sus experiencias laborales pasadas y los conocimientos adquiridos, con el objetivo de discernir sus capacidades y potencial. Aquí, el entrevistador tiene la tarea de identificar rasgos específicos del solicitante. Ciertos roles dentro de una organización requieren este tipo de entrevistas; un ejemplo sería durante el proceso de contratación para puestos de relaciones públicas o gerente (Chiavenato I., 2020).

g. Dirigida

Una forma de entrevista es donde el entrevistador escucha mientras el entrevistado desentraña sus experiencias laborales pasadas y los conocimientos adquiridos, con el objetivo de discernir sus capacidades y potencial. Aquí, el entrevistador tiene la tarea de identificar rasgos específicos del solicitante. Ciertos roles dentro de una organización requieren este tipo de entrevistas en el proceso de selección (Chiavenato I, 2020).

h. Juegos gerenciales

Con este método, una empresa puede identificar al candidato adecuado para puestos directivos. Implica presentar escenarios o ejemplos de la vida real a los candidatos, a través de los cuales se espera que encuentren soluciones efectivas para posibles problemas de la empresa. De esta manera, el proceso de evaluación ayuda a reconocer las habilidades analíticas y de toma de decisiones de cada candidato. La fuente de esta información (2019).



3.2.4.4. Parámetros de selección de personal

Son requisitos previos para el empoderamiento de desempeño laboral en una organización.

Como lo expresa Chiavenato (2020), el nivel de eficiencia y capacidad se puede medir a través de los siguientes parámetros:

A. Parámetro directo

Son:

a. Cantidades de candidatos

Es el número de participantes para la selección de empleo.

b. Calidad de candidatos seleccionados

Son aquellas personas, según su currículum vitae, atribuidas como personal que cumplen los requisitos exigidos.

c. Rapidez en la selección

La comisión de elección deben ser solventes en el conocimiento y eficacia en la selección del personal calificado.

d. Costos

Esto revelará los costos involucrados en la incorporación de nuevo personal. Es responsabilidad de cada empresa evaluar el costo de cada producto o servicio ofrecido. La compensación por la contratación de personas también forma parte de ello.

B. Parámetros indirectos

Veamos los siguientes:

a. Acoplamiento al puesto

Es la designación del recluta al área vacantes.

b. Tiempo de acoplamiento

Es el momento específico cuando el personal seleccionado asume el cargo. (2020)

c. Permanencias en la empresa

Elegir a la persona adecuada garantiza la permanencia del empleado en la empresa a largo y corto plazo, va depender de la misión y la visión a cumplir en la empresa.

3.2. MARCO CONCEPTUAL

Candidato. - Es el individuo quien solicita un trabajo. Esta persona debe aportar conocimientos para conseguir un trabajo.

Calidad. – individuo que muestra capacidad, solvencia perspicaz en el con cocimiento de su área.

Evaluación. – Etapa para prever mediante un seguimiento a fin promover un nuevo rol en beneficio del individuo en evaluación.

Ejecución. - El desempeño del personal se demuestra en términos de tareas laborales, cumplimiento de los cronogramas del trabajo y del área temática. (García, 2020)

Municipalidad. - Una institución jurídica pública independiente con personalidad jurídica es propietaria de su propio patrimonio.

Misión. - Su finalidad es orientar al consejo de administración mediante la evaluación del objeto interno y externo de la empresa. También incluye planificación, imagen pública y objetivos de crecimiento empresarial.



CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. HIPÓTESIS GENERAL

Los criterios que determinan el proceso de selección del personal de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, 2024, es significativa.

4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- Las estrategias adecuadas de planificación de contratación de personal se relaciona significativamente con las bases de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, 2024.
- El requerimiento de condiciones previas para contratar la selección externa de personal de la Municipalidad Distrital de Cabanillas, 2024 es significativa.

4.3. VARIABLES

4.3.1. V.I.

Variable 1: Reclutamiento

4.3.2. V.D.

Variable 2: Calidad de selección del personal



4.4. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES		DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
VARIABLE INDEPENDIENTE Reclutamiento		Es una cadena de gestión de recursos humanos que cumplen acciones de diseño, planificación, cronogramarían y acción de contratación del personal idóneo.	Criterios de reclutar personal idóneo.	<ul style="list-style-type: none"> Plaza vacante del mercado Técnicas de selección Necesidades la organización
			Selección externa del personal	<ul style="list-style-type: none"> Normas y bases exclusivas de reclutamiento externo
VARIABLE DEPENDIENTE Calidad de selección del personal		Son criterios y condiciones específicas que una empresa cumple captar un personal altamente calificado para el desarrollo social, cultural y económico de la empresa.	Cumple las bases en la selección del personal.	<ul style="list-style-type: none"> Técnicas y estrategias previas de selección del personal altamente calificado.
				<ul style="list-style-type: none"> Selección de actos de decisión.

Nota: Elaboración propia



CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO

5.1. ENFOQUE

Cuantitativa, implica la medición de variables de estudio desarrollados.

5.2. NIVEL

Correlacional. Este tipo profundiza en desentrañar cómo es probable que una variable se aplique en el mismo ámbito con otras dos o más.

En la misma nota, buscamos esta información de Hernández y Mendoza en 2018.

5.3. MÉTODO

Deductivo.

5.4. DISEÑO

No experimental. Ninguna variable es manipulada. Es transeccional, el estudio es de 2024.

5.5. POBLACIÓN Y MUESTRA

5.5.1. Población

Constituidos por 45 trabajadores de la Municipalidad distrital de Cabanillas, 2024.



5.5.2. Muestra

En cuanto al ejemplo, los 45 participantes fueron incluidos en la muestra ya que Hernández y Mendoza (2018) mencionaron que no se utiliza ninguna fórmula de muestreo cuando se obtiene información de toda la población. El muestreo es tipo censal que significa que la muestra efectivamente representó a toda la población, por lo que es crucial tener conocimiento de lo que implica esta población.

5.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOPIACION DE DATOS

5.5.1. Técnica

Encuesta.

5.5.2. Instrumento

Cuestionario.

5.7. PROCESAMIENTO DE DATOS

Utilizando Microsoft Excel, sistema SPSS, para ayudar de manera adecuada para garantizar un análisis detallado.

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

6.1.1. Presentación del instrumento

El objetivo: conocer la calidad de selección de personal en la Municipalidad Distrital de Cabanillas, 2024, se realizó una encuesta a 45 trabajadores del municipio mediante 30 ítems. Veamos los resultados:

Tabla 1

Distribución de los ítems del cuestionario

Variables	Dimensiones	Indicador	Ítems
Selección	Planificación del evento	1. Organización	1,2,3,4,5,6,7
		2. Exhibición del mercado	8,9,10,11
		3. Técnicas de selección	12,13,14
	Selección externa	1. Fuentes de reclutamiento externo	15,16
Calidad de selección del personal	Bases punitivos para la selección del personal.	1. Información sobre el puesto	1,2,3,4
		2. Técnicas para la selección del personal.	5,6,7
	Ejecución del proceso de selección	1. Selección de actos de decisión	8,9,10,11,12,13,14

Nota: Elaboración propia

Para una correcta interpretación de las tablas y figuras se han creado las siguientes escalas:

Tabla 2

Barrenación de interpretación

Promedio	Escala de interpretación
1.00 – 1.80	Nunca
1.81 – 2.60	Casi nunca
2.61 – 3.40	Algunas veces
3.41 – 4.20	Casi siempre
4.21 – 5.00	Siempre

Nota: Propia.

6.1.2. Fiabilidad del instrumento

Evaluación mediante la aplicación de prueba Alfa de Cronbach; para llevarlo hallar los siguientes criterios:

- Cuando el coeficiente es confiable, implica condiciones sólidas y uniformes.
- En caso que el coeficiente no es confiable, implica condiciones inconsistentes.

Tabla 3

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,952	30

Alfa de Cronbach es 0,952, indica alta confiabilidad.

6.2. RESULTADO DIMENSION VARIABLE RECLUTAMIENTO

Tabla 4

Indicador de la dimensión planeación de personal

	Necesidades de la organización		Muestra vacante mercado		Técnicas de reclutamiento	
	f	%	f	%	f	%
Nunca	0	0%	0	0%	0	0%
Casi nunca	7	15,6	3	6,7	2	4,4
Algunas veces	11	24,4	11	24,4	18	40,0
Casi siempre	22	48,9	22	48,9	16	35,6
Siempre	5	11,1	9	20,0	9	20,0
Total	45	100,0	45	100,0	45	100,0

Nota: Propia

INTERPRETACIÓN

Las necesidades organizacionales. Por el contrario, un porcentaje igual de estos empleados (48,9%) demuestra obtener ofertas del mercado como parte de sus actividades laborales diarias casi siempre. Por último, el 40% de los funcionarios mencionaron que en ocasiones tienen en cuenta técnicas de selección dentro de su entorno laboral. Se puede inferir que casi la mitad de los trabajadores ven la necesidad de la organización como parte del reclutamiento de personal; así, los requisitos de necesidad se identifican con base en la formación académica, la experiencia laboral y las habilidades y conocimientos, lo que implica que alrededor del 50% de la organización requiere personal de alta formación académica con experiencia laboral. Un número igual de socios también piensa que la oferta del mercado es vital para los planes de dotación de personal, lo que indica que encontrar una buena

fuentes de contratación es esencial a la hora de contratar personal. Además, en ocasiones, los procedimientos de contratación se utilizan como control para confirmar si quienes buscan un puesto cumplen con las expectativas de la organización. El texto puede ser claro y conciso en algunas ocasiones.

Tabla 5*Planeación personal*

	f	%
Casi nunca	5	11.1
Algunas veces	10	22.2
Casi siempre	23	51.1
Siempre	7	15.6
Total	45	100.0

Nota: Propia

INTERPRETACIÓN

51.1% colaboradores afirman casi siempre manejar adecuadamente la planificación de personal; sin embargo, 22,2% de estos mismos trabajadores expresa que en ocasiones lo hace correctamente. Sorprendentemente, 1,1% afirma que casi nunca aborda adecuadamente la planificación de personal. Los colaboradores consideran una planificación de personal durante el reclutamiento que implica evaluar las necesidades organizacionales: esto incluye priorizar la muestra de habilidades de los potenciales empleados. La oferta de mercado también es considerada importante por los participantes de la investigación. Para determinar las capacidades del personal a contratar se emplean en ciertas medidas técnicas de reclutamiento.

Tabla 6

Comparaciones promedias dimensión planeación de personal.

	Promedio
Organización de selección	3.5
Muestra mercado	3.8
Planeación personal	3.7
Técnicas reclutamiento	3.7

Nota: Propia

INTERPRETACIÓN

Se observó un promedio superior de 3,8% en la oferta de mercado, indica mejor desarrollo de técnicas de convocatoria y selección de personal 3,7%, existe necesidades organizacionales 3,5%. Se revela que destacan en estos aspectos a través de los resultados.

Tabla 7

Reclutamiento externo

	Fuentes de reclutamiento externo	
	f	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	6	13,3
Algunas veces	6	13,3
Casi siempre	16	36,6
Siempre	17	37,8
Total	45	100,0

Nota: Propia



INTERPRETACIÓN

Se observa, 37.8% empleados realizan selección de personal de fuentes externas. En contrario, 35.6% mencionan la selección es apropiada de fuentes de contratación externas.

Finalmente, 13,3% de estos trabajadores afirmó que casi nunca y en ocasiones al mismo tiempo realizan adecuadamente la búsqueda de personal a través de fuentes de reclutamiento externas.

Tabla 8

Reclutamiento externo

	f	%
Casi nunca	6	13,3
Algunas veces	6	13,3
Casi siempre	16	35,6
Siempre	17	37,8
Total	45	100.0

Nota: Propia

INTERPRETACIÓN

37,8% trabajadores consideran estar realizando adecuadamente el proceso. Por otro lado, el 35,6% afirmó que casi siempre lo hace de forma adecuada. Finalmente, el 13,3% mencionó que casi siempre y en ocasiones realizan reclutamiento externo al mismo tiempo. Esta percepción de contratación busca personal con capacidades y habilidades específicas de experiencia.

Tabla 9*Indicadores de reclutamiento externo*

	Promedio
Convocatoria selección externa	3.9
Selección externa	3.9

Nota: Propia

INTERPRETACIÓN

La puntuación media de la dimensión contratación externa, la media del único indicador es 3,9%

6.2.3. Resultados de la variable reclutamiento

Tabla 10*Reclutamiento*

	f	%
Casi nunca	6	13,3
Algunas veces	7	15,6
Casi siempre	26	57,8
Siempre	6	13,3
Total	45	100.0

Nota: Propia

INTERPRETACIÓN

57.8% empleados sienten que casi siempre realizan el reclutamiento de manera adecuada. Por el contrario, el 15,6% de estos empleados cree que en ocasiones realizan la contratación correctamente. Curiosamente, el 13,3% de los participantes mencionaron que siempre



y casi nunca al mismo tiempo realizan el reclutamiento de manera apropiada.

Tabla 11

Indicadores de la variable reclutamiento.

	Promedio
Preparación de organización	3.5
Vacantes del mercado	3.8
Reclutamiento	3.7
Oferta selección externa	3.9
Técnicas de selección	3,7

Nota: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN

El promedio más alto de contratación externas es 3,9%; la oferta promedio medio es 3,8%, mientras las técnicas de contratación arrojaron 3,7% y las necesidades organizativas 3,5%. El reclutamiento externas sugiere trabajadores en este estudio le dan un peso considerable a la búsqueda de empleados fuera de la institución.

6.3. RESULTADO DE LA DIMENSION: VARIABLE CALIDAD DE SELECCIÓN DEL PERSONAL

Tabla 12

	Informaciones del puesto		Técnicas selección personal	
	f	%	f	%
Nunca	0	0%	0	0%
Casi nunca	7	15,6	3	6,7
Algunas veces	11	24,4	11	24,4
Casi siempre	22	48,9	22	48,9
Siempre	5	11,1	9	20,0
Total	45	100,0	45	100,0

Nota: Propia

INTERPRETACIÓN

La dimensión bases selección de personal revelan que a mayoría 48.9% trabajadores casi siempre manejan información relacionada con el puesto durante la selección. Esto contrasta sólo 11,1% de la población informó que siempre manejaba dicha información. Además, 48,9% de los trabajadores afirmó que casi siempre desarrolla técnicas de selección de personal; esto difiere marcadamente del exiguo 6,7% que casi nunca desarrolla estas técnicas. Estos resultados resaltan disparidades significativas dentro de la organización los criterios de selección de personal.

Tabla 13*Dimensiones selección del personal*

	f	%
Casi nunca	2	4,4
Algunas veces	11	24,4
Casi siempre	22	48,9
Siempre	10	22,2
Total	45	100.0

*Nota: Propia***INTERPRETACIÓN**

Los resultados muestran, 48,9% población encuestada casi siempre cumple los criterios de selección de personal; 22,2% hacen siempre. Al final, 4,4% afirman casi nunca desarrollan el proceso. Los entrevistados piensan casi todos los casos se utilizan base para esta actividad institucional. Consideran este proceso implica técnicas para seleccionar el personal adecuado, llevar a cabo el proceso en sí y utilizar herramientas relacionadas que en conjunto determinan la calidad de este proceso.

Tabla 14

Indicadores de la dimensión bases para la selección del personal.

	Promedio
Información sobre el puesto	3.9
Técnicas para la selección de la persona	3.8

Nota: *Elaboración propia*

INTERPRETACIÓN

El promedio más alto obtenido de los resultados en las dimensiones de indicadores 3,9 %; uso de técnicas de selección de personal indicaron promedios 3.8 %. Los hallazgos tienen importancia información del puesto durante la selección de personal: los solicitantes de empleo y los reclutadores deben tener una comprensión clara del puesto que ofrece.

6.3.2. Realización de los procesos de selección

Tabla 15

Indicadores de la dimensión ejecución del proceso de selección

	f	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	3	6,7
Algunas veces	8	17,8
Siempre	17	37,8
Casi siempre	17	37,8
Total	45	100,0

Nota: Propia

INTERPRETACIÓN

37,7% están involucradas en la toma de decisiones, donde casi siempre realizan la selección en actos de decisión, 17,8% mencionan veces se hace, mientras 6,7% admitieron casi nunca desarrollan este tipo de selecciones. Esto implica, Municipio Distrital de Cabanillas toman decisiones durante la selección de personal con base en el conocimiento y la capacidad del individuo para trabajar bajo presión, así como el manejo de conflictos. La consideración también involucra requisitos relacionados con el desempeño laboral que deben cumplir los titulares del cargo luego de su selección en la institución.

Tabla 16

Dimensiones ejecuciones del proceso de selección

	f	%
Casi nunca	3	6,7
Algunas veces	8	17,8
Siempre	17	37,8
Casi siempre	17	37,8
Total	45	100.0

Nota: Propia

INTERPRETACIÓN

37,8% de la población involucrada en la ejecución del proceso de selección afirmó que casi siempre o siempre lo realiza de manera adecuada. En cambio, un 17,8% mencionó hacerlo alguna vez, mientras que un sorprendente 6,7% admitió casi nunca realizar el proceso de manera efectiva. Dado que tal mayoría garantiza una



ejecución adecuada, se puede inferir que es más probable que se brinden oportunidades laborales a las personas que lo merecen dentro de la entidad que, si se presenta la disposición y aptitudes para seleccionar de forma transparente, entonces habrá trabajadores preparados y adecuados que ayudarán alcanzar objetivos de la organización.

Tabla 17

Indicadores dimensión ejecución de selección

	Promedio
Ejecución del proceso selección	4.6
Selección actos promedio	4.6

Nota: Propia

INTERPRETACIÓN

Los indicadores de los procesos de selección revelaron que tanto los actos de decisión como la realización de la selección presentan un promedio igual de 4,6%. Este indicador es importante para la realización del proceso y toma de decisiones tienen los conocimientos de las capacidades del candidato, junto con los requisitos del puesto. Si se toman decisiones correctamente en base a estos aspectos, se obtendrán empleados aptos para el puesto de trabajo a través de la capacitación.

6.3.3. Resultados variable calidad de selección del personal

Tabla 18

	f	%
Casi nunca	1	2,2
Algunas veces	11	24,4
Casi siempre	24	53,3
Siempre	9	20,0
Total	45	100.0

Nota: Propia

INTERPRETACIÓN

El análisis reveló 53,3% población encuestada indicaron casi siempre cumple los requisitos de calidad en la selección de personal. 20% afirmaron siempre cumplen adecuadamente, 2,2% afirmaron casi nunca hacen. El proceso primordial: requiere que los actos de toma de decisiones durante la selección de personal que cumpla principios de transparencia e imparcialidad. Esto se debe a que la fuerza laboral de la institución determinará su capacidad para abordar las demandas de manera efectiva (y oportuna) planteadas por el público.

Tabla 19

Comparación calidad de selección del personal

	Promedio
Informaciones del puesto	3.9
Técnicas selección personal	3.8
Actos de decisión	4.6
Selección propiamente dicha	3.9

Nota: Propia



INTERPRETACIÓN

Los indicadores variable calidad de selección mostraron información del puesto con la puntuación de 3,9%, inferior al 4,6% de toma de decisiones. 3,8% corresponde a la toma de decisiones durante el proceso selección de personal tienen un alto nivel de importancia, donde principalmente se consideran los conocimientos previos, las habilidades y la disposición para trabajar bajo presión con base en este indicador: si se logra algún resultado notable en este sentido, podría influir en la idoneidad del candidato para el puesto considerado.

6.4. RESULTADOS INFERENCIALES

6.4.1. Hipótesis general

Tabla 20

Relación de Rho de Spearman entre variables

		Reclutamiento		Calidad de selección del personal	
Rho de Spearman	Reclutamiento	Coefficiente de correlación	de	1,000	,589**
		Sig. (bilateral)			,000
	N		45	45	
	Calidad de selección del personal	Coefficiente de correlación	de	,589**	1,000
Sig. (bilateral)			,000		
	N		45	45	

Nota: Propia

INTERPRETACIÓN

El análisis revela significancia bilateral con un valor $p=0.000 < 0.05$, aceptando así la Hipótesis propuesta que establece relación significativa entre la calidad de selección de personal. Además, relación Rho de Spearman muestra valor de $Rho=0,589$, significa relación moderada de los factores: reclutamiento de personal y calidad de selección. En conclusión, existe una asociación moderada positiva significativa directa entre ambos aspectos.

6.4.2. Hipótesis específica

Hipótesis específica 1

Tabla 21

Relación Rho de Spearman y dimensiones

		Planeación del personal	Bases para la selección del personal
Rho de Spearman	Planeación del personal	Coefficiente de correlación	de 1,000
		Sig. (bilateral)	,447**
	N	45	
	Bases para la selección del personal	Coefficiente de correlación	de ,447**
Sig. (bilateral)		1,000	
N	,002	45	

Nota: *Elaboración propia*

INTERPRETACIÓN

La significancia de p de 0.0002 menor a 0.05, demuestra relación significativa entre la planificación y bases para la selección de personal. También, el coeficiente de Rho de Spearman revela relación moderada el valor Rho de 0,447 entre los factores. Todo este análisis muestra relación moderada indirecta y significativamente positiva, lo que nos lleva a aceptar otra hipótesis propuesta que vincula la planificación de personal y las bases para la selección de personal Municipalidad de Cabanillas 2024.

Hipótesis específica 2

Tabla 22

Relación de Rho de Spearman entre dimensiones

				Reclutamiento externo	Ejecución del proceso de selección
Rho de Spearman	Reclutamiento externo	Coefficiente de correlación	de	1,000	,568**
		Sig. (bilateral)			,000
	N		45	45	
	Ejecución del proceso de selección	Coefficiente de correlación	de	,568**	1,000
Sig. (bilateral)			,000		
	N		45	45	

Nota: Propia

INTERPRETACIÓN

Los resultados logrados se desprende una evidente significancia bilateral con un valor p de 0,0002 que es inferior a 0,05, afirmando así la aceptación de la Hipótesis propuesta que establece una conexión en la implementación del proceso de selección. El análisis de Rho de Spearman revela relación moderada de valor de $Rho=0,568$ indicando asociación significativa entre el reclutamiento externo y realización del proceso de selección. La inferencia extraída de este análisis apunta a reforzar aún más nuestra hipótesis propuesta; uno que subraya la relación significativa dentro del Municipio Distrital de Cabanillas, 2024, agregando así más peso a nuestros hallazgos.

6.5. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los resultados se abordan en conexión con los propósitos establecidos, no sin antes profundizar en cada dimensión identificada durante el recorrido investigativo. El objetivo principal es establecer el impacto de selección de personal en la Municipalidad de Cabanillas 2024. Aquí, observamos valor de p de 0,000, muestra relación altamente significativa, coeficiente de correlación de 0,589**, sugiere relación moderada. También hay indicios de que la planificación de personal tiene relación positiva con las bases para la selección de personal entre el reclutamiento externo y realización del proceso de selección significación de 0,000, representa validez a nuestros hallazgos.

De manera similar, los componentes de la variable principal "contratación" (planificación de personal, contratación externa) revelaron puntos de datos distintos. Por ejemplo, un notable 51,1% de los encuestados indicó que participan constantemente en la planificación de personal; Esto implica un análisis preventivo de las necesidades organizacionales antes de contratar personas que aportarían contribuciones específicas a diferentes áreas dentro del municipio. Esto se basa en identificar y hacer coincidir los requisitos de habilidades con las demandas operativas de la entidad, un ejercicio destinado a garantizar que los candidatos seleccionados puedan apoyar de manera significativa las áreas de trabajo designadas. Por otro lado, el 48,9% de los participantes de la encuesta indicaron que casi siempre evalúan las necesidades de contratación dentro de su



organización. En este sentido, poco más del 50% de los participantes considera que los procesos de reclutamiento son típicamente premeditados, en el que se hacen esfuerzos para identificar personal de trabajo que posea las habilidades necesarias para las responsabilidades del puesto disponible, así como posibles miembros del equipo con una composición de calidad que fomente el logro de metas institucionales por Municipalidad Distrital de Cabanillas – San Román al 2024.

Un hallazgo igualmente destacable es el dato porcentual de la oferta del mercado, donde el 48,9% de los encuestados casi siempre tiene en cuenta la oferta del mercado a la hora de ejecutar sus procesos de selección. Esto se suma al 40% que en ocasiones utiliza técnicas de reclutamiento dentro de esos procesos. En pocas palabras, dentro del Distrital de Cabanillas, el personal se contrata cumpliendo con la ley que describe claramente las fuentes de reclutamiento externo que incluyen portales institucionales, correos electrónicos, sindicatos a través de newsletters y redes sociales para potencial atracción de fuerza laboral.

Asimismo, expresa una tendencia a brindar información laboral durante el proceso; es decir, delinear las tareas que se esperan del titular del cargo junto con las habilidades y competencias necesarias para ello, de igual manera seleccionar al personal a través de su portal institucional municipal. Por otro lado, el 48,9% de los estudios de los participantes implican la utilización de técnicas de selección de personal, es decir, RR.HH. emplea herramientas para garantizar el



ajuste adecuado para cada puesto: especificando requisitos con el objetivo de agilizar la optimización del trabajo dentro del municipio bajo estudio. En esencia, esforzarse por lograr una dinámica de trabajo eficiente manteniendo las especificidades individuales dentro del marco organizacional.

La selección de personal no es una cuestión sencilla. Implica una serie de pasos: desde el reclutamiento inicial de candidatos potenciales hasta los procesos de selección posteriores que conducen a la decisión final. Estos pasos se detallan y analizan meticulosamente en este documento. El resultado revela un nivel mediocre de práctica de selección de personal que necesita ser renovado. Los nuevos ingresantes deben ser monitoreados imparcialmente para que su involucramiento pueda traer aportes positivos a la Municipalidad Distrital de Cabanillas – San Román, 2024.

6.6. COMPARACIONES CRÍTICAS CON LA LITERATURA EXISTENTE

Un estudio sobre la calidad de selección de personal del sector público normalmente implicaría varios enfoques y perspectivas. Al respecto, el trabajo de Córdova y Jerez (2018) en su investigación de la Selección de Personal para Contratistas y Honorarios del Municipio de Huechuraba” Universidad Academia Humanismo Cristiano, resaltaron necesidad para un manual de reclutamiento. Sostienen que un manual puede evitar enfoques desordenados en la contratación, un problema que conduce a la aparición de errores. Por implicación, consideran entrelazados en el manual del proceso de reclutamiento de personal.



González, Chavarría y Ocón (2019) en su tesis “Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal en la Alcaldía Municipal de El Cuá, 2018”, destaca que el municipio estudiado no emplea procedimientos de contratación adecuados. Esta insuficiencia implica preparar nuevas estrategias para cumplir sus funciones y responsabilidades laborales. Como consecuencia, sus aportes son mínimos ya que no entienden sus funciones hasta más tarde; esto obstaculiza sus esfuerzos de ajuste y retrasa su proceso de integración institucional.

Mego y Saavedra (2020) en su estudio sobre selección de personal para el desempeño laboral en el Municipio de Lamas, 2020 encuentra hallazgos de correlación significativa entre estas variables. De igual forma, se identificó que 74% calificó como malo el proceso de reclutamiento y selección; Este resultado corrobora aún más la correlación establecida en nuestro estudio.

Mormontoy (2019) profundiza su investigación de Contratación de Personal en el Distrital de Wánchaq – Cusco 2019, revelando 65,0% favorable el procedimiento de contratación de personal, 48,3% muestra mérito en el procedimiento de preparación. Por lo tanto, el reclutamiento es una etapa esencial en la captación de personal de calidad con alto grado de preparación y un perfil perfecto y adecuado para su desenvolvimiento en el área que será designado en la organización.

.



CONCLUSIONES

- PRIMERA.** - En el Distrital de Cabanillas - San Román, 2024, las pruebas. Rho de Spearman, Rho de 0.589 muestran relación moderada entre el reclutamiento y calidad de la selección de personal. Casi el 57,8% de los empleados del distrito indicaron realizar la contratación de manera adecuada la mayor parte del tiempo; sin embargo, el 15.6% mencionó que sólo algunas veces lo hace correctamente. Por otro lado, cerca del 53,3% de la población involucrada afirmó casi siempre en la selección de personal.
- SEGUNDA.** - La planificación de selección de personal y las bases correspondientes mediante la prueba Rho de Spearman y p-valor=0.0002 < 0.05 y Rho= 0.447 indican fuerte correlación entre la planificación de personal y las bases de selección de personal. 51,1% de los empleados indicó que casi siempre desarrolla adecuadamente la planificación de personal mientras que 22,2% afirmó que en ocasiones lo hace bien. Por otro lado, 48.9% mencionaron casi siempre recibe información de la selección de personal; 11,1% afirman esto se hace siempre.
- TERCERA.** - La selección de personal en el Municipio Distrital de Cabanillas indica una relación entre el reclutamiento externo y el proceso de selección de personal. 37,8% señalaron apropiada, mientras 35,6% indicaron casi siempre se ejecuta de forma apropiada. Por otra parte, 48,9% afirmaron casi siempre proporcionan detalles y 11,1% dijeron siempre lo hacen.



RECOMENDACIONES

PRIMERA. - Recomendación al departamento de RRHH y Gerente de la Municipalidad de Cabanillas San Román, desarrollar el reclutamiento y selección de personal tomando en cuenta las normas, principios regulados en la institución. Ser prudente, abstenerse de la contratación de personal que no merece por no cumplir los requisitos exigidos a fin de mejorar el prestigio de la municipalidad.

SEGUNDA. -El director general de la Municipalidad de Cabanillas, adaptar necesidades en las diferentes áreas para implementar con recursos humanos altamente calificados de acuerdo a las políticas de la institución.

TERCERA. -Al gerente de la Municipalidad de Cabanillas, presentar al pleno del municipio documentos con temas innovadoras en la contratación de personal. Esto hará que sea más probable incorporar personas que tengan mayores posibilidades de demostrar capacidades y habilidades acordes con las necesidades del área, lo que aumentará en consecuencia la productividad. De esta forma, se aumentaría el sentimiento de compromiso entre los trabajadores de la entidad.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agudelo, B. (2019). Formación del talento humano y estrategia organizacional en las empresas colombianas. *Celosías*, 75(1), 116-137. doi: <https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.1.5383>
- Aguilar, N. (2017). Ciberactivismo y olas de agitación comunicativa: consideraciones etnográficas. *Iconos. Revista de Ciencias Sociales* (59), 123-148.
- Alies, Iví. (2016). *Construyendo Talento: Programas de Desarrollo para el Crecimiento de las Personas y la Continuidad de las Organizaciones*. Buenos Aires
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2018). *Manual de gestión del desempeño*.
- Bolaños, R. (noviembre 2019). *Aplicabilidad de la Ley 9371 a los recursos del tesoro público asignados al Movimiento Comunal Costarricense*.
- Camacho, C. et al. (2016). *evaluaciones Curricular*, Bogotá-Colombia: Vicepresidencia de Investigación y Transferencia.
- Carrasco, S. (2019). *Lineamientos metodológicos para el diseño y desarrollo del proyecto de investigación (19ª ed.)*. Lima
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del Talento Humano*. México



- García, M. (abril-junio 2020). Relación entre realización curricular. Investigación Valdizana, 14(2), 103-111. Recuperado de <http://revistas.unhevai.edu.pe/index.php/riv/articie/view/098/592>
- González, A., Chavarría, F., & Ocón, M. (2019). Proceso de reclutamiento y selección de personal en la Alcaldía Municipal de El Cua, Nicaragua, Managua. Obtenido de <https://repositorio.unan.edu.ni/l1553/1/20116.pdf>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2019). Metodología de la Investigación, México: McGraw Hill Interamericana Editores
- Martínez, J. (2018). Sistema de información de mercado (Edición ed.). Madrid-España: Paraninfo S.A.
- Mendoza, D. et al. (2016). Económicas CUC, 37(1), 61-78. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=57>
- Mero, J. (2018). Empresa, Administración y Proceso Administrativo. FIPCAEC, 5(8), 84-102. Obtenido de <http://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/59/71>
- Moreira, V. et al. (2021). Aproximación Conceptual a la Competencia para Gestionar Proyectos de Microempresas en el Economista.
- Ortiz, A. et al. (2018). Nuevos Escenarios para el Reclutamiento y Selección de Personal: 121-136. Obtenido de [http://www.spentamexico.org/vl3-nl/Al 0.13\(1\) 121-136.pdf](http://www.spentamexico.org/vl3-nl/Al 0.13(1) 121-136.pdf)
- Retamozo, A. (2018). Los procedimientos de selección en la Ley N° 30225. Revista Aequitas(1), 97-111.



- Rivera, L. (julio-septiembre 2019). Reclutamiento y selección de personal empresarial. FIPCAEC, 4(4), 58-71.
- Rojas, M. et al. (2017). Optimización racional de costes. Revista Espacios, 38(39), 8. Recuperado de <http://www.revistaespacios.com/al7v38n39/al7v38n39p34.pdf>
- Salinas, J., & Malpartida, J. (diciembre de 2020). Evoluciones de los procesos de contratación de personal en las empresas latinoamericanas. Revista de Investigaciones Científicas y Tecnológicas Alpha Centauri, 1(3). Obtenido de <http://journalalphacentauri.com/index.php/magazín/article/view/17/20>
- Sordini, M. (2019). La Entrevista a Profundidad en el Campo de la Gestión Pública. 98(1), 75-88. Ttps recuperado://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1659-28592019000100075
- Torres, D. et al. (2019). Procesos de Reclutamiento y Selección en Organizaciones de Salud: Caso de Villavicencio -Colombia.
- Yuperel, B. et al. (2020). Políticas de selección y contratación de personal. Revista de la Universidad del Caribe, 24(1), 68-76. doi: <https://doi.org/10.5377/ruc.v24i01.991>



ANEXOS

ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: RECLUTAMIENTO Y LA CALIDAD DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANILLAS – SAN ROMÁN, 2024

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN			METODOLOGIA
			VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	
<p>Problema general ¿De qué manera el reclutamiento se relaciona con la calidad de selección del personal de la Municipalidad Distrital de Cabanillas-San Román, 2024?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>1. ¿De qué manera la planeación del personal se relaciona con las bases para la selección del personal de la Municipalidad Distrital de Cabanillas-San Román, 2024?</p> <p>2. ¿De qué manera el reclutamiento externo se relaciona con la ejecución del proceso de selección de la Municipalidad Distrital de Cabanillas-San Román, 2024?</p>	<p>Objetivo general Determinar de qué manera el reclutamiento se relaciona con la calidad de selección del personal de la Municipalidad Distrital de Cabanillas-San Román, 2024.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>1. Determinar de qué manera la planeación del personal se relaciona con las bases para la selección del personal de la Municipalidad Distrital de Cabanillas-San Román, 2024.</p> <p>2. Determinar de qué manera el reclutamiento externo se relaciona con la ejecución del proceso de selección de la Municipalidad Distrital de Cabanillas-San Román, 2024.</p>	<p>Hipótesis general El reclutamiento se relaciona significativamente con la calidad de selección del personal de la municipalidad distrital de Cabanillas- San Román, 2024.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>1. La planeación del personal se relaciona significativamente con las bases para la selección del personal de la Municipalidad Distrital de Cabanillas – San Román, 2024.</p> <p>2. El reclutamiento externo se relaciona significativamente con la ejecución del proceso de selección de la Municipalidad Distrital de Cabanillas – San Román, 2024.</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>Reclutamiento</p>	<p>Planeación del personal</p> <p>Reclutamiento externo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Necesidades de la organización • Ofrecimiento del mercado • Técnicas de reclutamiento • Fuentes de reclutamiento externo 	<p>Enfoque</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuantitativo <p>Tipo Básico</p> <p>Nivel</p> <ul style="list-style-type: none"> • Correlacional <p>Método</p> <ul style="list-style-type: none"> • Deductivo <p>Población</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contrato administrativo de servicio y carreras administrativas de la municipalidad distrital de Cabanillas. San Román <p>Muestra</p> <ul style="list-style-type: none"> • 45 trabajadores <p>Instrumento</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encuesta • Cuestionario <p>Confiability Técnica de Cronbach</p>
			<p>VARIABLE DEPENDIENTE</p> <p>Calidad de selección del personal</p>	<p>Bases para la selección del personal</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Información sobre el puesto • Técnicas para la selección del personal. • Selección de actos de decisión 	
				<p>Ejecución del proceso de selección</p>		

ANEXO 2

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE RECLUTAMIENTO

Escala de valoración

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	Ítem	Alternativas de respuestas			
		1	2	3	4
DIMENSIÓN 1: PLANEACIÓN DE PERSONAL					
Neecesidades de la organización					
1	Para ingresar a la entidad usted se somete a un proceso de reclutamiento y selección.				
2	Para la búsqueda de aspirante la entidad lo solicita de acuerdo a los requisitos del puesto vacante.				
3	La entidad cuenta con el manual de reclutamiento y selección del personal.				
4	Usted considera que el concurso público que ofrece la municipalidad se basa en la capacidad de un régimen de igualdad de oportunidades.				
5	La institución realiza el proceso de reclutamiento de manera estructurada y efectivo.				
6	El área de Recursos Humanos es el único responsable de dirigir el proceso de reclutamiento y selección.				
7	En el proceso de selección del personal se realiza evaluaciones técnicas de acuerdo al perfil de puesto.				
Ofrecimiento del mercado					
8	Cuando se presenta una vacante, la municipalidad aplica los procesos según la ley SERVIR.				
9	Se toma en cuenta las referencias sobre la experiencia en el mercado laboral de los candidatos.				
10	Considera usted que la institución atrae candidatos potencialmente calificados y capaces para ocupar un cargo dentro de la misma.				
11	La institución en las convocatorias describe y define los deberes y condiciones relacionadas al área ofertada.				
Técnicas de reclutamiento					
12	La municipalidad aplica técnicas de reclutamiento para captar talento humano respetando el D.L. 1057 Y el D.L. 276				
13	En el proceso de selección de personal, se evalúa el coeficiente intelectual de cada candidato.				
14	En el proceso de selección de personal se valora las habilidades interpersonales de cada candidato.				
DIMENSIÓN 2: RECLUTAMIENTO EXTERNO					
Fuentes de reclutamiento externo					
15	La entidad utiliza los medios o fuentes internos (portal institucional, email, boletines y sindicatos) para captar a los candidatos.				
16	La entidad utiliza los medios o fuentes externos (redes sociales, diarios u otros medios de comunicación) para captar a los candidatos.				

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE: CALIDAD DE SELECCIÓN DEL PERSONAL

Escala de valoración

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	Ítems	Alternativas de respuestas			
		1	2	3	4
DIMENSIÓN 1: BASES PARA LA SELECCIÓN DEL PERSONAL					
Información sobre el puesto					
1	La información referente a puesto de trabajo suele precisar los estudios que debe contar el trabajador.				
2	Cree usted que se toma en consideración las habilidades y capacidades del personal para el puesto de trabajo.				
3	Considera que las convocatorias realizadas por la municipalidad suelen ser transparentes.				
4	Las bases para la selección del personal se realizan en el portal institucional del municipio.				
Técnicas para la selección del personal					
5	Considera que la municipalidad emplea técnicas para la selección de personal.				
6	Durante las entrevistas al personal se utiliza herramientas para elegir al candidato idóneo.				
7	Considera que la selección de personal debe ir acorde al proceso de reclutamiento de la convocatoria.				
DIMENSIÓN 2: EJECUCIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN					
Selección de actos de decisión					
8	Cree usted que durante la selección de personal se evalúa los conocimientos previos del candidato.				
9	Considera que en el proceso de selección el candidato debe contar con capacidades de manejo de conflictos.				
10	Considera usted que es importante realizar las pruebas psicológicas para todos los candidatos.				
11	Considera que en el proceso selección se debe identificar las habilidades interpersonales de los candidatos.				
12	Se debe evaluar si el candidato tolera el trabajo bajo presión.				
13	Considera que se debe realizar la selección de personal evaluando sus capacidades y conocimientos en beneficio del municipio.				
14	En la fase de selección de personal la municipalidad debe publicar los requerimientos del puesto laboral.				



ANEXO 3

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA
TÍTULO: RECLUTAMIENTO Y LA CALIDAD DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CASANILLAS – SAN ROMÁN, 2024

I. REFERENCIAS

- EXPERTO :
- PROFESIÓN :
- CARGO ACTUAL :
- GRADO ACADÉMICO :

II. ASPECTO DE EVALUACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	4	5
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	4	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia					
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables.					
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes					
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación					
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos					
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices					
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación					
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación					

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zavallón Gudella y Cobaco Lincoln (2015, p. 217).

Coefficiente de valoración porcentual, C= Total/50=

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

.....
.....
.....

IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado (C≥75% = 0.75)
- b. Desaprobado (C< 75% = 0.75)

Lugar y fecha:

.....
Sello y firma de experto

DNI N°..... N° celular:



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y ADMINISTRACIÓN Y GESTION PUBLICA

TÍTULO: RECLUTAMIENTO Y LA CALIDAD DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD

DISTRITAL DE CABANILLAS – SAN ROMÁN, 2024

I. REFERENCIAS

- EXPERTO (Nombres) : *Roberto Flores Aguilar*
- PROFESIÓN : *Lic. Adm.*
- CARGO ACTUAL : *Docente*
- GRADO ACADÉMICO : *Doctor*

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	4	5
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	4	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	4	5
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los items con las variables	1	2	3	4	5
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	4	5
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	1	2	3	4	5
7.-CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	5
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, items e índices	1	2	3	4	5
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	1	2	3	4	5
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	4	5

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln(2015, p. 217)

Coeficiente de valorización porcentual, $C = \text{Total}/50 = \frac{40}{50} = 0.80$

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

- e. Aprobado ($C \geq 75\% = 0.75$)
- f. Desaprobado ($C < 75\% = 0.75$)

Lugar y fecha: *Julaca 15 de mayo del 2024*

Sello y firma del experto
 DNI N° *02428851*
 N° celular: *912645614*



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 15-11-2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: CELIA NOEMI HANCCO QUEA

Dirección: Jr. BOLIVAR N° 325 - ANANEA

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 60632918

Teléfono: 946645258 email: celianoemyhancco@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

Título o Grado Académico a optar: LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

Asesor: Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: RECLUTAMIENTO Y LA CALIDAD DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DE LA

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CABANILLAS – SAN ROMÁN, 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): reclutamiento, selección del personal, trabajadores, municipalidad

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1, 2}?

2

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entré otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller Titulo 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
 Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
 No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

Sí autorizo
 No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral. Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 - UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

15 - 11 - 2024

Fecha