



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



**PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
CONIMA, AÑO 2022**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. GABY LUCERO CHOQUECHAMBI QUISPE

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

JULIACA - PERÚ
2025



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

PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
CONIMA, AÑO 2022

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. GABY LUCERO CHOQUECHAMBI QUISPE

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

:


Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA

SEGUNDO MIEMBRO

:


Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

ASESOR DE TESIS

:


Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Administración Pública (5909-UNESCO)

**RESOLUCIÓN N.º 005-2025-D-FCA/UANCV-J**

Juliaca, 08 de enero de 2025

Vistos: El expediente N° 2024-CU-19522 para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, por la modalidad de Sustentación de Tesis, el Dictamen de aprobación, emitido por el Jurado Evaluador del borrador de tesis y el jefe de la Oficina de Investigación, tesis intitulado: **PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CONIMA, AÑO 2022**; presentado por el(la) Bachiller: **GABY LUCERO CHOQUECHAMBI QUISPE**.

Que es necesario dar cumplimiento a la Ley 30220, al Estatuto Universitario y al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y de la Facultad de Ciencias Administrativas, para la fijación de fecha y hora para la sustentación de tesis de manera presencial.

En uso de las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y, estando al informe de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad.

SE RESUELVE:

PRIMERO.- Ratificar a los **JURADOS** para la Sustentación de Tesis para optar el Título Profesional de: **Licenciado(a) en Administración y Gestión Pública**, del(la) bachiller: **GABY LUCERO CHOQUECHAMBI QUISPE**; **habiéndose designado por sorteo a los siguientes docentes:**

- * PRESIDENTE : Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
- * 1er. MIEMBRO : Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
- * 2do. MIEMBRO : Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS
- * ASESOR DE TESIS : Dr. Sc. SANTOTOMAS LICÍMACO AGUILAR PINTO

SEGUNDO.- Fijar fecha de la Sustentación de Tesis para el día **viernes 10 de enero de 2025**, a horas **08:30 a.m. (presencial)** en el **Salón de Grados y Títulos** de la Facultad de Ciencias Administrativas Ciudad Universitaria - Juliaca.

TERCERO.- Realizado la sustentación, el jurado levantará el acta en el libro respectivo, donde indicará el resultado obtenido por el Bachiller sustentante.

La Dirección de la Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**, la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas, y los jurados, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.

DISTRIBUCIÓN:

- Unid. Inv. (1)
- Jurados (3)
- Interesado (1)
- Asesor de Tesis (1)
- Archivo FCA (1)



Dr. Benigno Callata Quispe
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



RESOLUCIÓN N.º 569-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 11 de julio de 2023

VISTOS: El Expediente N° CU-00944, presentado por el(la) bachiller: **GABY LUCERO CHOQUECHAMBI QUISPE**, derivado por la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, en el cual solicita emisión de Resolución de revisión del Borrador de Tesis, habiéndose emitido la **resolución de aprobación y autorización para la ejecución del proyecto de investigación**, intitulado: PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CONIMA, AÑO 2022.

CONSIDERANDO:

Que el(la) egresado(a) ha solicitado la revisión del Borrador de Tesis: PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CONIMA, AÑO 2022, con el propósito de optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Gestión Pública.

Que es necesario dar cumplimiento a la Ley 30220, al Estatuto Universitario, al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y de la Facultad de Ciencias Administrativas, para la revisión del borrador de tesis.

En uso de las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y, estando al informe de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad.

SE RESUELVE:

PRIMERO.- Disponer la Revisión del Borrador de Tesis, presentado por: GABY LUCERO CHOQUECHAMBI QUISPE, por el jurado que por sorteo está conformado por los siguientes docentes ordinarios:

- * PRESIDENTE . : Dr. LEOPOLDO W. CONDORI CARI
- * 1er. MIEMBRO : Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
- * 2do. MIEMBRO : Mg. ENRIQUE G. APAZA CHIRINOS
- * ASESOR DE TESIS : Dr.Sc. S. LICÍMACO AGUILAR PINTO

SEGUNDO.- El Jurado dentro del plazo de quince (15) días calendarios elevará su dictamen correspondiente a la Dirección de la Unidad de Investigación, indicando las observaciones efectuadas si hubiere, caso contrario se dará por aprobado de conformidad a la Ley N° 27444 y modificatoria Ley N° 29060 y se procederá a fijar la fecha y hora para la sustentación.

TERCERO.- La Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas, la Dirección de Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, Dirección de la Unidad de Investigación y el Jurado, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.

DISTRIBUCIÓN:
- Unid. Investigación FCA.
- Jurados (3)
- Asesor (1)
- Interesada (1)
- Archivo (1)



UNIVERSIDAD ANDINA
“NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ”
Benigno Calata Quispe
Dr. Benigno Calata Quispe
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



RESOLUCIÓN N° 318-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 16 de mayo de 2023

VISTOS: El proveído de fecha 16 de mayo del año en curso del Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, en atención al expediente N° 2023-CU-04714, presentado por el(la) bachiller: **GABY LUCERO CHOQUECHAMBI QUISPE**, en el cual comunica cambio de asesor de tesis intitulado: PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CONIMA, AÑO 2022.

CONSIDERANDO:

Que, el(la) recurrente **GABY LUCERO CHOQUECHAMBI QUISPE**, comunica que ha realizado el cambio de asesor de tesis, por motivos que el docente ordinario Dr. F. Hugo Barrantes Sánchez ha cesado.

Que, mediante Resolución N° 0223-2023-UANCV-CU-R de fecha 26 de abril de 2023, se resuelve cesar por límite de edad, con eficacia a partir del día 24 de abril de 2023, al docente ordinario con la categoría de profesor principal de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales/Facultad de Ciencias Administrativas de la UANCV de Juliaca al Dr. Fidel Hugo Barrantes Sánchez.

Que el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, ha visto por conveniente aceptar el cambio de asesor de tesis.

Que es necesario dar cumplimiento a la Ley 30220, al Estatuto Universitario, al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y de la Facultad de Ciencias Administrativas, para la revisión del borrador de tesis.

En uso de las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, y estando al informe del Director de la Unidad de Investigación la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

PRIMERO.- ACEPTAR EL CAMBIO DEL ASESOR DE TESIS, por los considerandos expuestos.

SEGUNDO.- INCLUIR al docente permanente **Dr. Sc. S. LICÍMACO AGUILAR PINTO** como **asesor del Proyecto de Tesis**, intitulado: PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CONIMA, AÑO 2022. **estando conformado el Jurado por los siguientes docentes ordinarios:**

- * PRESIDENTE : Dr. LEOPOLDO W. CONDORI CARI
- * 1er MIEMBRO : Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
- * 2do MIEMBRO : Mg. ENRIQUE G. APAZA CHIRINOS
- * ASESOR DE TESIS : Dr.Sc. S. LICÍMACO AGUILAR PINTO

TERCERO.- Dejar sin efecto la resolución n.º 2049-2022-D-FCA/UANCV-J de fecha 11 de noviembre de 2022, en lo referente al asesor de tesis.

CUARTO.- La Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas, Dirección de la Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y los Jurado, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.

DISTRIBUCIÓN:

- Jurados (3)
- Asesor (1)
- Interesado (1)
- Unid. Inv. (1)
- Archivo FCA 2022(1)



UNIVERSIDAD ANDINA
"VESTIBULO CACERES VELASQUEZ"
Benigno Calizta Quispe
Dr. Benigno Calizta Quispe
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



RESOLUCIÓN N.º 2484-2022-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 28 de diciembre de 2022

VISTOS: El oficio N° 058-2022-UI-FCA-UANCV-J del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, y copia del acta de Registro de Proyectos de Investigación de fecha 12 de diciembre de 2022, presentado por: **GABY LUCERO CHOQUECHAMBI QUISPE**, para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Gestión Pública.

CONSIDERANDO:

Que, el(la) Bachiller(a): **GABY LUCERO CHOQUECHAMBI QUISPE**, ha presentado el Proyecto de Investigación Titulado: **PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CONIMA, AÑO 2022**, para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Gestión Pública.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por la Directiva N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI – Lineamientos para Asegurar la Calidad de Trabajos de Investigación con Fines de Obtener Grados Académicos y Títulos Profesionales.



Que, la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas en coordinación con el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, ha visto por conveniente **aprobar sin observaciones**, el Proyecto de Investigación presentado por el (la) Bachiller(a): **GABY LUCERO CHOQUECHAMBI QUISPE** Titulado: **PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CONIMA, AÑO 2022**, para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Gestión Pública, correspondiente a la línea de investigación: **ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 - UNESCO) 5909.01 GESTIÓN ADMINISTRATIVA**.

Estando en la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, de acuerdo a la Directiva N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI, y en uso de las atribuciones que le concede la Ley Universitaria N° 30220, ley de Creación de la UANCV N° 23738, y modificatoria N° 24661, y el Estatuto Universitario promulgado por Resolución N° 0018-2020-UANCV-AU-R, al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas;

SE RESUELVE:

PRIMERO: APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, presentado por el(la) Bachiller(a): **GABY LUCERO CHOQUECHAMBI QUISPE**, Titulado: **PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CONIMA, AÑO 2022**, para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Gestión Pública, conteniendo los siguientes datos:



UNIVERSIDAD ANDINA "NESTOR CACERES VELASQUEZ"

RESOLUCIÓN N.º 2484-2022-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 28 de diciembre de 2022

OBJETIVO GENERAL:	
Determinar la relación que existe en el proceso de selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Conima, año 2022	
OBJETIVO ESPECÍFICO:	
1. Determinar la relación de la incorporación del talento y el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Sandia, año 202.	
2. Encontrar la relación del desarrollo del talento y el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Sandia, año 2022.	
3. Establecer la relación de la evaluación del talento y el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Sandia, año 2022.	
4. Estimar la relación de la compensación y el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Sandia, año 2022.	
SEDE DE EJECUCIÓN:	CONIMA
CRONOGRAMA:	FECHA INICIO: AGOSTO 2022 FECHA FIN: ENERO 2023
PRESUPUESTO:	S/1940.00
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 - UNESCO) 5909.01 GESTIÓN ADMINISTRATIVA

SEGUNDO: El Proyecto de Investigación deberá ejecutarse de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, con fines de obtención de Grados Académicos y Títulos Profesionales, y el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas.

TERCERO: RECONOCER como **ASESOR** del Proyecto de Investigación al docente Ordinario de la Facultad de Ciencias Administrativas: **Dr. F. HUGO BARRANTES SÁNCHEZ.**

CUARTO: DISPONER que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, el Director de la Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.

DISTRIBUCIÓN

- Unidad de Investigación (1)
- Dirección EP.
- Asesor
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)
- BCQ/vnop.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NESTOR CACERES VELASQUEZ"

[Signature]

Dr. Benigno Calizate Quirope
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESPACHO DE PERSONAL LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CONIMA, AÑO 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

21 %

INDICE DE SIMILITUD

15%

FUENTES DE INTERNET

12%

PUBLICACIONES

15%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS


1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	12%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
3	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.upsc.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.uleam.edu.ec Fuente de Internet	<1%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%
7	Mamani Yucra, Yolanda Chabela. "Clima organizacional y desempeño docente en profesoras de nivel inicial del distrito de Puno"	<1%



Metadatos complementarios - UANCV

TITULO TESIS	
PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CONIMA, AÑO 2022	
Nombres y apellidos	GABY LUCERO CHOQUECHAMBI QUISPE
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	70342243
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0005-3824-5198
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02291995
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-1796-9278
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	ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02145441
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02413103
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>Edificio: Municipalidad Distrital de Conima País: Perú Departamento: Puno Provincia: Moho Distrito: Conima Calle: Plaza de Armas S/N</p> <p>Longitud: -69.4378 Latitud: -15.4578</p>  <p>https://www.google.com/maps/place/Plaza+de+Armas+de+Conima/@-15.4577283,-69.4405846,17z/data=!3m1!4b1!0x401102a4eefa10df18m2!3d-15.4577283!4d-69.4380097!16s%2Fg%2F11qgjn8wgd?entry=ttu&gcp=EgovMDI1MDMxOS4yIKXMDoyMDI1MDMxOS4yIKXMDSoASAFQAw%3D%3D</p>
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Noviembre 2022 – Diciembre 2024
URL de disciplinas OCDE https://purl.org/pe-repo/ocde/ford/concytec-pe.github.io - Librería	Ciencias sociales https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.00.00 Administración pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02 Administración https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04



UNIVERSIDAD ANDINA
VÍCTOR CACERES VELAZQUEZ
Dr. Roberto Engel Colmenares
DIRECTOR
OFICINA DE INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS





DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo GABY LUCERO CHOQUECHAMBI QUISPE identificado con DNI Nro. 70342243 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:

PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CONIMA, AÑO 2022

Asesorado por: Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

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.

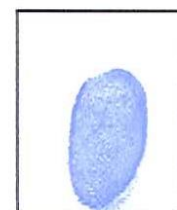
Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

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 03 de Abril del 2025


FIRMA ASESOR


FIRMA TESISTA



Huella



DEDICATORIA

Esta investigación consiste en que consagramos este esfuerzo a Dios, con el objetivo de proporcionarnos bienestar, felicidad, afecto y conocimiento para alcanzar nuestra meta laboral. A mis padres, aquellos que han depositado su confianza en mí a través de toda esta etapa de formación universitaria, por sus recomendaciones cautelosas, persistencia y respaldo absoluto para lograr nuestra visión actual como profesionales.

A todos nuestros parientes, debido a su apoyo emocionalmente y vivencia inspiradora en nuestras existencias.



AGRADECIMIENTO

Primero, deseo manifestar mi más sincero reconocimiento a mi familia, por su constante respaldo para finalizar este trabajo. Valoramos a nuestro orientador metodológico por sus contribuciones continuas para alcanzar la finalización de esta tesis. En representación de nuestros jurados, que nos brindaron las pautas definitivas para lograr nuestro propósito. En última instancia, a nuestros profesores en su totalidad, son factores humanos esenciales para alcanzar lo que nos encontramos hoy en día.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIAiii

AGRADECIMIENTOiv

ÍNDICE DE TABLASix

ÍNDICE DE FIGURAS.....x

RESUMEN.....xi

ABSTRACTxii

INTRODUCCIÓNxiii

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema 14

1.2. Formulación del problema 16

 1.2.1. Problema general 16

 1.2.2. Problemas específicos..... 16

1.3. Justificación del estudio..... 16

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general 18

2.2. Objetivos específicos..... 18



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación 19

 3.1.1. Antecedentes internacionales 19

 3.1.2. Antecedentes nacionales 20

 3.1.3. Antecedentes locales 22

3.2. Bases teóricas 24

 3.2.1. Proceso de selección de personal 24

 3.2.2. Desempeño laboral 36

3.3. Marco conceptual 41

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS Y VARIABLES

4.1. Hipótesis general 43

4.2. Hipótesis específicas 43

4.3. Variables 43

4.4. Operacionalización de variables 45

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de investigación 46

5.2. Métodos aplicados a la investigación 46

5.3. Tipo de Investigación 46

5.4. Nivel de investigación 47



5.5. Diseño de investigación.....	47
5.6. Población y Muestra	48
5.6.1. Población.....	48
5.6.2. Muestra	48
5.7. Técnicas e instrumentos.....	49
5.7.1. Técnica.....	49
5.7.2. Instrumento.....	49
5.8. Confiabilidad y validez del instrumento.....	50
5.8.1. Confiabilidad.....	50
5.8.2. Validez.....	51
5.9. Procedimiento de tratamiento de datos	51
5.10. Contrastación de hipótesis	52

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados	58
6.1.1. Prueba de normalidad	58
6.1.2. Pruebas correlacionales	60
6.2. Discusión de resultados.....	66
CONCLUSIONES.....	69
RECOMENDACIONES.....	71
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	72
ANEXOS.....	85



Matriz de consistencia	86
Matriz de datos	87
Instrumento(s) de Investigación	89
Validez del instrumento.....	92



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Operacionalización de variables</i>	45
Tabla 2 <i>Prueba de confiabilidad de las variables</i>	50
Tabla 3 <i>Prueba de hipótesis de Procesos de selección de personal y desempeño laboral</i>	52
Tabla 4 <i>Prueba de hipótesis, Integración y desempeño laboral</i>	54
Tabla 5 <i>Prueba estadística de la hipótesis específica 2</i>	55
Tabla 6 <i>Prueba estadística de la hipótesis específica 3</i>	56
Tabla 7 <i>Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov</i>	59
Tabla 8 <i>Prueba correlacional del objetivo general</i>	60
Tabla 9 <i>Relación de la integración y el desempeño laboral</i>	61
Tabla 10 <i>Relación del desarrollo y el desempeño laboral</i>	63
Tabla 11 <i>Relación de la evaluación y desempeño laboral</i>	64



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Diagrama de dispersión de la variable 1 y la variable 2</i>	60
Figura 2 <i>Diagrama de dispersión entre desempeño laboral y la integración</i>	62
Figura 3 <i>Diagrama de dispersión de la variable desempeño laboral y desarrollo</i> ..	63
Figura 4 <i>Diagrama de la variable desempeño laboral y la dimensión evaluación</i> .	65



RESUMEN

Este estudio dispuso como finalidad principal definir la relación del proceso de selección del personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Conima, año 2022. Su metodología fue de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo, correlativo y no experimental dado que la muestra necesitaba de 50 trabajadores. Para la evaluación, utilizamos la rho de Spearman mediante el software SPSS para demostrar la relación. Los resultados muestran, en el que la conexión es relevante y fuerte con p valor que es de 0.000, debido a ello, no alcanza el valor nominal de α es de 0.05, lo que implica que hay una conexión favorable. considerable de (Rho) siendo de = 0.616, de acuerdo a los resultados descriptivos se evidencio que el 32% de sondeados manifestó que el proceso de selección del personal se halla en un grado moderado en tanto el desempeño laboral es regular ello debido a que la municipalidad no le da la atención apropiada a la elección interna de recursos humanos.

Palabras clave: Desempeño laboral, desarrollo, evaluación, integración y proceso de selección del personal.



ABSTRACT

The main purpose aim of the research was to ascertain the connection among the District Municipality's staff productivity and its staff choice procedure. Conima, year 2022. Due to the sample's need for statistical analysis, its technique was narrative, associated, and uncontrolled 50 workers. Spearman's rho was used in the study that we presented with the SPSS software in the sense of establishing the connection. The results show, where the correlation is significant and considerable with p value being = 0.000, consequently, it is below the threshold of $\alpha = 0.05$, indicating the presence of a substantial positively association of (Rho) is considered being = 0.616 According to the descriptive results, it was evident that 32% of those surveyed stated that the personnel selection process is at a moderate level while job performance is regular, due to the fact that the municipality does not give due importance to the internal selection of personnel.

Key words: Job performance, development, evaluation, integration and personnel selection process.



INTRODUCCIÓN

Esta investigación fue denominada proceso de selección de personal y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Conima, periodo 2022. Su meta principal consistió en establecer la conexión.

La selección del personal no es la correcta y no procede una buena gestión del desempeño laboral por lo que es primordial comprender que una apropiada selección de personal va de la mano de patrones que aseveren de una manera que hay un empeño del colaborador. Nuestro país es el tercero con mayor rotación de personal, realidad que sucede con las organizaciones que no son competitivas por falta de un plan de gestión.

El nivel de la evaluación interna del personal es muy elevado a comparación con otros países de Latinoamérica, ya que se debería con el personal apropiado, asimismo el proceso de selección tiene un elemento elevado para el logro de una entidad.

Fue dado del siguiente modo:

Capítulo I: Conoceremos el problema planteado en el estudio y la justificación y sus objetivos.

Capítulo II: Enseñaremos el marco teórico, el impuesto inmobiliario y la recaudación fiscal de los ciudadanos, los antecedentes, las hipótesis, y a continuación la aplicación de variables.

Capítulo III: Se presentó el método de estudio, la orientación, el diseño, el nivel, adicionalmente de observar la población y la muestra.



Capítulo IV: Conoceremos los hallazgos a través de figuras y tablas con sus respectivas interpretaciones, además del debate de este estudio. Finalmente, se presentará la conclusión, sugerencia y apéndices.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

En el presente estudio se tendrá como objetivo de establecer la conexión que hay entre el proceso de selección del personal y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Conima, año 2022, esta problemática radica en la gran importancia que tiene, elegir personal que satisfaga de acuerdo con los criterios fijados por la organización para que este pueda desarrollarse eficientemente laboralmente.

A nivel internacional, se tiene cierta similitud, pues la selección del personal se realiza basándose en la competencia que estos poseen, cada entidad emplea diversas estrategias y mecanismos para la contratación del personal que requiere, sin embargo, mientras pasan los años, las exigencias de las entidades son aún más altas, pero, sin duda alguna, ello es en beneficio de la empresa para asegurar un desempeño efectivo de los trabajadores en sus actividades (López R., 2010).



A nivel nacional la selección de personal se considera a los procedimientos que emplean los mecanismos necesarios, elaborando una serie de requisitos para poder captar al mejor talento en beneficio de su entidad, para que ocupe un puesto y pueda obtener un buen desempeño laboral, es decir la calidad de trabajo que cada laboral

Es decir, la calidad de trabajo que cada uno de los empleados pueda aportar en labores diarias durante el tiempo determinado, cumpliendo con los objetivos que se tienen plasmados, la manera o modo en que una persona puede llegar a desenvolverse en su campo laboral (Pedraza & Amaya, 2010).

De todo lo dicho en párrafos anteriores lo que se quiere con el presente estudio es determinar la gran importancia que tiene la asociación de las dos variables, para el logro de los propósitos del municipio en bienestar de la sociedad, por ello es imprescindible de que se empleen mecanismos suficientes para una buena selección de personal, de tal manera estos ocuparán buenos puestos en el trabajo, y podrán tener un buen desempeño laboral.



1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el proceso de selección del personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Conima, año 2022?

1.2.2. Problemas específicos

PE1. ¿Cuál es la relación entre la integración y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Conima, año 2022?

PE2. ¿Cuál es la relación entre el desarrollo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Conima, año 2022?

PE3. ¿Cuál es la relación entre la evaluación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Conima, año 2022?

1.3. Justificación del estudio

Se justificará teóricamente, porque al aplicarse las encuestas se tendrá como resultado la relación existente entre el proceso de selección del personal y el desempeño laboral del Municipio del Distrito de Conima, en el año 2022, del mismo se podrán obtener definiciones teóricas y sus dimensiones certeras que podrán contribuir con investigaciones futuras.

En cuanto a la justificación práctica, una vez determinada la relación habida en ambas variables y las dimensiones de la primera variable con la segunda dimensión, se podrá observar las deficiencias que se encuentran para la selección del personal, asimismo se podrá poner mayor énfasis en esas problemáticas, de la misma manera se apreciarán los mecanismos eficientes que son empleados para



seleccionar a su personal capaz, dando paso a que puedan desempeñarse laboralmente, y finalmente, se podrá servir como antecedente a investigaciones futuras que tengan relación con el tema planteado.

Su metodología un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, con un nivel descriptivo- correlacional, de diseño no experimental, para la obtención de datos se tendrá como técnica la encuesta y para recabar los datos necesarios, se aplicará un cuestionario con ítems en escala Likert el mismo que será validado un experto, la población se encontrará constituida por 50 trabajadores de la Municipio de Conima, una vez obtenido los resultados se podrá realizar interpretación de resultados, conclusiones y recomendaciones respectivas.



CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general

Determinar relación que existe entre el proceso de selección del personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Conima, año 2022.

2.2. Objetivos específicos

OE1. Establecer la relación que existe entre la integración y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Conima, año 2022.

OE2. Determinar la relación que existe entre el desarrollo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Conima, año 2022.

OE3. Identificar la relación que existe entre la evaluación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Conima, año 2022.



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación

3.1.1. Antecedentes internacionales

Medina (2017), propone como objetivo en su estudio, hallar la repercusión que lleva la elección de personal según su rendimiento de cobranzas "LO&LO, su método fue de enfoque cuantitativo, nivel exploratorio, nivel descriptivo, es correlativo, su conclusión fue que existe una relación muy estrecha ya que al desagrado de sus labores que causa ser situado a un puesto requerido.

Orrala (2019), en su investigación tuvo como el objetivo general, del trabajo fue examinar la gestión de la selección en el ámbito hotelero de guayaquil, su metodología fue de La investigación es cualitativa y es exploratoria. Se utiliza para comprender las razones subyacentes, las opiniones y las motivaciones. Provee información sobre el problema o ayuda a desarrollar ideas o hipótesis para posibles investigaciones cuantitativas, su



conclusión fue no presenta un enfoque uniforme, en cuanto a la aplicación de pruebas psicométricas, así como a aspectos relacionados al tipo de enrolamiento a seguir.

Arias (2022), la finalidad de su estudio fue, analizar el impacto de la selección de personal mediante estos mecanismos virtuales en el periodo 2021 que incluso ha sido dilatado por una pandemia global que obligo a la PUCE a optar por una modalidad de contratación virtual de personal casi total, por lo tanto, la investigación será de tipo descriptiva, a través del método inductivo, el diseño metodológico de su estudio fue descriptivo. En este análisis se aplicarán herramientas como los cuestionarios con preguntas cerradas y entrevista a una analista responsable de Talento Humano de la PUCE, su conclusión fue de podemos determinar que las herramientas virtuales influyen significativamente en los procesos selección de personal, además son un recurso que consiente evaluar, analizar, controlar y medir a los competidores en estos procesos en la PUCE del periodo 2021.

3.1.2. Antecedentes nacionales

Sánchez (2020), la finalidad de su estudio fue, la relación que hay entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral del área administrativa en el municipio de Lima en el 2020. Su población que es de 46 trabajadores. Se concluye que hay una relación directamente proporcional y de fuerza moderada. Mediante el coeficiente ($r=0,632$).

Aponte y Hernández (2020), su investigación tuvo como finalidad, examinar como la selección de personal repercute en el desempeño laboral



de la empresa automotriz A.S.T. S.A.C, 2019. su conclusión fue que la selección de personal influencia significativamente en el desempeño. Por último, fue recomendado Saco 2019 realiza sesiones asociadas y talleres para motivar y dinamizar a los otros reclutas que han completado exitosamente el procedimiento de reclutamiento de empleados, fortaleciendo así las relaciones laborales y personales y promoviendo la adopción de principios fundamentales dentro de la organización, lo que a su vez promueve un mejor desempeño y rendimiento laboral

Manco (2018), La meta de su investigación consistió en establecer la correlatividad entre el reclutamiento y el desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica del Hospital Nacional Ipolito Unanu en 2016. Sus métodos de investigación fueron no experimentales, horizontales y relativos. La recopilación de datos se realizó mediante una encuesta que incluía 25 preguntas variables sobre contratación y una de 35 preguntas variables sobre desempeño laboral. Mostraron una categoría de significancia, lo que refleja una correlación robusta y positiva.

Gavilano (2018), El objetivo de su investigación fue describir la información obtenida a través del punto de vista del director de la (OCARH) respecto al proceso de incorporación y evaluación de personal utilizado para ingresar a la Institución. Además de la modalidad Básica - Aplicada, que permitirá entender mediante la elaboración de la técnica de recojo. Su metodología de investigación se basó en un enfoque Cualitativo, dado que se enfocó en un estudio más detallado del uso de los regímenes laborales en los diferentes procesos de selección utilizados.



Portuondo (2018), su propósito fue examinar la correlación de la selección de personal y el rendimiento laboral de los empleados del Municipio de Veintiséis durante octubre de 2018, utilizando un diseño no experimental y de correlación descriptiva de tipo transversal. Su conclusión fue una relación significativa. Además, este proceso tiene una relación expresiva con cada uno de los elementos del rendimiento laboral, o sea, con la eficiencia y la eficacia.

Aumada (2019), El objetivo de su investigación fue examinar la correlación entre la elección de personal y el progreso organizacional de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del MINAGRI, en 2016. El estudio se enmarcó dentro de una metodología aplicada, con nivel descriptivo y correlacional, utilizando un diseño no experimental de tipo transversal. La muestra estuvo constituida por 120 colaboradores, su resultado fue que hay una correlación relevante.

3.1.3. Antecedentes locales

Ancasi (2019), en su estudio, quería ver cómo la forma en que se elige a los empleados afecta su desempeño en la Municipalidad Distrital de Macarí. Recopiló información a través de encuestas y entrevistas para ver qué pensaban los trabajadores sobre el proceso de selección en la institución. Los datos obtenidos mostraron que la mitad de los encuestados consideraban que el reclutamiento era malo, el 63% creía que la estructura para seleccionar era deficiente y el 56% pensaba que las evaluaciones no se llevaban a cabo de manera adecuada. Concluyó que la falta de aplicación



de herramientas psicológicas contribuía a que el sistema de selección de recursos humanos fuera considerado malo.

Gonzales (2019), en su investigación tuvo como intención, el analizar el reclutamiento y selección de personal empresa Minerva SA en Arequipa, en el Periodo Mayo-octubre 2019, su metodología de estudio es de es del tipo no experimental bajo el enfoque o método inductivo a causa que el inicio es la teoría mediante la cual se contrastó en la práctica empírica mediante la recolección de información. También, a partir de la información que se obtuvo se aplicó el método deductivo el cual permitió inferir bajo la premisa en marco de un procedimiento coherente, su conclusión fue de En los Factores del Diseño de los procesos de reclutamiento y selección de personal, existe relación directa y es significativa. Existe relación reveladora y rectilínea en el grado de discernimiento y prácticas del diseño de los protocolos de reclutamiento.

Zuñiga (2021), en su investigación tuvo como propósito, el reclutamiento de personal de la empresa CONAUTO Juliaca, año 2019, interno y externo. Los resultados reflejan que, en la formación de personal interno es regular (46.7%), y el 7.3% considera que es excelente; en la captación externa también de regular (40.9.7 % a bueno (18.2.7%) con ligera discrepancia porcentual; justifica que es primordial el reclutamiento externo, así como es necesario cubrir primero el requerimiento de personal a nivel interno tanto gerencial como técnico, según (Dávila, 2006), ya que se pudo realizar un análisis teórico de la naturaleza general del proyecto de reclutamiento de personal sobre los hechos específicos observados en el proyecto de reclutamiento de personal, su conclusión fue de El objetivo



general planteado fue determinar el reclutamiento de empleados de la entidad "CONAUTO" en la ciudad de Juliaca año 2019, llega a la conclusión donde los encuestados califican como regular en 43,00% con tendencia a ser bueno, con un p-valor de 0,000 menor al alfa 0,05 según es estadístico chi cuadrado de bondad de ajuste en el que es significativo como regular.

3.2. Bases teóricas

3.2.1. Proceso de selección de personal

Consiste en un conjunto de exámenes organizados en diferentes fases con el objetivo de seleccionar a los aspirantes adecuados para cada cargo laboral. Las compañías requieren emplear para cubrir actuales puestos laborales. (Ganga & Sánchez, 2008). También se segmenta en diversas fases con el objetivo de seleccionar a los aspirantes que mejor satisfacen los requerimientos técnicos, personales, aptitudes.

Cada examen se registra pocos postulantes y solo unos cuantos llegan a la entrevista laboral final (Naranjo, 2012).

Su clasificación segura implica una clasificación necesaria de personas, haz lo exacto en la oportunidad exacta. En un sentido más extenso, la preferencia encuentre la mejor opción para el puesto entre una variedad de competidores están en la agrupación o en las habilidades que requieren y en el procedimiento de seleccionado (Martínez & Vargas, 2019).

Se puede ver que el reclutamiento es la selección de un grupo de aspirantes, personas calificadas que son contratadas a través del proceso de distinción de personas que pueden desempeñar el cargo adecuado para



cubrir las vacantes, es una situación ideal en procedimiento de distinción (Rivera, 2019).

❖ **Objetivo del proceso de selección**

El propósito es tratar a los postulantes para dar con el más idóneo para desenvolverse.

También su fin es preservar o mejorar la capacidad y el rendimiento, como la eficiencia de la agrupación. Básicamente, el primordial pensador de la asociación es la clave por lo cual debe mantenerse o reponerse (Hernández B. , 2012).

❖ **Selección de personal.**

La contratación es un procedimiento, según la opinión y definición del inventor para un trabajo de contratación como MANPOWER PROFESSIONAL, la contratación es un procedimiento en el que una empresa o una unidad estructural sustituye los bienes humanos de la empresa. Elija el empleado perfecto para uno o más posiciones de trabajo (López N. , 2022).

❖ **Medidas que se adoptan en la selección de personal**

El reclutamiento comienza con una llamada telefónica anunciando un trabajo o puesto. El CV del candidato se recibe desde aquí. Para los creadores como vértice, revela en lo teórico que el procedimiento de contratación es la principal decisión a la que se enfrenta una empresa, y dada su importancia, no debe dejarse a la libre elección, sino a la política y la empresa constituida. pautas. Cada



día, las organizaciones necesitan perfiles profesionales más concretos, pero a la vez comprensibles para encontrar personas que sean capaces de adaptarse a las nuevas condiciones del lugar laboral (Saldaña et. al, 2021).

Estar arraigado en el procedimiento, ser capaz de elegir a las personas más adecuadas al perfil creado por la empresa, y comprender lo que se desarrollará a partir de la parte hipotética y praxis. Según, el criterio de selección está en datos sobre los puestos que generan vacantes. La distinción se basa principalmente en la situación específica del puesto y tiene como objetivo mejorar la objetividad y precisión del reclutamiento para el puesto (Charry, 2020).

❖ Fases de un proceso de selección

Esta se debe planificar e implementarse adecuadamente al menos en estas etapas claves:

A. Comunicación de la oferta de empleo

Puede utilizar fuentes internas o externas. Internamente, si se anuncia la vacante a los propios empleados de la empresa que deseen cambiar de puesto. o una fuente externa si la oferta se publica en un sitio web de empleo, una asociación profesional, una agencia de trabajo temporal o un consultor de contratación.



B. Recepción de solicitudes y preselección

Una vez que hayamos publicado la vacante y los requisitos deseados, comenzaremos a aceptar los CV de los candidatos. En base a la información recopilada en el CV, se realizará una preselección de los candidatos que reúnan las condiciones con antelación para poder continuar realizando la prueba de conocimientos. En esta etapa se valora, por ejemplo, su titulación, años de experiencia, zona geográfica, disponibilidad de cambio o edad.

C. Entrevista personal

Una vez finalizadas las pruebas técnicas, los candidatos con las mejores notas serán seleccionados y entrevistados para conocer sus habilidades personales, ambiciones, intereses y actitudes. Las entrevistas se pueden realizar con una sola persona o algunas personas de la empresa, e incluso se puede dividir en varias etapas de la entrevista. Por ejemplo, primero RRHH, luego jefes de departamento. Este es un paso crítico para decidir qué candidato elegir para el puesto.

D. Contratación

Una vez seleccionados los candidatos que formarán parte de la empresa, debemos ofrecer ofertas de trabajo. Es decir, las condiciones económicas y laborales que proporciona la empresa. En algunos casos, algunas de estas condiciones se pueden discutir con



el candidato. Una vez aceptada la oferta, se firma y registra el contrato de conformidad con la ley. (Zabalegui, 2021)

❖ Claves para planificar un proceso de selección con éxito

Desde la óptica de la entidad, para que el proceso de selección alcance los objetivos del plan, debe seguir dos pasos básicos en su plan:

- ✓ Correcto análisis y descripción del trabajo a cubrir. Luego, describa las funciones que realizará, a quién le reportará o la hora en que se reunirá.
- ✓ Describa al candidato ideal para el puesto. Es decir, crea una lista de verificación de habilidades personales, ambiciones y conocimientos que debe tener la persona elegida.

En base a estos criterios, podemos seguir evaluando candidatos hasta encontrar lo que queremos y necesitamos.

Desde la perspectiva del candidato que participa en el proceso de selección, debe estar preparado para la culminación exitosa de cada fase. (López R., 2010).

3.2.1.1. Integración

Es la etapa previa al propio procedimiento de selección, a pesar de que la totalidad de las veces parte del propio proceso de deliberación; esto se enfoca en seleccionar postulantes, es posible pasar por un procedimiento específico. Así mismo, el procedimiento



de incorporación es una etapa para alentar a los empleados a estar interesados por los trabajos de la organización (Martínez F., 2020).

Dado que este es su primer contacto con los empleados de la empresa, atraído en él y tratando de reunir tanto como sea posible completar la notificación personal de una determinada forma para un venidero empleo, ya que es necesario en el tiempo especificado (Guerrero, 2021).

❖ Selección del talento humano

Esta es el primer paso en la administración de las capacidades por competencia, es un sistema de procedimientos y mecanismos diseñados para cautivar postulantes de competencia calificada y competente para atender empleos en la entidad (Jara et. al, 2018).

Fundamentalmente un procedimiento de comunicación a través del cual las organizaciones descubren y ofrecen el trabajo que pretende ofrecer en el mercado de RRHH completo, es decir de acuerdo al reclutamiento lo que obra que las empresas ganen personal necesario para garantizar la prosecución del negocio. Este reclutamiento es el procedimiento de encontrar postulantes desocupados actuales o previstas en la entidad (García et. al, 2016).

A partir de otro punto de vista, es una función que conecta a las personas con el trabajo. Trabajar con buscadores de trabajo, pese a que cualquier proceso de selección sea efectivo, debe ser cuantos más candidatos potenciales para elegir, mayor será la elección cuanta más variedad entre las agrupaciones, mejor.



La selección buena de postulantes podría no ser fácil, cuando las empresas están buscando es difícil salir de la feria laboral.

❖ **Objetivo de la contratación**

El objetivo principal de la contratación es, captar personal que reúna los requisitos necesarios. Cabe recordar que cuantas más peticiones se acepten, más los reclutadores poseerán más opciones para encontrar al mejor, adáptese a los requisitos del trabajo para que los reclutadores no lo recojan demasiado largo para filtrar la información de los candidatos que se reunieron obedecen con las exigencias necesarios (Pérez, 2019).

3.2.1.2. Desarrollo

Es el estándar de diagnóstico y planificación de formación continua de los trabajadores para su rendimiento en sus tareas, estándares de crecimiento de la energía en cargos más altos en la organización y creación de maneras que aseguran la buena organización a través de la alteración del comportamiento de los integrantes.

Es el diseño de las futuras relaciones laborales de conformidad con la ley y protegería las ganancias y facultades tanto de los trabajadores igual que la empresa. Una vez aceptadas las piezas, se deben integrar los archivos de trabajo. La contratación será entre la organización y el empleado. La duración del contrato es ilimitada o temporal. El contrato debe ser firmado por el gerente diario, el gerente



de línea y el empleado. Como resultado surgirá la Asociación (Flores et. al, 2018).

3.2.1.3. Evaluación del desempeño

Esta se la realiza a un sujeto y su desempeño en el trabajo. su crecimiento potencial a completa apreciación es un procedimiento de estimulación o juicio. La importancia, la experiencia y la calidad de un sujeto (Sánchez & Calderón, 2012).

Valorar individuos para laborar en una agrupación, es muy importante, hay varios nombres como valoración del desempeño, valoración del trabajador, informe de estado, evaluación del desempeño en sus funciones, etc. (Ureña, 2013).

La estimación del rendimiento es un criterio enérgico porque las entidades estimen siempre a sus colaboradores de manera formal o informal, es una forma de conocerlos.

- ✓ ¿Cuáles son las fortalezas y debilidades de los socios en su campo de trabajo? La técnica del seguimiento y proceso de autocontrol, es decir, el objetivo es fortalecer el sistema de personal con su ayuda tecnológica (Pérez A., 2021).
- ✓ La obligación de la evaluación del desempeño

Por lo general, este compromiso recae en el líder, el individuo, mismos Individuos y sus gerentes, grupos de trabajo, instituciones, comité de Recursos Humanos o Evaluación del Desempeño, cada uno se refiere a la ideología de funcionamiento El encargado es



normalmente encargado de evaluar a sus subordinados. en ellos su mismo veedor o encargado calcula el rendimiento del empleado según las recomendaciones del gerente en Recursos Humanos, cree y amplíe las pautas de valorización, el gerente describió brevemente el desempeño de sus colaboradores, quienes la evaluación proporciona información relevante y los gerentes tienen plena facultad de palabras. requieren este procesamiento (Guartán & Torres, 2019).

❖ Evaluación

La evaluación se realiza primordialmente en varias instituciones democráticas, los sujetos son consecuentes de su rendimiento y su logro Valorar. En este sistema, cada socio es consciente en la forma en que cree que el beneficio de su trabajo se basa en control y control de código departamento de Personal (Lavilla, 2011).

Las personas y los líderes en este sentido son juzgados por propósitos conocidos, esta valorización se estima igualitario, colaborativa, inclusivo y altamente motivado.

Acuerdos privados, acuerdos y negociaciones para lograr las metas marcadas, trabajar con los gerentes para crear las situaciones, los bienes y los medios primordiales. Consecución de objetivos, rendimiento de los socios, medición continua Resultados y comparaciones con objetivos, retroalimentación fuerte y persistente de las metas (Alveiro, 2009).



Los grupos de empleo y en otras coyunturas las entidades eligen ser el mismo grupo de empleo que estime su rendimiento los asesora a adquirir responsabilidades para perfeccionar las funciones laborales en la coyuntura.

En bienes de la humanidad, esta posibilidad es la más frecuente preservadora, pero por sus características, este método excluye las opiniones de los operativos.

La comisión de apreciación, algunas entidades prefieren planificar comités, este comité es responsable del proceso de evaluación del desempeño, gestión e implementación y luego informa a la alta dirección en base a eso indicativos de desempeño de los empleados (Mora, 2004).

La evaluación de abajo hacia lo alto es un aspecto especial de la valoración que permite al administrador. Esta valoración concede al grupo negociar y comunicarse con los gerentes, la necesidad de recientes perspectivas de gestión, incentivos, diálogos que crearán interacciones de trabajo más exentos e infalibles (Sánchez & Calderón, 2012).

❖ **Objetivos de la evaluación del desempeño**

Las actividades organizacionales bien organizadas, las evaluaciones de rendimiento de los empleados pueden servir para dos propósitos fundamentales verificación, por un lado, desenvolvimiento y motivación por el otro, igualmente las



evaluaciones pueden anteponer o enfocar los esmeros en personas y/o métodos interinstitucionales (Ochoa & Moya, 2018).

❖ **Finalidad de la evaluación:**

- a) Su propósito es reclutar, promover, recompensar, Sanciones o hasta despido. El analizador asume el papel de un juez, calificando como virtuoso o mal desempeño de los trabajadores para diagnosticar la acción posterior con rumbo de la coordinación.
- b) Los métodos de administración o corroboración que se concentran en la validación formal de los sistemas. una estimación funciona bien si el pronóstico utilizado es válido y confiable, en esta cuestión, el cometido del analizador es el más investigador, pues, como ya se nombró antiguamente en el pasado, una cualidad más importante era la meta y veracidad del procedimiento, Por un lado, es aceptable, asegura el buen trabajo del analizador y aporta fiabilidad para un proceso importante.
- c) Identificar la capacidad no es más que reconocer trabajadores calificados, tomar otras posiciones en la estructura con mayor compromiso. Los evaluadores juegan el papel de pronosticadores para los seres humanos con habilidades hipotéticas, novedosas áreas de obligación (Foronda & Foronda, 2007).



❖ El progreso gerencial

Es una herramienta útil para mejorar el nivel de gestión competencias de la gente de los organismos a través de cosas como capacitación o Reenfoca tu trabajo. La evaluación es esencialmente una en el proceso de retroalimentación, el enfoque esencial de la evaluación en sí misma es optimar constantemente todos los elementos y composiciones de la organización, el caso no debe entenderse como un factor de castigo hacia el trabajador más de lo contrario se debe entender, como un correctivo (González, 2015).

Sí el conocimiento puede ser una barrera importante para el funcionamiento del sistema formal, por lo que tales evaluaciones deben evitarse. crecimiento e incentivo, cuyo objetivo principal es capacitar a los empleados o trabajadores, mejorar sus habilidades y capacidades y guiarlos de manera efectiva para trabajar Actuación. Las mejores maneras de aumentar el incentivo de los empleados, cediéndoles la oportunidad de participar en los procedimientos de toma de determinaciones sobre el programa de capacitación utilizando el estudio de menesteres.

Desarrollado cinco objetivos habituales para reconocer el potencial, de acuerdo con el sometimiento, aumentar la mejora de la capacidad de tareas, buscar y promover Los empleados están involucrados en el logro de las metas organizacionales, crean y ponen en marcha documentos administrativos para el mejoramiento continuo Y tener producto fijo (Torres & Vásquez, 2017).



3.2.2. Desempeño laboral

Se considera como sus responsabilidades. Depende de los factores relacionados con los maestros, los estudiantes y el medio ambiente. Asimismo, la docencia se manifiesta en diferentes ámbitos o magnitud: en el ámbito sociocultural, en el escenario institucional, en el ámbito del aula y en el propio docente a través de la actividad abstraído (Bautista et. al, 2020).

Evaluar el rendimiento para perfeccionar la cualidad de la educación y la ocupación docente calificadas. Para ello, las valorizaciones proporcionan responsabilidades y características bien definidas toman en cuenta a la hora de aplicarlas.

El desempeño laboral significa que en las organizaciones que trabajan en escuelas, el trabajo requerido para producir productos escolares (enseñanza) lo realizan mayoritariamente (pero no exclusivamente) los educadores. En cualquier estudio de labor pedagógico, no se puede ignorar el hecho de que las escuelas modernas se caracterizan por una cierta forma de agrupación que refleja el funcionamiento de la agrupación social (Pedraza & Conde, 2010).

El rendimiento, son los hechos o conductas analizados en los que son destacados el logro de metas. Así se asevera que más rendimiento laboral es la defensa más notable en la que una organización, el rendimiento es influido en mayor parte por las impresiones del asalariado en su labor, sus comportamientos con los logros. También se conecta con las aptitudes que cooperan los actos del empleado, en pro de dar los propósitos de la entidad (Queipo, 2002).



En varias instituciones, dos sistemas de evaluación son oficiales e informales. En el interior el personal de meditación de jefe no oficial está funcionando, por lo que los empleados la primera opción tiene supremacía. En un procedimiento serio de ejecución, se basa en las organizaciones revisan regularmente cómo trabajan los trabajadores (Bohórquez et. al, 2020).

❖ Teorías del desempeño laboral

- ✓ Toma de decisiones. – Lo cual es el proceso de seleccionar en medio de posibilidades o perspectivas para resolver varias situaciones de la vida en diferentes contextos.
- ✓ Responsabilidad. - Se enfrenta en el conocimiento del sujeto, lo que admite en todo momento analizar, coordinar, comunicar y valorar las respuestas de sus actividades al grado de su moralidad.
- ✓ Principios principales. – El acatamiento de identificarse al trabajo de este pueblo presupone el período y tipo de una serie de acciones que conforman actividades usuales.
- ✓ Compromiso organizacional. Esto sucede en el momento en que las personas se reconozcan con los comienzos del equipo y encuentran influencia en su trabajo.
- ✓ Participar. - Involucrar a las personas en tareas grupales, cada una de las cuales contribuye a los objetivos de la institución, la Junta Directiva (Puente & Martínez, 2018).



A cerca de ello mencionan (Eslava & Lloclla, 2018) esto indica plenamente un cambio básico en el rendimiento educativo: Paulatinamente, la obtención de discernimiento e informe eran estimados los aspectos más importantes, en la medida en que protagonizaban el 75% de los resultados, resultados educativos. Profesores, La calificación profesional actual es solo del 20 % o 25 %.

(Surco, 2018), Esta configuración es fundamental para entender la forma de trabajo como un conjunto complejo y activo de atributos que pueden cambiar y reestructurar la composición del ámbito escolar y un amplio conjunto de escenarios donde confluyen las magnitudes sociales, personal y física, en el que el aprendizaje, el trabajo y la salud como concepto integrado dependen de lo social, psicológico, físico e influyen en gran volumen en el trabajo de los docentes.

A cerca del tema, (Ordoñez & Castillo, 2020), aseveró que “una de las cosas que incide en el quehacer de los profesores son los requisitos de contratación relacionados con su labor, los requisitos de contratación de la escuela”.

3.2.2.1. Capacidad cognitiva

La capacidad individual consiste en la capacidad introspectiva que se refiere a para entender el lado interior de una persona, y a través de la capacidad interpersonal basada en habilidades básicas de atención diferente, sobre todo, especialmente el contraste en sus condiciones, emociones, temperamento, motivación e intenciones (Mathison & Gandara, 2007).



(Calceto & Garzon, 2019), señaló el grado de inicio del entendimiento de libros sobre la hipótesis de las inteligencias cuantiosos, los humanos se organizan en los albores de todo origen biológico habilidad para solucionar inconvenientes frecuentes.

Capacidad cognitiva que proviene de la ciencia cognitiva, el estudio de la mente y neurociencia que es investigación del cerebro, Recuerde que la mayoría de los individuos son una inteligencia que lo abarca todo, y cada inteligencia revela un camino diferente a saber la suposición del razonamiento emocional proviene de probar las aptitudes o aptitudes cognitivas de una persona (Carmona, Vargas, & Rosas, 2015).

3.2.2.2. Eficiencia

La eficiencia se precisa como hacerlo bien, es decir; quehaceres laborales organizadas alcanzar sus metas también está relacionada con el rendimiento, objetivos, consecuencias proyectadas, es decir, alcanzó hechos realizados para alcanzar el objetivo fijado (George & Laborí, 2017).

A un nivel, esta es una expresión administrativa efectiva, por lo que también se llama efectividad del aprendizaje y también Habilidad para lograr los resultados deseados o esperados (Quero, 2008).

❖ Eficiencia laboral

Según (Zambrano & Maldonado, 2019) El término eficiencia se utiliza para referirse a las habilidades o capacidades adquiridas el resultado esperado en la situación dada. Al respecto, eficiencia es desempeño de tareas, desarrollo de proyectos; algunos dicen



que si se ejecuta si completa una tarea que se le ha delegado. Como hemos visto, la eficiencia está relacionada con la implementación y cumplir los fines establecidos sin considerar el tiempo ni los recursos invertidos.

Eficiencia significa el uso adecuado de los recursos. Se puede definir como "lograr los objetivos al menor costo" recursos" (Briones & Morales, 2019).

3.2.2.3. Evaluación

Según (Chiang & San Matin, 2015), es un grupo específico de actividades. El desempeño docente se entiende como el desempeño de su función, determinada por factores relacionados con los docentes, los estudiantes y el entorno.

Según, (Salazar, 2005), Asimismo, la docencia se manifiesta en diferentes ámbitos o niveles: - En el contexto sociocultural

- ✓ En el ámbito institucional
- ✓ En el ámbito del aula
- ✓ En el propio docente a través de la acción reflexiva.

Según (Quintero & Farías, 2008), los beneficios del trabajo significan que la fuerza laboral de los maestros (enseñanza) es realizado por maestros en la organización escolar. De esta manera, cualquier análisis del trabajo de estudio "no puede considerarse que las marcas de la escuela moderna en una organización determinada reflejen los métodos organizacionales del trabajo social.



3.3. Marco conceptual

Cliente; es aquella actividad que relaciona a la persona, a fin de que este quede satisfecho con dicha actividad, también es una gama de actividades dirigidas a una relación persona- empresa.

Conocimientos; este llega a entenderse como los datos e información que tiene cada persona en su mente, las mismas que estas ligadas en hechos, conceptos y procedimientos.

Entidad; es toda colectividad que puede considerarse como una unidad. El concepto suele utilizarse para nombrar a una corporación o compañía que se toma como persona jurídica.

Habilidades; son la "capacidad de transformar el conocimiento en acción y que resulta en un desempeño deseado".

Información; es "una colección, es decir, reduce la incertidumbre o aumenta la incertidumbre, vale decir es el conocimiento de algo, la información es una parte de la información. significado en el contexto dado, inmediatamente disponible y reduciendo el margen de incertidumbre sobre nuestra decisión".

Personal; es la circunstancia clave en la capacidad de adecuación y en la consolidación de una superioridad competitiva, de ahí depende conseguir un capital humano comprometido.

Proceso; Se constituye de la interacción de los previos ordenados al fin de establecer como objetivo y el resultado se logra una interrelación sinérgica de recursos, personas, trabajo, tiempos, etc.



Rendimiento; Representa la manifestación de las competencias y características psicológicas del estudiante, las cuales se van desarrollando y refinando a lo largo del proceso educativo. Este proceso permite alcanzar un nivel determinado de rendimiento y resultados académicos a lo largo de una determinada fase, que se sintetizan.

Selección; es el acto de escoger entre toda la literatura que se corrige, aquella que cooperara a resolver un problema científico, y también es aquella tarea que parte del trabajo y se despliega en la institución de la información.

Trabajador; es el resultado de una labor física y / o mental libre y voluntaria y también una actividad impulsadora para el progreso económico de los pueblos, así mismo es la característica que lo distingue del resto de criaturas.

Usuario; es el que se destinaria de un uso, ya sea público o privado en cualquier ámbito "que usa ordinariamente algo", también tiene el poder adquisitivo que finalmente decide en algo que normalmente quiso comprar.



CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS Y VARIABLES

4.1. Hipótesis general

El proceso de selección del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Conima, periodo 2022.

4.2. Hipótesis específicas

HE1. La integración se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Conima, año 2022.

HE2. El desarrollo se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Conima, año 2022.

HE3. La evaluación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores la Municipalidad Distrital de Conima, año 2022.

4.3. Variables



a. Variable 1

Proceso de selección de personal.

- ✓ Integración
- ✓ Desarrollo
- ✓ Evaluación

b. Variable 2

Desempeño laboral.

- ✓ Capacidad cognitiva
- ✓ Eficiencia
- ✓ Evaluación del desempeño



4.4. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
1. Proceso de selección de personal (Amo, 2019).	1.1. Integración	1.1.1. Internas
		1.1.2. Selección
		1.1.3. Externas
	1.2. Desarrollo	1.2.1. Formación
		1.2.2. Potencial
	1.3. Evaluación	1.3.1. Conducta
1.3.2. Conocimiento		
1.3.3. Currículo		
2. Desempeño laboral (Bautista et al., 2020).	2.1. Capacidad cognitiva	2.1.1. Conocimiento de normas
		2.1.2. Conocimientos técnicos
		2.1.3. Resuelve problemas
	2.2. Eficiencia	2.2.1. Recursos
		2.2.2. Tareas
	2.3. Evaluación del desempeño	2.3.1. Responsabilidad
2.3.2. Calidad del trabajo		

Nota. Esta tabla muestra las dimensiones e indicadores.



CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de investigación

El enfoque es cuantitativo, Para Domínguez (2015), este enfoque es secuencial y probatorio, que se simboliza como un conjunto de procesos. Parte de un propósito que se delimita y deriva interrogantes, se analiza la literatura y se lleva un marco o visión teórica.

5.2. Métodos aplicados a la investigación

Teniendo en cuenta a Valderrama (2020), Este método, es deductivo que está en una deducción general para las conclusiones. Tiene la característica de que las conclusiones de la deducción son verídicas siguiendo lo expuesto anteriormente, se investigó.

5.3. Tipo de Investigación

La investigación aplicada se produce cuando el enfoque de la investigación es resolver un problema práctico o desarrollar un proceso para optimizar la productividad. Esta emplea técnicas para examinar una o más



variables en el estudio que se lleva a cabo con el objetivo de hallar una respuesta Alvarez (2020).

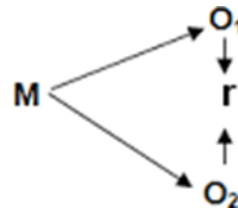
5.4. Nivel de investigación

Los análisis descriptivos y correlacionados se busca especificar las propiedades, rasgos y perfiles de los sujetos, colectivos, poblaciones, procedimientos y objetos. En otras palabras, busca entender la correlación o nivel de vinculación, clasificaciones o variables en un ámbito o muestra específica (Sampieri, 2019).

5.5. Diseño de investigación

El estudio no experimental o experimental es cualquier tipo de estudio donde no es posible alterar variables o asignar de manera aleatoria a los individuos o a las circunstancias. En realidad, no existen modos o estímulos a los que los individuos sean expuestos. Se observa a los individuos en su entorno natural, en su realidad (Hernández & Mendoza, 2019).

"La investigación no experimental a cualquier tipo de estudio donde es imposible alterar variables o asignar de manera aleatoria a los individuos o a las circunstancias". Las personas son examinadas en su entorno natural, en su realidad (Carrasco, 2020).



Donde:

M = Muestra

O₁ = Observación de la V1 (Proceso de selección)

O₂ = Observación de la V2 (Desempeño laboral)

R = Correlación

5.6. Población y Muestra

5.6.1. Población

Desde el punto de vista de Santiago (2017) Es el conjunto de individuos o elementos sobre los cuales se busca obtener información en un estudio. La población o universo podría abarcar individuos, animales, documentos académicos, nacimientos, datos de laboratorio, incidentes viales, y demás, en el actual estudio la población estará constituida por 50 participantes.

5.6.2. Muestra

La muestra viene a ser el conglomerado de análisis que se hacen para estudiar el reparto del total de una población, desde la indagación de una división de la población estimada (Tamayo, 2017).

Asimismo, se empleará el muestreo no probabilístico censal, el cual está referido a todas las unidades, elementos de la población los cuales



tienen cualidades semejantes para poder ser elegidos por el investigador. Entonces, para el este estudio la muestra estará conformada por 50 colaboradores del Municipio del Distrito de Conima.

5.7. Técnicas e instrumentos

5.7.1. Técnica

Se usa la encuesta, teniendo presente a Pino (2018) no dice que la encuesta se define como “el método de obtención de datos mediante la interrogación a individuos que proporcionan información relativa al área de la realidad a estudiar, también consiste en la estructura organizada para la recopilación de datos a través de la respuesta a una serie predeterminada de interrogantes”.

5.7.2. Instrumento

Los instrumentos son todo medio dispositivo o formato que se usa para extraer, anotar, depositar el informe entre las cuales se pueden mencionar: los cuestionarios y otros también se puede decir que los instrumentos son los recursos que utiliza el investigador para medir el comportamiento o atributo de la variable.

En la investigación se utilizará como instrumento – el cuestionario para ambas variables de estudio:

Según Silvestre y Huamán (2019), Es la forma de encuesta que se lleva a cabo de manera escrita a través de un instrumento o formato en físico con interrogantes. Se dice cuestionario autogestionado debido a que el

cuestionario debe ser llenado por la persona misma, sin la asistencia del encuestador

5.8. Confiabilidad y validez del instrumento

5.8.1. Confiabilidad

Con relación a la confiabilidad del instrumento, se realizará una prueba piloto para conocer la fiabilidad del mismo. Para determinar se tendrá en cuenta el estadístico de Alfa de Cronbach, del programa SPSS, teniendo presente el siguiente cuadro de valoraciones.

Fórmula de cálculo de la confiabilidad:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Dónde: α = Alfa de Cronbach

K = Numero de ítems

V_i = Varianza de cada ítem

V_t = Varianza del total

Tabla 2

Prueba de confiabilidad de las variables

VARIABLES	Alfa de Cronbach	Nº elementos
Proceso de selección de personal	,825	18
Desempeño laboral	,805	18

Nota. En la tabla se especifica la prueba de confiabilidad.

El valor de fiabilidad calculado mediante el Alfa de Cronbach, indica un valor de 0.825 para el total de 18 ítems, al aplicar la escala de valoración,



el coeficiente alfa obtenido es superior a 0.825, por esto consideramos que es idóneo el instrumento y demuestra ser fiable para su uso en este estudio. Para la variable desempeño laboral señalando un valor de 0.805 para un total de 18 Ítems dados, comprobando con la escala de valoración se saca el coeficiente alfa >0.805 , por esta razón consideramos que es bueno el instrumento y presenta fiabilidad.

5.8.2. Validez

Es el grado de exactitud con el que un instrumento evalúa aquello que pretende medir. El juicio de un experto es una técnica que consiste en pedir la opinión de especialistas para asegurarse de que las preguntas del instrumento sean relevantes, apropiadas y completas. Esto ayuda a que las preguntas realmente midan lo que se quiere evaluar (Medina y Verdejo, 2020).

Docente Validador del instrumento:

Dr. David Juan Gutiérrez Mayta

5.9. Procedimiento de tratamiento de datos

En este estudio se realizó en varias etapas. En primer lugar, se aplicó un cuestionario estructurado a los trabajadores de la Municipalidad de Conima con la meta de recolectar datos relevantes para la investigación. Posteriormente, los datos obtenidos fueron organizados y sistematizados para garantizar su calidad y consistencia. Para el análisis inferencial, se determinó la contrastación de hipótesis empleando pruebas estadísticas adecuadas que permitan validar las relaciones propuestas. Finalmente, se

aplicó la prueba de determinación Rho de Spearman, ideal para variables ordinales, con el propósito de calcular el grado y la dirección de la conexión entre las variables analizadas, obteniendo resultados que respaldaron las conclusiones del estudio.

5.10. Contrastación de hipótesis

a. Prueba de la hipótesis general

H0. El proceso de selección del personal no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Conima, año 2022.

H1. El proceso de selección del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Conima, año 2022.

b. Nivel de significancia

=0.05= 5%.

c. Prueba estadística

Tabla 3

Prueba de hipótesis de Procesos de selección de personal y desempeño laboral

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación Aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,914	,017	51,432	,000
N de casos válidos		50			

Nota. No acepta la hipótesis nula; se emplea el error asintótico que la contempla.



d. Resultado de la prueba

Examinando la tabla 3, se contrasta la hipótesis general utilizando el estadístico Tau B de Kendall, que indica un valor p-valor de 0.000 ($p=0.000 < 0.05$), lo que indica que el resultado es significativo $p\text{-valor} < \alpha$.

e. Decisión

Se descarta la hipótesis nula (H_0) y se admite la hipótesis alterna (H_1). Así que, refutamos la hipótesis nula ($H_0: p = 0$), y aceptamos la hipótesis alterna lo que da; la relación del Proceso de selección de personal y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Conima provincia de Moho, año 2022, es significativa. Concluyendo que esta hipótesis es buena.

a. Prueba de la hipótesis específica 1

H0. La integración no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Conima, año 2022.

H1. La integración se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Conima, año 2022.

b. Nivel de significancia

$=0.05 = 5\%$.



c. Prueba estadística

Tabla 4

Prueba de hipótesis, Integración y desempeño laboral

	Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	,862	,031	26,435	,000
N de casos válidos	50			

Nota. No acepta la hipótesis nula; se emplea el error asintótico que la contempla.

d. Resultado de la prueba

Examinando la tabla 4, contrastando la hipótesis específica 1 utilizando el estadístico TauB de Kendall. Este indica un valor p-valor de 0.000 ($p=0.000 < 0.05$), lo que significa que el resultado es significativo $p\text{-valor} < \alpha$.

e. Decisión

Así pues, descartamos la hipótesis nula ($H_0: p = 0$), y adoptamos la hipótesis alternativa que afirma que; existe una correlación entre los títulos de integración y el rendimiento laboral en los empleados del distrito municipal de Conima, provincia de Moho, durante el año 2022. Para concluir, esta hipótesis alternativa es auténtica.

a. Prueba de la hipótesis específica 2

H0. El desarrollo no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Conima, año 2022.

H1. El desarrollo se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Conima, año 2022.

b. Nivel de significancia

=0.05= 5%.

c. Prueba estadística**Tabla 5**

Prueba estadística de la hipótesis específica 2

	Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	,911	,021	36,910	,000
N de casos válidos	50			

Nota. No acepta la hipótesis nula; se emplea el error asintótico que la contempla.

d. Resultado de la prueba

Examinando la tabla 5, contrastando la hipótesis específica 1 utilizando el estadístico TauB de Kendall. Este indica un valor p-valor de 0.000 ($p=0.000<0.05$), lo que significa que el resultado es significativo $p\text{-valor} < \alpha$.

e. Decisión

Así pues, descartamos la hipótesis nula ($H_0: p = 0$), y adoptamos la hipótesis alternativa que sostiene que; existe una correlación entre los títulos de integración y el rendimiento laboral en los empleados del distrito municipal de Conima, provincia de Moho, durante el año 2022. Para concluir, esta hipótesis alternativa es auténtica.

a. Prueba de la hipótesis específica 3

H0. La evaluación no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores la Municipalidad Distrital de Conima, año 2022.

H1. La evaluación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores la Municipalidad Distrital de Conima, año 2022.

b. Nivel de significancia

=0.05= 5%.

c. Prueba estadística

Tabla 6

Prueba estadística de la hipótesis específica 3

		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,869	,026	25,348	,000
N de casos válidos		50			

Nota. No acepta la hipótesis nula; se emplea el error asintótico que la contempla.



d. Resultado de la prueba

Examinando la tabla 6, contrastando la hipótesis específica 1 utilizando el estadístico TauB de Kendall. Este indica un valor p-valor de 0.000 ($p=0.000 < 0.05$), lo que significa que el resultado es significativo $p\text{-valor} < \alpha$.

e. Decisión

Así pues, descartamos la hipótesis nula ($H_0: p = 0$), y adoptamos la hipótesis alternativa que afirma que; existe una correlación entre los títulos de integración y el rendimiento laboral en los empleados del distrito municipal de Conima, provincia de Moho, durante el año 2022. Para concluir, esta hipótesis alternativa es auténtica.



CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados

Aquí se examinan los hallazgos, los cuales se detallan en cada una de las dimensiones.

Se examinaron utilizando el programa IBM SPSS Statistics (versión 25) para mostrar las tablas y gráficos, con el fin de establecer la correlación.

6.1.1. Prueba de normalidad

Es imprescindible descubrir la normalidad en un estudio científico. Esto con el propósito de establecer si se emplearán técnicas estadísticas con o sin supuestos en la evaluación de relaciones. Del mismo modo, el objetivo de la prueba de normalidad es evaluar cuánto se asemeja la dispersión de los datos estudiados a los esperados si estos valores se ajustan a una distribución normal con media constante

Ho: Los datos analizados siguen una distribución normal

H1: Los datos analizados no siguen una distribución normal

Tabla 7

Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov

		Proceso de selección de personal	Desempeño o laboral
N		50	50
Parámetros normales ^{a,b}	Media	64,44	71,46
	Desv. Desviación	9,183	11,189
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,94	,137
	Positivo	,084	,097
	Negativo	-,076	-,137
Estadístico de prueba		,098	,137
Sig. asintótica(bilateral)		,014 ^c	,019 ^c

Nota. prueba de kolmogorov-smirnov representando una distribución normal.

Con respecto con la tabla 3, el test de Kolmogorov – Smirnov. La variable procesos de selección de personal de ($P=0.014<0.05$). Así, el desempeño laboral se ve una relevancia asintótica de ($P=0,019<0.05$). El P-valor inferior de $\alpha=0,05$ Así pues, así se revela que no satisface la premisa de la hipótesis nula. Así, se deduce que bajo análisis no exhiben una distribución normal. Así pues, se admite la hipótesis modificada que se propuso que señala que. Las cifras estudiadas no muestran una distribución uniforme. Por lo tanto, el estudio de la correlación se llevará a cabo utilizando el estadístico Rho Spearman.

6.1.2. Pruebas correlacionales

Tabla 8

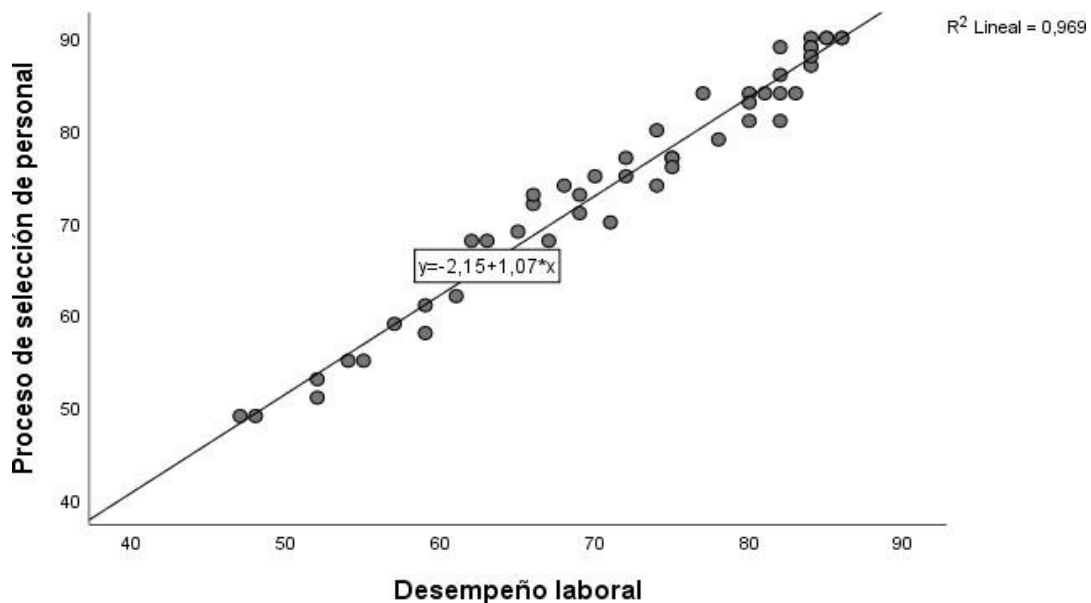
Prueba correlacional del objetivo general

			Proceso de selección de personal	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Proceso de selección de personal	Coefficiente de correlación	1,000	,983**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,983**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Nota. Esta tabla revela el porcentaje de la asociación entre Procesos de Selección de Personal y Desempeño laboral.

Figura 1

Diagrama de dispersión de la variable 1 y la variable 2



Nota. El gráfico representa la correlación Procesos de selección y desempeño laboral.



La tabla 8 y la figura 1 evidencian que, al llevar a cabo el test de conexión Rho de Spearman, se observa una conexión relevante del 98.2% entre la variable Proceso de selección de personal y la Desempeño laboral, con un valor de coeficiente que muestra un signo positivo ($r_s=0.982$). Igualmente, notamos que el diagrama de dispersión en el gráfico 1 ilustra visualmente una relación positiva. Así se evidencia que hay una relación moderadamente positiva. Los empleados de los participantes en la encuesta indican que el proceso de selección de personal es elevado, por lo que el rendimiento en el trabajo será óptimo

Tabla 9

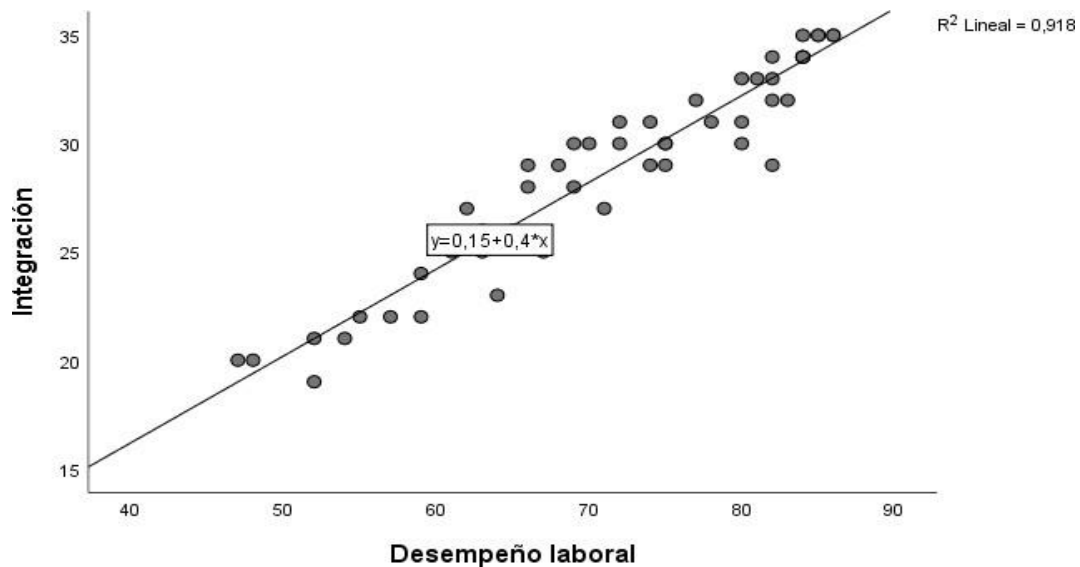
Relación de la integración y el desempeño laboral

		Desempeño		
			Integració n	laboral
Rho de Spearman	Integración	Coeficiente de correlación	1,000	,956**
		Sig. (bilateral)	.	,000
Desempeño o laboral	N		50	50
		Coeficiente de correlación	,956**	1,000
	N	Sig. (bilateral)	,000	.
			50	50

Nota. Esta tabla revela el porcentaje de la asociación entre integración y desempeño laboral según los trabajadores.

Figura 2

Diagrama de dispersión entre desempeño laboral y la integración



Nota. El gráfico representa la correlación de desempeño laboral e integración.

Tomando en cuenta la tabla 9 y la figura 2, la prueba de conexión Rho de Spearman revela que la variable comercio y la dimensión integración poseen una relación significativa del 95.6%, con un número de coeficiente que muestra un signo positivo ($r_s = 0.956$). Además, notamos que el diagrama de dispersión ilustra una conexión favorable. Así se evidencia que hay una relación moderadamente positiva.

Tabla 10

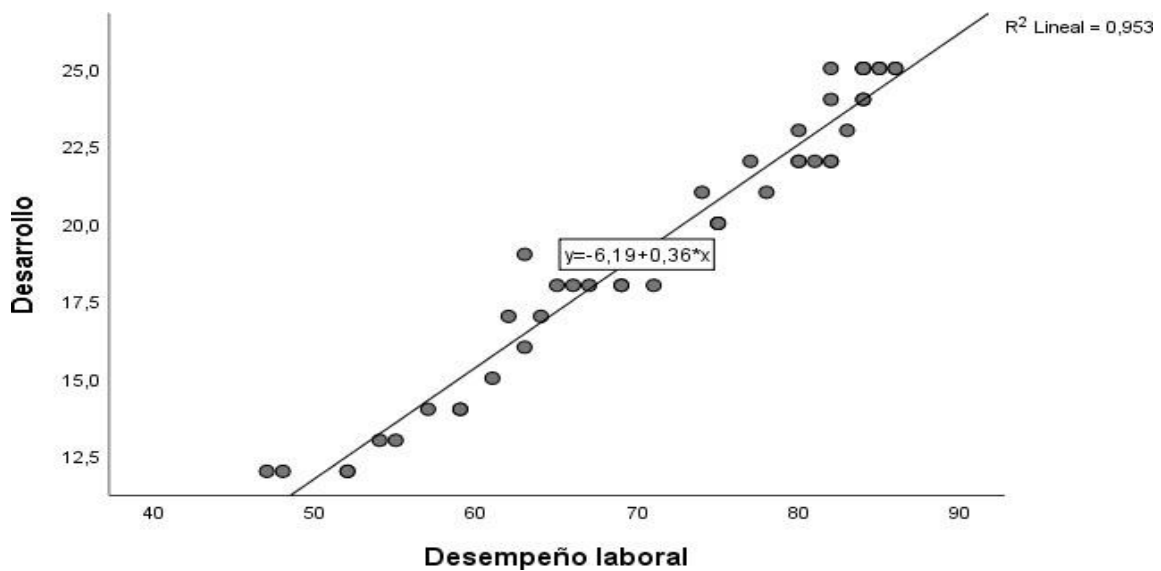
Relación del desarrollo y el desempeño laboral

			Desarrollo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Desarrollo	Coefficiente de correlación	1,000	,976**
		Sig. (bilateral)	.	,000
Desempeño laboral		N	50	50
		Coefficiente de correlación	,976**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Nota. Esta tabla revela el porcentaje de la asociación del desarrollo y desempeño laboral según los trabajadores.

Figura 3

Diagrama de dispersión de la variable desempeño laboral y desarrollo



Nota. El gráfico representa la correlación entre desarrollo y desempeño laboral.



La tabla 10 y la figura 3 evidencian que, al llevar a cabo el test de correlación con el estadístico Rho de Spearman, se observa una conexión significativa del 97.6% de la variable rendimiento laboral y la dimensión desarrollo, con un valor de factor que muestra ($r_s=0.976$). Igualmente, notamos que el diagrama de dispersión en el gráfico 3 ilustra visualmente una relación positiva. Así se evidencia que hay una relación moderadamente positiva. Los empleados de los participantes en la encuesta indican que el desarrollo es elevado, por lo que el rendimiento en el trabajo será óptimo.

Tabla 11

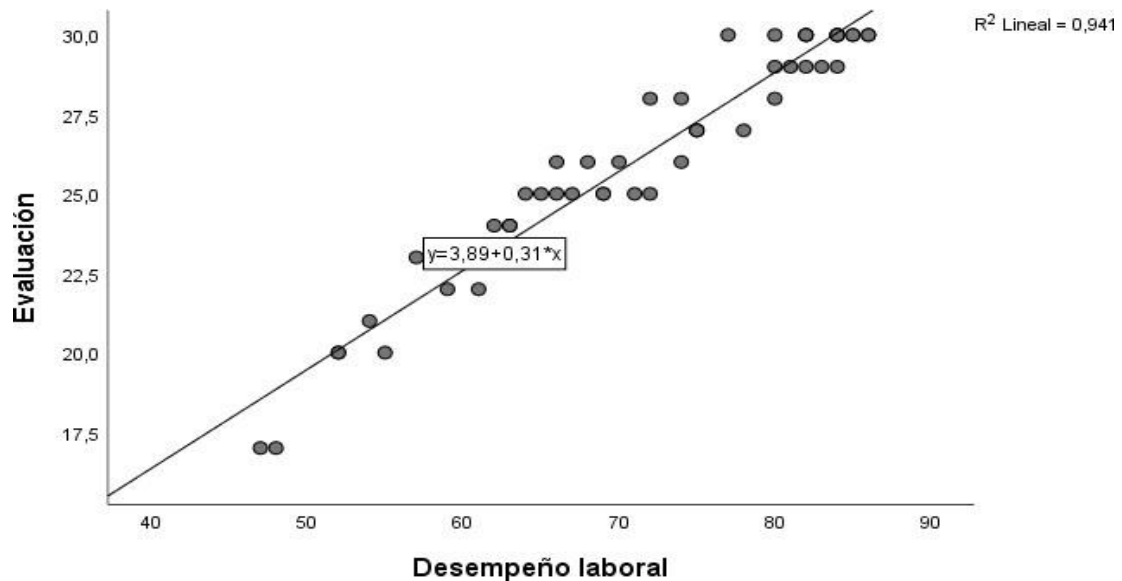
Relación de la evaluación y desempeño laboral

			Evaluación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Evaluación	Coeficiente de correlación	1,000	,957**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Desempeño laboral	N	50	50
		Coeficiente de correlación	,957**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Nota. Esta tabla revela el porcentaje de la asociación de evaluación y desempeño laboral.

Figura 4

Diagrama de la variable desempeño laboral y la dimensión evaluación



Nota. El gráfico representa la correlación entre desarrollo y desempeño laboral.

La tabla 11 y la figura 3 evidencian que, al llevar a cabo el test de correlación con el estadístico Rho de Spearman, se observa una relación significativa del 97.6% entre la variable rendimiento laboral y la dimensión desarrollo, con un valor de coeficiente que muestra un signo positivo ($r_s=0.976$). Igualmente, notamos que el diagrama de dispersión en el gráfico 3 ilustra visualmente una relación positiva. Así se evidencia que hay una relación moderadamente positiva. Los empleados de los participantes en la encuesta indican que el desarrollo es elevado, por lo que el rendimiento en el trabajo será óptimo.



6.2. Discusión de resultados

Primero: El objetivo de este trabajo fue disponer la vinculación del proceso de selección del personal y el desempeño laboral de los trabajadores del Municipio de Conima, año 2022. Los resultados estuvieron dados en instrumentos validados por 3 conocedores y por el software IBM SPSS Statistics 25 por alfa de Cronbach, y mide la fiabilidad de un instrumento, por lo cual logramos deducir que los resultados logrados aseveran la fiabilidad. Obteniendo un grado moderado, por lo tanto, el desempeño laboral es regular esto porque la municipalidad permite que el proceso de selección del personal sea más fácil. De acuerdo a Sánchez (2020) señala que en su investigación halló una correlación de Rho de Spearman, por lo que indico que entre sus dos variables selección de personal y desempeño laboral hay una relación positiva moderada localizando y estimando la hipótesis general. Ello a fin se halló de este estudio una correlación de 0.825.

Segundo: Conforme al objetivo específico 1, Conocer la relación entre la integración y el desempeño laboral, se halló una relación se afirma que hay una conexión buena. Según los resultados descriptivos se evidencio de los sondeos señalaron que la integración es moderada ello debido a que no se realiza una base de datos en la cual se registre a los candidatos de la municipalidad del mismo modo también se ha podido observar que son más los candidatos internos que externos y el proceso de selección raras veces es realizada considerando las ventajas competitivas de cada uno de los candidatos que llegar a presentarse. En el estudio de Manco en el año (2018) hizo una indagación en la cual su



objeto fue establecer la relación entre el reclutamiento y el desempeño laboral en un hospital por lo que demuestra que encontró relación significativa fuerte entre las dos variables. Mientras tanto que Anccasi (2019) señala que el 50% de sondeos revelan que el proceso de reclutamiento es bajo, y el 56% dicen que las apreciaciones teórica y práctica no se hacen.

Tercero: De acuerdo al segundo objetivo específico, Identificar la relación entre el desarrollo y el desempeño laboral, se encontró una correlación , con un nivel de significancia estadística de tal manera, afirma que hay una relación positiva de esta manera se da a conocer que el desarrollo se encuentra en un nivel moderado lo manifiesta de sondeos debido a que en muy pocas ocasiones en la municipalidad aplica simulaciones de trabajo con un tiempo de prueba, no es analizado adecuadamente el desarrollo de la conducta del candidato aspirante a un cargo superior como tampoco es aplicado las pruebas Psicológicas. En tanto el desempeño laboral es deficiente. No obstante, Portuondo (2018) en su indagación manifiesta que halló correlación significativa la cual es positiva considerable de la selección del personal y desempeño laboral. Sin embargo, Zuñiga (2021) señala que la formación de personal interno es regular del mismo que la captación externa también de regular.

Cuarto : De acuerdo al tercer objetivo específico, determinar la relación de la evaluación y el desempeño laboral, se halló con un nivel de significancia confirma que tiene una relación positiva moderada, de los encuestados dicen que la evaluación se encuentra en un nivel moderado debido a que el personal que produce en las instalaciones del municipio no domina los



conceptos, métodos y técnicas en su totalidad según el cargo que ocupa asimismo no es evaluado el nivel del conocimiento técnico al candidato según al puesto de trabajo que llegaría a ocupar. Sin embargo, el desempeño laboral es deficiente. Pero Aumada (2019) quien señala que hay relación positiva considerable de Rho de Spearman = 669. En tanto Arias (2022) indica que las herramientas virtuales influyen significativamente en los procesos de reclutamiento y selección de personal, además son un recurso que permite evaluar, analizar, controlar y medir a los competidores en estos procesos.



CONCLUSIONES

Primera: De acuerdo al objetivo general, el proceso de selección del personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Conima, año 2022. Se logra una conexión de una relación directa positiva moderada de un 98.2% con el estadístico de Rho de Spearman. El p-valor fue 0.000 ($p=0.000 < 0.05$) se encuentra correlación aceptable en ambas variables. De acuerdo a los resultados positivos que se obtuvo un grado moderado debido a que la municipalidad no le da la debida importancia a la selección interna del personal y en algunas oportunidades los candidatos no presentan su curriculum vitae. Por lo tanto, el desempeño laboral es regular esto porque la municipalidad no aplica pruebas psicotécnicas el cual le permite que el proceso de selección del personal sea más fácil.

Segunda: De acuerdo al objetivo específico 1, Conocer la relación entre la integración y el desempeño laboral, se halló una relación directa positiva moderada Rho de Spearman. El p-valor fue 0.000 ($p=0.000 < 0.05$), el cual tiene un valor de 95.6% se afirma que hay una conexión buena pero media. Según los resultados de los sondeos señalaron que la integración es moderada por lo que el desempeño laboral se halla en un rango regular ello debido a que no se realiza una base de datos en la cual se registre a los candidatos de la municipalidad del mismo modo también se ha podido observar que son más los candidatos internos que externos y el proceso de selección raras veces es realizada considerando las ventajas competitivas de cada uno de los candidatos que llegar a presentarse.



Tercera: Referente al segundo objetivo específico, Identificar la relación entre el desarrollo y el desempeño laboral, se encontró una relación directa Rho de Spearman El p- valor fue 0.000 ($p=0.000<0.05$), él tiene un valor de 97.6% , concluye que la relación dimensión y variable son de un nivel de significativo, sondeados debido a que en muy pocas ocasiones en la municipalidad aplica simulaciones de trabajo con un tiempo de prueba, no es analizado adecuadamente el desarrollo de la conducta del candidato aspirante a un cargo superior como tampoco es aplicado las pruebas Psicológicas.

Cuarta: Conforme el tercer objetivo específico, determinar la relación de la evaluación y el desempeño laboral, se halló una relación Rho de Spearman, El p-valor fue 0.000 ($p=0.000<0.05$) el cual tiene un valor de 95.7%, Concluyendo que la relación es significativa. Lo que se ve que hay una relación positiva moderada. los trabajadores de los encuestados mencionan que el desarrollo es alto entonces el desempeño laboral será bueno.



RECOMENDACIONES

- Primera:** Se recomienda al Jefe de la División de Recursos Humanos, que pueda evaluar a cada uno de los trabajadores de manera constante, con la finalidad de conservar un buen nivel de desempeño laboral, por medio de un sistema de evaluación de ciento ochenta grados el cual debe permitir la comunicación entre empleador y subordinado fortaleciendo así el vínculo personal y profesional.
- Segunda:** Recomiendo de al Jefe de la División Recursos Humanos que pueda mejorar la etapa de selección del personal, preparando pruebas de selección la cual tenga en cuenta el conocimiento, capacidad y habilidades del candidato, con el objeto de aumentar el nivel de efectividad alcanzado.
- Tercera:** Al Jefe de la División de Recursos Humanos de la municipalidad que pueda fomentar la evaluación e implementación de programas de selección del personal en las otras áreas con el objeto de tener un capital humano, apropiado y bueno el cual tenga el perfil profesional y técnico que la institución solicita.
- Cuarta:** A los burócratas de la municipalidad Distrital de Conima que puedan colaborar con el Jefe de la División de Recursos Humanos con la finalidad de identificar debilidades, aspectos críticos, fortalezas del recurso humano a fin de tomar las decisiones más pertinentes para promover exitosas prácticas de selección de personal.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alarcon, f. (marzo - mayo de 2015). *Reconciliando la tipología de usuarios de internet*. Redalyc, 19. <https://www.redalyc.org/pdf/1995/199536848034.pdf>
- Albán, j., & Calero, J. (2017). *El Rendimiento Académico: Aproximación Necesaria A Un Problema Pedagógico Actual*. Artículo, Pontificia Universidad Católica del Ecuador. República del Ecuador, Ecuador. Obtenido de <file:///C:/Users/PUNO/Downloads/498-Texto%20del%20art%C3%ADculo-1108-1-10-20170531.pdf>
- Alveiro, C. (2009). *Evaluación del desempeño como herramienta para el análisis del capital humano*. redalyc, 22. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357935472005.pdf>
- Amo, A. (2019). *Reclutamiento y Selección de Personal (1ra. Edición ed.)*. Madrid: Editorial Elearning S.L. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=63fIDwAAQBAJ&printsec=frontcover%20&dq=proceso+de+seleccion+del+personal&hl=es&sa=>
- Aponte, E., & Hernandez, L. (2020). *Selección De Personal Y El Desempeño Laboral De La Empresa Automotriz A.S.T S.A.C, 2019*. tesis, Universidad Peruana De Las Americas, <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/>
- Arias, M. (2022). *Análisis del impacto de la selección de personal a través de mecanismos virtuales de la puce-quiroy 2021*. tesis, Quito. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/19988/TESIS%20-%20arias%20guarderas%20miguel%20stefano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>



- Aumada, R. (2019). *Selección de personal y el desarrollo organizacional de la oficina general de gestión de recursos humanos del ministerio de agricultura y riego en el año 2016*. tesis, Universidad Inca Garcilaso De La Vega, Lima. Obtenido de http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4067/tesis_maes_t.gest.ctrl.gubern_ruth%20maria%20ahumada%20mendoza.
- Bautista et. al. (noviembre de 2020). *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica*. *Revista de investigación valor agregado*, 13. Obtenido de https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aguilar, E. (2020). *El Desempeño Laboral desde una Perspectiva Teórica*. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 109-121. Obtenido de <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Belloso, R. (2014). *Fundamentación Jurídica*. Obtenido de <http://virtual.urbe.edu/tesispub/0097028/cap02.pdf>
- Betancur, L. (17 de Febrero - Abril de 2006). *El cliente y las empresas de servicios públicos*. *Redalyc*, 10. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1942/194220465008.pdf>
- Bohórquez et. al. (junio de 2020). *La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización*. Scielo. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000
- Briones, W., & Morales, E. (2019). *Gestión de los procesos administrativos en extractoras de palma africana*. *Redalyc*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/1815/181559111001/181559111001.pdf>
- Calceto, L., & Garzon, S. (Mayo - Agosto de 2019). *Relación Del Estado Nutricional Con El Desarrollo Cognitivo Y Psicomotor De Los Niños En La Primera*



Infancia. Scielo, 18. Obtenido de

http://scielo.senescyt.gov.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2631-25812019000200050

Carmona, P., Vargas, J., & Rosas, R. (Enero-Junio de 2015). *Influencia De La Inteligencia Emocional En El Desempeño Laboral*. Sapienza Organizacional, 2(3), 17L. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/5530/553056601004.pdf>

Carrasco, S. (2018). *Metodología de la investigación científica: pautas metodologicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación (3ra edición ed.)*. Lima: San Marcos. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=yTvYxgEACAAJ&dq=carrasco+diaz+2015&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwj4_5Cnv8jsAhUQCrkGHVPjCTgQ6AEwAHoECAIQAQ

Charry, S. (2020). *Selección De Personal*. 55. Obtenido de <https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8066/1/287856-2020-III-GTH.pdf>

Chiang, M., & San Matin, N. (Diciembre de 2015). *Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano*. Scielo. Obtenido de

https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=s0718-24492015000300001&script=sci_arttext

Dominguez, J. (2015). *Manual De Metodologia De La Investigacion Cientifica*. 121.

Eslava, M., & Lloclla, H. (2018). *Videos educativos como estrategia tecnológica en el desempeño profesional de docentes de secundaria*. Redalyc, 84. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/290/29058776019/29058776019.pdf>

Flores et. al. (2018). *La contratación de personal en la administración de talento*



- humano. *Revista Observatorio de la Economía*, 19. Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/oel/2018/04/personal-talento-humano.html>
- Foronda, J., & Foronda, C. (2007). La evaluación en el proceso de aprendizaje perspectivas. *Redalyc*, 17. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425942453003.pdf>
- Ganga, F., & Sánchez, R. (2008). *Estudio sobre el proceso de reclutamiento y selección de personal en la comuna de Puerto Montt, Región de Los Lagos-Chile*. Scielo. Obtenido de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972008000200005
- García et. al. (2016). *Procesos de reclutamiento y las redes sociales*. *Redalyc*, 18. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4981/498153966004.pdf>
- Gavilano, J. (2018). *Implementación del proceso de reclutamiento y selección del personal administrativo de la universidad nacional de piura de acuerdo a la ley de servicio civil*. tesis, Universidad Nacional De Piura, Piura. Obtenido de <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1688/ADM-GAV-VIL-2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- George, R., & Laborí, R. (6 de Noviembre de 2017). *Aspectos teóricos sobre eficacia, efectividad y eficiencia en los servicios de salud*. *Redalyc*, 10. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5517/551764135018/551764135018.pdf>
- Gomez, S. (3 de Diciembre de 2007). *Análisis del concepto de selección de fuentes de información y las características que la definen como proceso*. *Redalyc*, 9. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1814/181414861003.pdf>



González, J. (2015). *la visión gerencial como factor de competitividad*. Scielo, 18.

Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n69/n69a04.pdf>

Guartán, A., & Torres, K. (diciembre de 2019). *La evaluación del desempeño laboral*

desde una perspectiva integral de varios factores. Dialnet, 14. Obtenido de

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7144062.pdf>

Guerrero, H. (30 de julio de 2021). *Concepto de Reclutamiento Interno según*

diferentes autores. Human capital. Obtenido de

<https://www.gdhumancapital.com/blog/posts/reclutamiento-interno-segun-autores>

Hernández, B. (junio de 2012). *La selección del personal, algunas consideraciones*

frente a sus prácticas. Redalyc, 15. Obtenido de

<https://www.redalyc.org/pdf/1650/165024299007.pdf>

Hernández, R., & Mendoza, C. (2019). *Metodología de la investigación (1º ed.)*.

México: Mc Graw Hill.

Idrogo, M. (2016). *Análisis de la recaudación del impuesto predial de la*

Municipalidad Provincial de Chota 2011-2014 y estrategias para optimizar su

recaudación-2015. Tesis, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo,

Chiclayo- Peru. Obtenido de

https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/773/3/TL_IdrogoCabreraMartiniAugusto.pdf

Jara et. al. (2018). *Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la*

gestión pública y desempeño laboral. Redalyc, 23. Obtenido de

<https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/>

Laboral, G. (2015). *El trabajador: ¿Recurso humano?* Redalyc, 10. Obtenido de

<https://www.redalyc.org/pdf/336/33643814005.pdf>



- Lavilla, L. (1 de febrero de 2011). *La evaluación*. Dialnet, 8. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3629230.pdf>
- López, N. (2022). *¿Qué es la selección de personal según autores? Grupo Prisma*. Obtenido de <https://grupoprisma.com/blog/seleccion-de-personal-segun-autores/>
- López, R. (2010). *La selección de personal basada en competencias y su relación con la eficacia organizacional*. Redalyc, 25. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425941230007.pdf>
- López, R. (diciembre de 2010). *La selección de personal basada en competencias y su relación con la eficacia organizacional*. Redalyc, 25. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425941230007.pdf>
- Manco, C. (2018). *Reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica 2016*. tesis, Universidad Cesar Vallejo, Lima. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16208/Manco_C_CS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Martínez, F. (30 de julio de 2020). *Reclutamiento y selección de personal en las organizaciones*. Gestipolis. Obtenido de <https://www.gestipolis.com/reclutamiento-y-seleccion-de-personal-en-las-organizaciones/>
- Martínez, O., & Vargas, T. (4 de junio de 2019). *Procedimiento para la gestión del proceso de reclutamiento y selección del personal en función del desarrollo local*. Dialnet, 18. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7013656.pdf>



- Martinez, P., Venegas, M., Escobedo, H., & Garcia, M. (2018). *La Recaudación Del Impuesto Predial en el Municipio De Chihuahua: Un Análisis De Las Causas del Rezago*. Universidad Autónoma de Chihuahua, México. Obtenido de <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:EtMcxW-Cir4J:https://eujournal.org/index.php/esj/article/view/11070/10554+&cd=1&hl=es&ct=clnk&ql=pe>
- Mathison, L., & Gandara, J. (7 de Julio de 2007). *Innovación: factor clave para lograr ventajas competitivas*. Redalyc, 23. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/782/78230705.pdf>
- Medina, A. (2017). *La selección de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa lo&lo*. tesis, Universidad Técnica De Ambato, AMBATO. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/25037/1/TESIS-ALBERTO-MEDINA%20%281%29.pdf>
- Mondragon, A. (Enero de 2014). *Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia*. ResearchGate. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/281120822_uso_de_la_correlacion_de_spearman_en_un_estudio_de_intervencion_en_fisioterapia
- Montoya, C., & Boyero, M. (02 de Julio - Diciembre de 2016). *El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional*. Redalyc, 21. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>
- Mora, A. (diciembre de 2004). *La evaluación, periodos y modelos*. Redalyc, 29. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/447/44740211.pdf>



- Naranjo, R. (Junio de 2012). *El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla (Colombia)*. Redalyc, 33. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/646/64623932005.pdf>
- Ochoa, L., & Moya, C. (2018). *La evaluación retos y posibilidades*. Scielo, 20. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/fofolios/n49/0123-4870-fofolios-49-41.pdf>
- Ordoñez, C., & Castillo, D. (6 de Octubre de 2020). *Liderazgo directivo y desempeño docente: Abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano*. Redalyc. Obtenido de <file:///C:/Users/Mishiel/Downloads/Dialnet-LiderazgoDirectivoYDesempenoDocente-7472736.pdf>
- Orrala, P. (2019). *Análisis De La Gestión De Selección De Personal Del Sector Hotelero En Guayaquil*. 22. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/17452/1/UPS-GT002686.pdf>
- Ortega, B. (2017). *Cultura tributaria y su incidencia en la recaudación del impuesto predial de la Municipalidad Provincial de Puno, periodos 2014-2015*. Tesis, Universidad Nacional del Altiplano, Puno - Perú. Obtenido de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/6790/Ortega_Huisa_Betsy_Yesenia.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Pedraza, E., & Amaya, G. (2010). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia*. Scielo. Obtenido de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010



- Pedraza, E., & Conde, M. (2010). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia*. Redalyc, 14. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>
- Pérez, A. (22 de abril de 2021). *Fortalezas y debilidades de una empresa, ¿cómo identificarlas?* OBS. Obtenido de <https://www.obsbusiness.school/blog/fortalezas-y-debilidades-de-una-empresa-como-identificarlas>
- Pérez, J., & Gardey, A. (2010). *Definición de Entidad*. Obtenido de <https://definicion.de/entidad/>
- Pérez, O. (2 de octubre de 2019). *La importancia del proceso de reclutamiento y selección de personal*. Peoplenext. Obtenido de <https://blog.peoplenext.com/la-importancia-del-proceso-de-reclutamiento-y-seleccion-en-una-empresa>
- Pino, R. (2018). *Método de la investigación (2da edición ed.)*. Lima-Perú: San Marcos.
- Policarpio, A. (2017). *La Génesis Del Conocimiento De la Sensación a La Razón*. Educere, 21 (69). Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/356/35655222002/html/>
- Portuondo, L. (2018). *Selección de Personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Veintiséis de Octubre – 2018*. tesis, Universidad Cesar Vallejo, Piura. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28589/Portuondo_NLG.pdf?sequence=1&isAllowed=y



- Puente, L., & Martínez, G. (2018). *El desempeño docente desde la Teoría de Educación Avanzada*. Medigraphic, 5. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/pdfs/cubaysalud/pes-2018/pes181v.pdf>
- Queipo, B. (2002). *El desempeño laboral en el departamento de mantenimiento del Ambulatorio la Victoria*. Redalyc, 12. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/280/28080308.pdf>
- Quero, L. (10 de Abril de 2008). *Estrategias competitivas: factor clave de desarrollo*. Redalyc, 13. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/782/78241004.pdf>
- Quintero, N., & Farías, E. (9 de Abril de 2008). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental Del Lago*. Redalyc, 18.
- Quispe, Z., & Quispe, A. (2016). *El Impuesto predial y la Recaudación tributaria de los Contribuyentes de la Municipalidad Distrital de Acoria-Huancavelica, 2014*. Tesis, Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica - Peru. Obtenido de http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1107/T051_42827326B%20T051_46467302B.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramos, R. (2020). *Cultura Tributaria y recaudación del impuesto predial de los contribuyentes en la Municipalidad Distrital de Tiquillaca, 2019*. Tesis, Universidad Peruana Unión, Juliaca - Perú. Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3374/Ruth_Tesis_Licenciatura_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Revista Iberoamericana sobre Calidad, E. y. (2010). *Red Iberoamericana de Investigación Sobre Cambio y Eficacia Escolar*. Redalyc, 17. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/551/55119084001.pdf>



Rivera, L. (2019). *Reclutamiento Y Selección Del Personal Empresarial*. 14.

Obtenido de <file:///C:/Users/PUNO/Downloads/65-Texto%20del%20art%C3%ADculo-89-1-10-20191023.pdf>

Salazar, A. (2005). *Desempeño laboral y climaterio en trabajadoras de instituciones públicas*. Scielo. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=s0034-98872005000300007&script=sci_arttext

Saldaña et. al. (2021). *Selección de personal y desempeño laboral de los colaboradores, dirección de operaciones agrarias de Tarapoto - región San Martín*. Revista multidisciplinar, 29. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/download/727/1009/>

Sampieri, R. (2019). *Metodología de la investigación (Primera ed.)*. Mexico: Mc Graw Hill.

Sánchez, J. (2020). *Proceso de selección de personal y su relación con el desempeño laboral del área administrativa en una municipalidad distrital de lima - 2020*. tesis, Universidad Privada Del Norte, Lima. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/29822/Sanchez%20Cruz%2c%20Jhonaiquer.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sánchez, J., & Calderón, V. (marzo de 2012). *Diseño del proceso de evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su auditoría. Pensamiento y gestión*. Obtenido de [https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/1701/3866#:~:text=Para%20Sastre%20y%20Aguilar%20\(2003,321\).](https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/1701/3866#:~:text=Para%20Sastre%20y%20Aguilar%20(2003,321).)

Sánchez, J., & Calderón, V. (junio de 2012). *Diseño del proceso de evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su auditoría*. Redalyc, 30. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/646/64623932004.pdf>



- Santiago, M. (2017). *Pasos para la elaboración proyectos y tesis de investigación*.
Lima: San Marcos.
- Silvestre, M., & Huamán, N. (2019). *Pasos para elaborar la investigación y la redacción de la tesis universitaria (1ra edición ed.)*. Perú-Lima: San Marcos.
- Surco, D. (2018). *Gestión Académica y Desempeño Docente, según los estudiantes de una universidad privada en Lima, Perú*. Redalyc. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/816/81658059012/81658059012.pdf>
- Tamayo, T. (2017). *Investigación e Innovación Metodológica*. Obtenido de [http://investigacionmetodologicaderojas.blogspot.com/2017/09/poblacion-y-muestra.html#:~:text=Tamayo%20y%20Tamayo%20\(2006\)%2C,176](http://investigacionmetodologicaderojas.blogspot.com/2017/09/poblacion-y-muestra.html#:~:text=Tamayo%20y%20Tamayo%20(2006)%2C,176).
- Tohompson, I. (2008). *La Información*. Obtenido de <https://www.itmerida.mx/panel/posgrado/archivos/mga/PDF.pdf>
- Torres, E., & Vásquez, D. (2017). *Proceso De Selección De Personal Y Su Incidencia En El Desempeño Laboral Del Área Administrativa De La Municipalidad De Laredo*. Tesis, Universidad Privada Del Norte, Trujillo. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/12271/Torres%20Cordova%20Edgard%20Ivan%20-%20Vasquez%20Zavala%20Diana%20Soledad.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
- Ureña, S. (2013). *Evaluación de Desempeño*. Escuela de organización industrial. Obtenido de <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/11/evaluacion-de-desempeno/>



Zabalegui, B. (noviembre de 2021). *¿Cuáles son las fases de un proceso de preselección de personal?* ICIMS. Obtenido de

<https://www.icims.com/es/blog/cuales-son-las-fases-de-un-proceso-de-preseleccion-de-personal/>

Zambrano, L., & Maldonado, H. (2019). *Control interno a la gestión de créditos y cobranzas en empresas comerciales minoristas en el Ecuador*. Redalyc.

Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5732/573263325002/573263325002.pdf>



ANEXOS



Matriz de consistencia

Proceso de Selección del Personal y desempeño Laboral en los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Conima, año 2022

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable y Dimensiones	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	<p>Variable: 1 Proceso de selección del personal</p> <p>Dimensiones Integración Desarrollo Evaluación</p> <p>Variable: 2 Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones Capacidad cognitiva Eficiencia Evaluación del desempeño</p>	<p>Tipo de investigación Básica Enfoque Cuantitativo</p> <p>Nivel de investigación: Descriptivo-correlacional</p> <p>Diseño de investigación: No experimental Población: La población estará conformada por 50 Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Conima</p> <p>Muestra: Para la muestra será un muestreo no probabilístico siendo 50 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Conima</p> <p>Técnicas: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p>
¿Cuál es la relación entre el proceso de selección del personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Conima, año 2022?	Determinar relación que existe entre el proceso de selección del personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Conima, año 2022	El proceso de selección del personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Conima, año 2022.		
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		
¿Cuál es la relación entre la integración y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Conima, año 2022?	Establecer la relación que existe entre la integración y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Conima, año 2022	La integración se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Conima, año 2022		
¿Cuál es la relación entre el desarrollo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Conima, año 2022?	Determinar la relación que existe entre el desarrollo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Conima, año 2022	El desarrollo se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Conima, año 2022.		
¿Cuál es la relación entre la evaluación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Conima, año 2022?	Identificar la relación que existe entre la evaluación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Conima, año 2022	La evaluación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores la Municipalidad Distrital de Conima, año 2022.		



Matriz de datos

N°	PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL																	DESEMPEÑO LABORAL																				
	Integración							Desarrollo					Evaluación					Capacidad Cognitiva					Eficiencia					Evaluación del desempeño										
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36		
1	2	5	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	2	5	5	5	3	4	4	5	5	5	2	3	4	4	4	1	3	4	4	
2	4	3	4	3	4	4	5	4	5	5	2	2	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	1	4	4	5	3	4	4	5	
3	1	4	4	4	5	4	4	4	5	3	1	4	4	5	5	5	4	5	2	5	4	4	4	4	3	4	4	3	1	4	4	4	2	4	4	5		
4	2	4	4	3	5	5	5	3	5	4	2	4	5	5	4	5	4	5	3	3	4	5	5	4	5	5	5	4	4	1	5	4	3	2	4	4	5	
5	2	4	4	3	5	5	5	4	5	4	1	4	5	5	4	5	4	5	3	3	5	5	4	4	4	4	5	4	2	1	4	4	3	4	4	4	5	
6	2	4	4	4	5	5	5	4	5	4	3	3	5	5	4	5	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	2	1	4	4	3	2	4	4	5	
7	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	3	3	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	1	4	4	4	2	4	4	5	
8	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	2	5	5	4	5	4	5	2	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	
9	3	5	5	4	4	5	5	3	5	4	3	2	5	4	4	4	4	4	1	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	
10	4	5	5	4	3	5	4	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	1	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	3	4	3	4	3	4	4	5	
11	4	4	5	4	3	5	4	5	4	4	3	5	4	5	5	5	4	5	1	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	3	4	3	4	3	5	4	5	
12	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	2	4	4	4	3	5	5	5	
13	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4	3	3	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	2	4	5	4	3	5	4	4	
14	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3	3	5	4	5	5	4	3	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5	2	3	4	4	3	3	4	4	
15	5	4	5	4	5	3	4	5	5	5	3	3	3	5	4	5	5	4	2	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	2	3	5	4	3	3	5	4	
16	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	3	3	5	4	5	4	4	2	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	2	3	4	4	3	3	5	4	
17	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	2	3	4	4	3	3	5	4	
18	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	3	5	5	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	2	3	4	4	3	3	5	4	
19	5	5	5	5	5	4	3	4	5	3	2	3	3	5	5	5	4	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	3	3	4	3	3	5	4	
20	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	3	3	3	5	5	5	4	5	1	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	4	2	5	3	4	3	3	4	4
21	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	2	3	4	5	5	5	5	5	3	5	5	3	4	4	4	5	5	5	4	2	5	3	4	3	3	4	4	
22	4	5	5	3	5	4	4	5	5	4	2	3	5	5	5	5	4	5	3	4	5	3	4	4	4	5	5	5	4	2	5	3	4	3	3	4	4	
23	3	5	5	3	5	3	5	5	5	4	2	3	4	5	5	5	4	5	1	4	5	3	4	5	5	5	5	5	4	2	5	3	4	3	3	5	4	
24	5	5	5	3	5	4	4	4	5	4	2	2	4	3	4	3	4	4	2	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	2	5	3	4	2	3	5	3	
25	4	5	5	5	5	4	4	3	5	4	2	2	5	5	5	5	4	5	3	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	2	5	5	4	2	3	5	5	
26	2	5	5	3	5	4	4	3	5	4	2	2	4	5	5	5	4	4	3	4	5	2	4	5	3	4	5	5	5	3	2	5	5	5	2	4	4	5



27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	3	5	4	5	5	4	2	5	5	5	2	4	4	5	
28	2	5	5	4	4	5	4	4	5	5	2	4	4	5	5	5	5	3	4	5	3	5	5	3	5	5	4	2	5	5	5	2	4	5	5	
29	2	5	4	4	4	4	5	4	5	5	3	3	5	5	4	5	5	2	4	5	4	5	5	3	5	5	4	1	5	4	5	2	4	4	5	
30	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	2	4	5	5	5	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	4	1	5	4	3	2	4	5	5	
31	2	5	5	4	4	4	4	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	4	4	4	2	4	4	5	
32	3	4	5	4	4	5	3	5	5	5	3	1	5	5	5	5	4	2	5	5	4	5	5	4	5	5	5	1	4	4	5	1	4	5	5	
33	3	3	5	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	4	5	4	5	5	4	5	5	5	2	4	4	5	2	4	4	5	
34	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	3	4	2	4	5	4	3	5	4	5	5	1	3	4	5	2	4	4	5	
35	3	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	3	4	2	3	5	4	3	5	4	5	5	1	4	3	5	2	4	4	5	
36	3	4	5	5	4	4	5	4	5	4	2	3	5	5	5	5	4	5	3	4	5	4	3	5	4	5	5	3	4	4	5	2	4	4	5	
37	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	2	5	5	4	5	4	4	3	4	5	4	3	5	4	4	5	5	3	4	3	5	2	4	5	5
38	4	5	5	3	5	3	5	4	5	5	1	3	5	5	4	5	3	4	3	4	5	4	3	5	4	5	5	3	4	4	4	3	4	5	3	
39	5	5	5	3	5	3	5	4	5	5	3	4	4	5	4	5	4	2	4	5	4	3	5	4	4	5	5	1	4	5	4	3	4	5	3	
40	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	3	3	5	5	4	5	5	4	2	4	5	4	4	5	5	5	5	1	5	5	4	3	4	5	5	
41	5	5	5	4	4	2	4	4	5	5	3	2	4	5	4	5	3	2	4	5	4	3	5	5	4	5	5	1	4	5	4	3	4	4	5	
42	2	5	5	4	5	2	5	4	5	5	2	4	5	5	4	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	4	4	1	4	5	5	3	5	4	4	
43	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	1	5	5	5	3	5	5	4	
44	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	2	4	5	5	5	4	5	4	5	4	1	4	5	5	3	5	4	4
45	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	2	4	4	5	3	5	4	4
46	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	5	4	4	2	4	5	5	4	4	4	4	4	5	2	5	4	4	3	5	4	4
47	2	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	3	3	4	3	5	3	4	1	4	5	5	4	4	4	4	5	5	1	3	4	4	2	3	4	4
48	1	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	2	4	5	5	4	3	4	5	5	5	1	3	5	4	2	4	4	5	
49	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	3	4	5	5	5	1	3	5	4	2	3	4	5	
50	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	2	3	5	4	2	3	4	5	



Instrumento(s) de Investigación

Cuestionario para la variable 1: Proceso de selección de personal Estimado(a)

Mediante el presente cuestionario se está realizando un estudio a fin de Identificar la relación que existe entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral. Le pedimos responder con sinceridad el siguiente cuestionario marcando con una (x), la información obtenida será utilizada con fines académicos

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

N°	Variable 1: Proceso de selección de personal	Scala Likert				
	Dimensiones 1: Integración	1	2	3	4	5
1	¿Considera usted que se buscan más candidatos externos que internos?					
2	¿Considera usted que la municipalidad le da importancia a la selección interna?					
3	¿Está usted de acuerdo con la implementación del proceso de selección interna en las instituciones?					
4	¿Está usted de acuerdo con el proceso de comparación entre los requisitos del puesto y perfil del candidato aplicado en la selección de personal?					
5	¿Está usted de acuerdo que el candidato a seleccionar cuente con las competencias necesarias para realizar las actividades requeridas?					
6	¿Está usted de acuerdo que el proceso de comparación se realice considerando las ventajas competitivas de los candidatos?					
7	¿Se realiza una base de datos que registra candidatos para la municipalidad?					
	Dimensión 2: Desarrollo	1	2	3	4	5
8	¿Para desarrollar la formación del personal es esencial que se realice una selección de personal adecuada para que realmente se invierta en el candidato?					
9	Durante la selección de personal para un puesto dentro de la municipalidad, ¿es importante evaluar el desarrollo del potencial del candidato?					
10	¿Es esencial analizar el desarrollo de la conducta de un candidato cuando se le seleccione para un cargo superior?					
11	¿La municipalidad aplica pruebas psicológicas a los aspirantes al puesto?					
12	¿En la Institución, se aplica las simulaciones de trabajos con un tiempo de prueba?					
	Dimensión 3: Evaluación	1	2	3	4	5



13	¿Considera usted que en el proceso de selección se debe tomar en cuenta la ética personal y profesional para la decisión final?					
14	¿Está usted de acuerdo que es importante solicitar a los candidatos la presentación del currículum vitae?					
15	¿Está usted de acuerdo que se debe evaluar el nivel de conocimientos generales y técnicos de los candidatos que exige el puesto a cubrir?					
16	¿Está de acuerdo que se debe de evaluar el nivel de conocimiento técnico a los candidatos según el puesto a desempeñar?					
17	¿Domina usted los conceptos, métodos y técnicas según el cargo que ocupa?					
18	¿Está usted de acuerdo en que las pruebas psicológicas son necesarias para determinar el comportamiento, aptitudes y actitudes de los candidatos?					



Cuestionario para la variable 2: Desempeño laboral

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

N°	Variable 2: Desempeño laboral	Escala Likert				
	Dimensión 1: Capacidad Cognitiva	1	2	3	4	5
1	¿Se aplican pruebas psicotécnicas que ayudan a que el proceso de selección sea más fácil?					
2	¿Está usted de acuerdo que la capacitación se debe priorizar para que el personal esté actualizado?					
3	¿Los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia?					
4	¿Cuán de acuerdo está Ud. que la creatividad influye para la resolución de problemas?					
5	¿Las pruebas de selección son entendibles?					
6	¿Existe personal capacitado para evaluar el puesto de trabajo?					
	Dimensión 2: Eficiencia	1	2	3	4	5
7	¿Considera usted que la misión y visión de la municipalidad se relaciona con sus valores y creencias personales?					
8	¿Considera usted que conoce las tareas que tiene que realizar en su puesto de trabajo?					
9	¿Considera usted que utiliza algún método y/o procedimientos para realizar su trabajo?					
10	¿Considera usted que los equipos y materiales brindados por la municipalidad son apropiados para desarrollar sus actividades diarias?					
11	¿Considera usted que tiene problemas al acatar órdenes?					
12	¿Considera usted que maximiza y organiza adecuadamente su tiempo?					
13	¿Existe una buena comunicación con sus compañeros de trabajo?					
	Dimensión 2: Evaluación del desempeño	1	2	3	4	5
14	¿Considera que utilizar procesos para evaluar el desempeño laboral, influye para que éste mejore en la organización?					
15	¿Las respuestas son rápidas cuando hay un requerimiento?					
16	¿Consideras que el trabajo en equipo, reduce el tiempo de las labores?					
17	¿Estás de acuerdo en que la experiencia del trabajador ayuda a mejorar el trabajo en equipo?					
18	¿Conoce las tareas que tienen que realizar en sus puestos de trabajo?					



Validez del instrumento

HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

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

TÍTULO DE TESIS: Proceso de Selección de Personal y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Conima, Año 2022.

I. REFERENCIAS

- EXPERTO/NOMBRES Y APELLIDOS: David Juan Gutiérrez Mayta
- PROFESIÓN : Ingeniero Económico
- 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 ítems 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, ítems 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)

Coefficiente de valorización porcentual, C=Total/50= 0.94

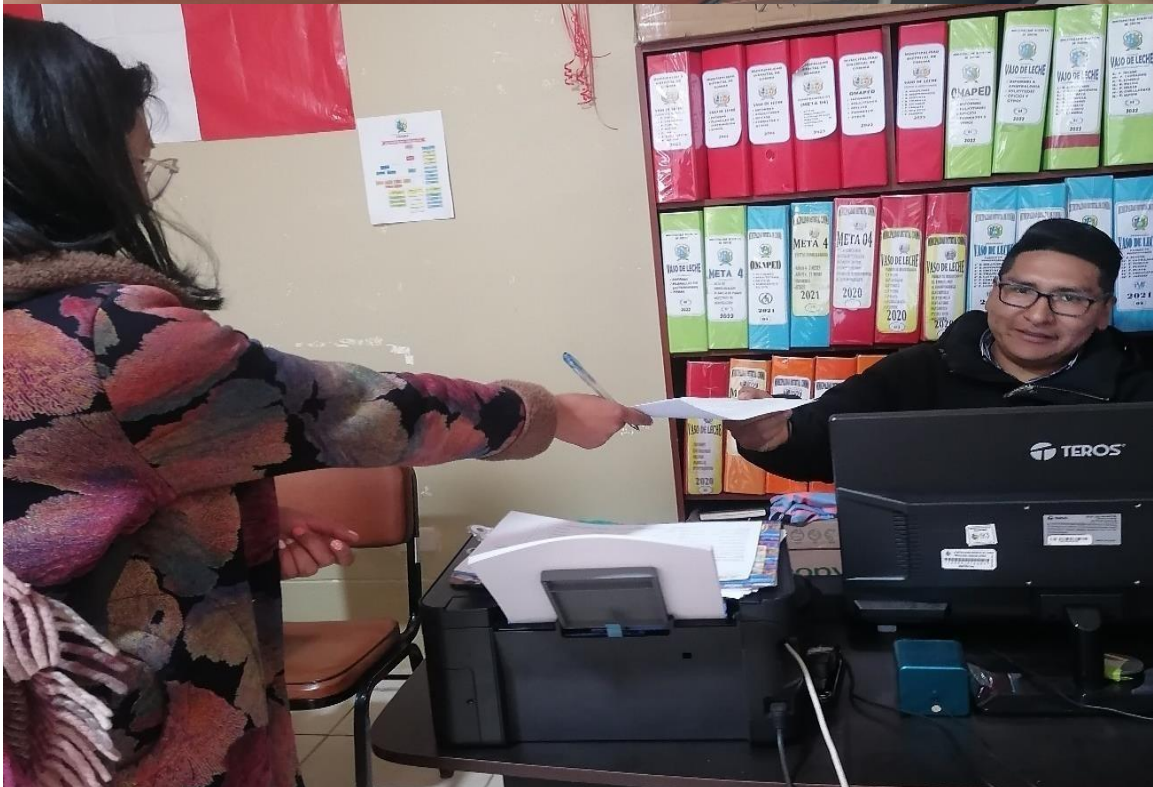
III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado ($C \geq 75\% = 0.75$)
- b. Desaprobado ($C < 75\% = 0.75$)

Lugar y fecha: Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez - 16/12/2022

[Firma]
 Firma del experto
 DNI N° 02409816
 N° celular: 950087327







ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital

Fecha de entrega: 03/04/2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: GABY LUCERO CHOQUECHAMBI QUISPE

Dirección: JR. CINCUENTENARIO Nro. 325

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 70342243

Teléfono: 942352165 email: kushimo.56.56@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: SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CONIMA, AÑO 2022

Palabras claves, (3 a 5 términos): _____

¿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

03 DE ABRIL DEL 2025

Fecha