



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



**PROCESO DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL Y SU
INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL
EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE SANTA ROSA - 2023**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. KAREN LISETH CHINCHERCOMA CATARI

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
CONTADOR PÚBLICO**

JULIACA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

**PROCESO DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL Y SU
INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL
EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE SANTA ROSA - 2023**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. KAREN LISETH CHINCHERCOMA CATARI

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

CONTADOR PÚBLICO

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

:



Dr. HILARIO CONDORI MAMANI

PRIMER MIEMBRO

:



Dr. ALFREDO SAMUEL MACHACA CALDERON

SEGUNDO MIEMBRO

:



Dr. CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA

ASESOR DE TESIS

:



Dra. YUDY HUACANI SUCASACA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

POLÍTICA FISCAL Y HACIENDA PÚBLICA NACIONAL - P15



RESOLUCIÓN N° 566-2024-D-FCCF-UANCV-J

Juliaca, 28 de agosto del 2024

VISTOS: El Oficio No 071-2024-DUI-FCCF-UANCV de fecha 28 de agosto del 2024, emitido por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, y El Expediente N° CU – 10871 presentado por el (la) Bachiller: **CHINCHERCOMA CATARI KAREN LISETH**, quien *solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación*, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulada: **PROCESO DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA ROSA - 2023**, conducente para optar el Título profesional de **CONTADOR PÚBLICO**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional de Contabilidad

CONSIDERANDO:

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

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

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

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: DECLARAR APTO para la sustentación presencial del informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) el (la) bachiller: **CHINCHERCOMA CATARI KAREN LISETH**, sorteo de jurado de la Tesis titulada: **PROCESO DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA ROSA - 2023**, para optar el Título profesional de **CONTADOR PÚBLICO** en virtud de los considerandos expuestos.

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

- Presidente : Dr. HILARIO CONDORI MAMANI
- 1er Miembro : Dr. ALFREDO SAMUEL MACHACA CALDERON
- 2do Miembro : Dr. CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA
- Asesor : Dra. YUDY HUACANI SUCASACA

ARTÍCULO TERCERO.- PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

- Lugar : Salón de Grados de la FCCF
- Fecha : MARTES, 03 de setiembre del 2024
- Hora : 09:30 a.m.

ARTÍCULO CUARTO.- DISPONER que la comisión de Grados y Títulos de la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

DISTRIBUCIÓN:

- Jurados (3)
- Interesados (1)
- Archivo (1)



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

Dra. BERTHA BEJAR PARRA
Decana (e) de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras

**RESOLUCIÓN N° 217-2024-DUI-FCCF-UANCV-J**

Juliaca, 04 de julio del 2024

Visto: el Expediente N° 2024-CU-7196 de fecha 13 de junio del 2024, del **Bach. CHINCHERCOMA CATARI KAREN LISETH**, quien solicita Revisión de Informe Final de la Investigación (Borrador de Tesis) y el Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación" que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional de **Contabilidad**.

CONSIDERANDO:

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

Que, el (la) Bach. **CHINCHERCOMA CATARI KAREN LISETH**, quien solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación titulado: **PROCESO DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA ROSA - 2023**, asimismo fue aprobado para su ejecución de informe final (borrador de tesis) con **RESOLUCIÓN N°241-2024-D-FCCF-UANCV-J**, conducente para optar el Título profesional de **CONTADOR PÚBLICO**, y

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

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

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional de Contabilidad, corrobora la propuesta del (a) ASESOR (a) Dra. **YUDY HUACANI SUCASACA**, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis) y,

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

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) para la REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN, del tema titulado: **PROCESO DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA ROSA - 2023**, presentado por el (la) Bachiller: **CHINCHERCOMA CATARI KAREN LISETH**, para optar el Título profesional de **CONTADOR PÚBLICO**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO: RATIFICAR como ASESOR(a) al: **Dra. YUDY HUACANI SUCASACA**

ARTÍCULO TERCERO: DISPONER que la Facultad, secretarías académicas y administrativas, queden encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

Dra. Yudy Huacani Sucasaca
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE
INVESTIGACIÓN FCCF

DISTRIBUCIÓN:

- Interesados (1)
- Archivo (1)

**RESOLUCIÓN N° 175-2024-DUI-FCCF-UANCV-J**

Juliaca, 14 de junio del 2024

Visto: el Expediente N° 2024-CU-7188 de fecha 13 de junio del 2024, del **Bach. CHINCHERCOMA CATARI KAREN LISETH**, quien solicita cambio de asesor de propuesta de investigación conducente a optar el Título Profesional de **CONTADOR PÚBLICO**.

CONSIDERANDO:

Que, según RESOLUCIÓN N° 241-2024-D-FCCF-UANCV-J, se aprueba la propuesta de investigación titulada: **PROCESO DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA ROSA - 2023**, teniendo como comité de revisión de propuesta de investigación de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, a los siguientes docentes:

PRESIDENTE	: Dr. MARTIN LEONN CALA
MIEMBROS	: Dr. JESUS MAMANI MAMANI
	: Dr. CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA

Que, viendo la solicitud de cambio de asesor, solicitado por la recurrente.

Que es necesario dar cumplimiento a la ley N°30220, al Estatuto Universitario y al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras.

Estando el expediente presentado por la recurrente a la Oficina de Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables Y financieras, y en uso de las atribuciones que le confiere la Ley Universitaria N° 30220, Ley de creación de la UANCV N° 23738 y modificatoria, Resolución de Institucionalización 1287-92-ANR.D.L. N° 739 y el estatuto de la UANCV, el Decano de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR CAMBIO DE ASESOR DE PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, designado a él(a) egresado(a) **CHINCHERCOMA CATARI KAREN LISETH**, para la revisión del borrador de tesis titulado: **PROCESO DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA ROSA - 2023**, para obtener el Título de **CONTADOR PÚBLICO** debiendo quedar a partir de la fecha, de la siguiente manera:

Asesor : Dra. YUDY HUACANI SUCASACA

ARTÍCULO SEGUNDO: Disponer que el asesor (a) designado da continuidad al trámite de evaluación y calificación del trabajo de propuesta de investigación, según sea el caso que se presente en cada expediente. Quedando valido en sus demás disposiciones la Resolución Decanal de aprobación de tesis que se menciona en el considerado.

ARTÍCULO TERCERO: Disponer que la Facultad, secretarías académicas y administrativas, queden encargados del cumplimiento de la presente Resolución

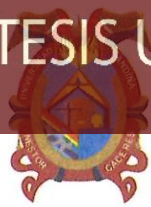
REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

Dra. Yudy Huacani Sucasaca
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE
INVESTIGACIÓN FCCF

DISTRIBUCIÓN:

- Interesados (1)
- Archivo (1)



RESOLUCIÓN N° 241 - 2024- D-FCCF-UANCV-J

Juliaca, 15 de abril del 2024

VISTOS:

El Oficio No 048-2024-DUI-FCCF-UANCV de fecha 15 de abril del 2024, emitido por la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, y el expediente N° CU-3034 presentado por el (la) Bachiller: **CHINCHERCOMA CATARI KAREN LISETH**; quien solicita la aprobación de la propuesta de Investigación Titulado: **PROCESO DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA ROSA - 2023**; para optar el Título Profesional de **Contador Público**, y

CONSIDERANDO:

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento General de Investigación de la UANCV; **el Comité de Investigación** de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras integrado por:

PRESIDENTE : Dr. MARTIN LEON CALA
MIEMBROS : Dr. JESUS MAMANI MAMANI
Dr. CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA

Ha emitido el dictamen favorable para que dicha propuesta de Investigación pueda ser aprobado por Resolución.

Que, es requisito indispensable contar con un Docente Ordinario de la Facultad quien oficiara de Asesor de Tesis.

Estando el informe favorable del Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, en concordancia con el Reglamento General de Investigación y con el Reglamento de Grados y Títulos, y en uso de las atribuciones que le confiere la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y modificatoria, Resolución de Institucionalización N° 1287-92-ANR. D.L. N° 739 y el Estatuto Modificado 2020 de la UANCV, al Decano de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras.

SE RESUELVE:

PRIMERO:

APROBAR LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN titulado: **PROCESO DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA ROSA - 2023**, presentado por el (la) Bachiller: **CHINCHERCOMA CATARI KAREN LISETH**, para optar el Título Profesional de Contador Público; y de conformidad con el Reglamento General de Grados y Títulos y del Reglamento General de Investigación, **se dispone su EJECUCIÓN**.

SEGUNDO:

RATIFICAR como Asesor(a) de Tesis al(la): **Dra. BERTHA BEJAR PARRA**

TERCERO:

La Facultad de Ciencias Contables y Financieras, el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, la Dirección de la Escuela Profesional y el Secretario Académico de la Facultad, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

DISTRIBUCIÓN:

- Interesado(01)
- Asesor (01)
- FCCF (01)



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
DECANATURA
Dra. BERTHA BEJAR PARRA
Decana (a) de la Facultad de Cs.
Contables y Financieras



PROCESO DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA ROSA - 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

24%

INDICE DE SIMILITUD

22%

FUENTES DE INTERNET

7%

PUBLICACIONES

18%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	13%
2	www.appvizer.es Fuente de Internet	1%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
4	tesis.unap.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.upsc.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1%



Metadatos Complementarios

<p>PROCESO DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA ROSA - 2023</p>	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	KAREN LISETH CHINCHERCOMA CATARI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	70088873
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0007-6488-1280
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	YUDY HUACANI SUCASACA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	40673820
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0008-3275-5586
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	HILARIO CONDORI MAMANI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02385723
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	ALFREDO SAMUEL MACHACA CALDERON
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	29433035
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01213364



Datos de investigación	
Línea de investigación	Política Fiscal y Hacienda Pública Nacional - P15
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	<p>País: Perú Departamento: Puno Provincia: Melgar Distrito: Santa Rosa Edificio: Municipalidad Distrital de Santa Rosa Coordenadas: Latitud: 14°44'00"S Longitud: 70°27'28"O URL Maps https://maps.app.goo.gl/tZa6d1BtxpBjC2V17</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Diciembre 2023 – Setiembre 2024
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	<p>Ciencias sociales https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.00.00</p> <p>Administración pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02</p>

UNIVERSIDAD ANDINA
"NESTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

Dra. Yudy Huacani Sacasaca
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE
INVESTIGACIÓN FCCF



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo KAREN LISETH CHINCHERCOMA CATARI, identificado con DNI Nro. 70088873, en mi condición de egresado de:

- [X] Escuela Profesional
[] Programa de Segunda Especialidad,
[] Programa de Maestría o Doctorado

CONTABILIDAD

informo que he elaborado el/la [X] Tesis o [] Trabajo de Investigación, [] Trabajo Académico denominada: PROCESO DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA ROSA - 2023

Asesorado por: Dra. YUDY HUACANI SUCASACA

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 05 de Septiembre del 2024

[Handwritten signature of advisor]

Firma del Asesor (obligatoria)

[Handwritten signature of student]

Firma del Estudiante (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

Doy gracias a Dios, mi fundamento eterno, por haberme proporcionado orientación y fortaleza durante mi esfuerzo académico. Expreso mi gratitud por ser mi pilar de apoyo y comprensión durante este logro académico.

Del mismo modo, estoy agradecido a mis queridos padres, que me han inculcado constantemente los valores de la diligencia y la educación. Su compromiso inquebrantable y su empeño persistente por asegurar mi educación son un tesoro inestimable que aprecio mucho.

Karen Chinchiercoma



AGRADECIMIENTO

Estoy agradecido a esta organización por haberme dado la formación y las oportunidades que han influido en mi futuro. Estar en este campus ha sido una experiencia gratificante cada día. Siempre atesoraré la experiencia de crecimiento y aprendizaje que he tenido durante mi estancia aquí.

Expreso mi profundo agradecimiento a la Dra. Yudy Huacani Sucasaca por su ayuda y conocimientos esenciales a lo largo de todas las fases de esta empresa. La inestimable orientación y paciencia que me ha proporcionado han sido vitales para fomentar mi desarrollo académico. Además, quisiera expresar mi gratitud a mis padres y a mi hija por su apoyo inquebrantable y su resistencia para ayudarme a alcanzar mis objetivos.

Karen Chinchercoma



INDICE

DEDICATORIA i

AGRADECIMIENTO ii

INDICEiii

ÍNDICE DE TABLAS vi

ÍNDICE DE FIGURAS.....vii

RESUMEN.....viii

ABSTRACT ix

INTRODUCCIÓN x

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema 1

 1.1.1. Problema general 2

 1.1.2. Problema específico 2

1.2. Objetivos 3

 1.2.1. Objetivo general 3

 1.2.2. Objetivos específicos..... 3

1.3. Justificación..... 3

 1.3.1. Justificación Teórica 3

 1.3.2. Justificación Práctica 3

 1.3.3. Justificación Metodológica..... 3

1.4. Hipótesis..... 4

 1.4.1. Hipótesis general..... 4

 1.4.2. Hipótesis específica..... 4

1.5. Variables 4

1.6. Operacionalización de variables. 5



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación 6

 2.1.1. Internacional..... 6

 2.1.2. Nacional 7

2.2. Marco Teórico..... 8

 2.2.2. Desempeño laboral..... 12

2.3. Marco Conceptual..... 16

CAPÍTULO III

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Enfoque de la Investigación 18

3.2. Tipo de Investigación 18

3.3. Nivel de la investigación 18

3.4. Diseño de la Investigación 19

3.5. Método de Investigación 19

3.6. Ámbito de investigación 19

3.7. Población y Muestra 19

 3.7.1. Población..... 19

 3.7.2. Muestra 20

3.8. Técnicas e Instrumentos..... 20

 3.8.1. Encuesta 20

 3.8.2. Instrumento 21

3.9. Diseño de Contrastación de Hipótesis 21

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados..... 22

 4.1.1. Dimensión: Selección de personal..... 22



4.1.2. Dimensión: Inducción	25
4.1.3. Dimensión: Productividad laboral.....	28
4.1.4. Dimensión: Resultados y logros.....	31
4.1.5. El proceso de contratación de personal incide en el desempeño laboral	34
4.2. Contratación de la hipótesis	35
4.2.1. Prueba de normalidad	35
4.2.2. Prueba de hipótesis general	36
4.2.3. Prueba de hipótesis específica 1	36
4.2.4. Prueba de hipótesis específica 2	37
4.3. Discusión.....	37
CONCLUSIONES	39
RECOMENDACIONES.....	40
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	41
ANEXOS.....	45
Matriz de consistencia	
Cuestionario	



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de las variables.....	5
Tabla 2 Población.....	20
Tabla 3 Experiencia.....	22
Tabla 4 Capacidad del trabajador.....	24
Tabla 5 Inducción	25
Tabla 6 Desempeño del trabajador.....	27
Tabla 7 Trabajo calificado	28
Tabla 8 Eficiencia del trabajador	30
Tabla 9 Capacidad del trabajador.....	31
Tabla 10 Relación de trabajo en equipo	33
Tabla 11 Incidencia de la variable independiente	34
Tabla 12 Prueba de normalidad	35
Tabla 13 Pruebas hipótesis general	36
Tabla 14 Prueba de hipótesis específica 1	36
Tabla 15 Pruebas de hipótesis específica 2.....	37



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Experiencia	23
Figura 2 Capacidad del trabajador	24
Figura 3 Inducción	26
Figura 4 Desempeño del trabajador	27
Figura 5 Trabajo calificado	29
Figura 6 Eficiencia del trabajador	30
Figura 7 Capacidad del trabajador	32
Figura 8 Relación de trabajo en equipo.....	33
Figura 9 Incidencia de los comprobantes en obligaciones tributarias	35



RESUMEN

La investigación "Proceso de contratación de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa - 2023", tuvo como objetivo general en determinar la incidencia del proceso de contratación de personal en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa - 2023. La investigación se llevó a cabo utilizando una metodología cuantitativa, tipo aplicada, nivel descriptivo, un diseño transeccional no experimental y un método inductivo - deductivo, se ha utilizado la encuesta como técnica y el cuestionario de instrumento, con la población y muestra de 32 trabajadores. Se llegó a la conclusión en donde el proceso de contratación de personal incide bastante con un 56.3% en el desempeño laboral de la Municipalidad, según los resultados, la Municipalidad, no se considera la experiencia laboral en las contrataciones, lo que provoca que los nuevos empleados no demuestren capacidad ni eficacia. Además, no reciben inducción adecuada, esto junto con la baja productividad y la falta de trabajo en equipo, resulta en un cumplimiento parcial de los objetivos y logros, según lo demostrado en la prueba de Chi-cuadrado el valor p es de 0.016 menor a 0.05, lo significa que el proceso de contratación de personal incide considerablemente en el desempeño laboral en la Municipalidad de Santa Rosa - 2023.

Palabras clave: Proceso, contratación de personal, desempeño laboral, inducción.



ABSTRACT

The general objective of the research "Personnel hiring process and its impact on job performance in the District Municipality of Santa Rosa - 2023" was to determine the impact of the personnel hiring process on job performance in the District Municipality of Santa Rosa - 2023. The research was carried out using a quantitative methodology, applied type, descriptive level, a non-experimental transectional design and an inductive - deductive method, the survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument, with the population and sample of 32 workers. According to the results, the Municipality does not consider work experience in hiring, which causes that new employees do not demonstrate capacity or efficiency. In addition, they do not receive adequate induction, this together with low productivity and lack of teamwork, results in a partial fulfillment of the objectives and achievements, as demonstrated in the Chi-square test the p-value is 0.016 less than 0.05, which means that the process of hiring staff has a significant impact on job performance in the Municipality of Santa Rosa - 2023.

Keywords: Process, personnel hiring, job performance, induction.



INTRODUCCIÓN

Para las entidades públicas, el proceso de contratación de personal es muy importante; para captar nuevo personal capacitado, dispuesto a trabajar a presión, trabajar en equipo, de tal manera que pueda rendir y cumplir con los requerimientos de la Municipalidades.

La Municipalidad Distrital de Santa Rosa, nomina una comisión para que desarrolle el proceso de contratación laboral, previamente deben tener aprobado un reglamento que contemple los procedimientos y los requisitos; para un desempeño laboral acorde a las exigencias de la Municipalidad, sin embargo, a habido muchos problemas en los procedimientos de contratación de personal. En ese sentido es necesaria llevar la investigación referido a este proceso de contratación de personal que incide en el desempeño laboral en el ejercicio 2023.

La investigación tiene el siguiente contenido:

El Capítulo I. Las principales características del capítulo son la descripción del problema, objetivos que se quiere alcanzar una vez finalizado el estudio, la justificación para realizar la investigación y la operación de las variables.

El Capítulo II. Este capítulo resalta los antecedentes, el marco teórico y la justificación de la investigación.

El Capítulo III. La finalidad de este capítulo es establecer las técnicas metodológicas, identificar a la población y la muestra a trabajar, indicar el instrumento que se aplicará para recoger los datos y comparar los resultados con la hipótesis que se utilizará para el estudio.

El Capítulo IV. El objetivo del capítulo es ofrecer referencias bibliográficas, así como conclusiones, comentarios y recomendaciones.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

El rendimiento de los empleados es un aspecto crucial para las empresas. Independientemente de la función profesional, circunstancias como el estrés o la falta de entusiasmo pueden provocar un descenso de la productividad de hasta el 40%. La correlación entre el rendimiento y el bienestar emocional y físico de los individuos dentro de una organización sugiere que mantener o controlar el rendimiento puede ser todo un reto. Esto se debe a la exposición inherente al estrés y a las dificultades personales a las que todos nos enfrentamos, y a las limitaciones de la empresa para resolver todos nuestros problemas individuales. Sin embargo, es un hecho que las organizaciones tienen la capacidad de contribuir en gran medida al bienestar de sus equipos. El objetivo es intervenir estratégicamente en los ámbitos en los que tienen poder para influir positivamente. Para afirmar la presencia de un bajo rendimiento laboral, es imprescindible cuantificar la productividad. Sólo así podremos obtener resultados precisos y definitivos. Para ello, es necesario establecer objetivos cuantificables, supervisar el rendimiento laboral de cada persona de la empresa y realizar entrevistas. Sólo mediante la utilización de datos empíricos podemos determinar si existe una disminución de la productividad que pueda deberse a varios factores, como la falta de ganas, un entorno de trabajo desfavorable, la infelicidad laboral, las distracciones y otras posibles razones (Ecoembres, 2022).



La estructura actual del empleo público en el Perú es uno de los principales factores responsables de los problemas de larga data que han afectado negativamente la administración y eficiencia del Estado. Como se desprende del texto subsiguiente, el sector público dispone de un amplio margen de maniobra a la hora de elegir puestos específicos, basándose principalmente en criterios de «confianza». Esto, unido al carácter temporal de algunos contratos de trabajo, hace que a menudo los funcionarios públicos se vean influidos por intereses privados o ajenos a ellos, en lugar de por el bien común. Esto socava claramente la eficacia, transparencia e inclusividad de un sistema público (Ku, 2021).

En la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, durante el nuevo periodo de gestión 2023, se ha contratado personal en CAS y Arrendamiento de Servicios sin seguir un adecuado proceso de selección. En consecuencia, no se han evaluado los requisitos, perfiles de puesto y experiencia necesaria de los trabajadores. Esto ha generado retrasos en los trabajos entregados a diversas instituciones, así como resultados deficientes y errores que repercuten negativamente en la Municipalidad. En consecuencia, no hay un desempeño laboral satisfactorio.

La decisión del Ayuntamiento de contratar a personal no cualificado y sin experiencia perpetuará los retrasos en la difusión de la información, el fracaso en la consecución de los resultados deseados y la ejecución inadecuada del presupuesto, todo lo cual repercutirá negativamente en la población.

1.1.1. Problema general

¿Cuál es la incidencia del proceso de contratación de personal en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa - 2023?

1.1.2. Problema específico

1. ¿Cómo incide el proceso de contratación de personal en la productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa - 2023?



2. ¿Cuál es la incidencia del proceso de contratación de personal en los resultados y logros de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa - 2023?

1.2. **Objetivos**

1.2.1. **Objetivo general**

Determinar la incidencia del proceso de contratación de personal en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa - 2023.

1.2.2. **Objetivos específicos**

1. Demostrar cómo incide el proceso de contratación de personal en la productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa - 2023.
2. Identificar la incidencia del proceso de contratación de personal en los resultados y logros de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa - 2023.

1.3. **Justificación.**

1.3.1. **Justificación Teórica**

La investigación demostrará las causas de los problemas sobre el proceso de contratación de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa - 2023.

1.3.2. **Justificación Práctica**

La investigación permitirá proponer soluciones a los problemas del proceso de contratación de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa - 2023.

1.3.3. **Justificación Metodológica**

La investigación permitirá diseñar metodologías para superar las causas sobre el proceso de contratación de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa - 2023.



1.4. Hipótesis

1.4.1. *Hipótesis general*

El proceso de contratación de personal incide considerablemente en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa - 2023.

1.4.2. *Hipótesis específica*

1. El proceso de contratación de personal incide de manera directa en la productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa - 2023.
2. El proceso de contratación de personal incide directamente en los resultados y logros de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa - 2023.

1.5. Variables

1.5.1. **Variable Independiente:** Proceso de contratación de personal

Dimensiones

- Selección de personal
- Inducción y capacitación

1.5.2. **Variable dependiente:** Desempeño laboral

Dimensiones

- Productividad laboral
- Resultados y logros



1.6. Operacionalización de variables.

Tabla 1

Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TIPO DE VARIABLE	ESCALA DE MEDICIÓN
Proceso de contratación de personal	El proceso de contratación es un enfoque metódico para localizar, evaluar y seleccionar a los nuevos miembros del equipo.	Se recogieron las opiniones de los empleados sobre el proceso de contratación de personal.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Selección de personal ✓ Inducción y capacitación 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Experiencia laboral ✓ Habilidades y competencias ✓ Programa de inducción ✓ Desempeño del nuevo empleado 	Cuantitativa	Ordinal
Desempeño laboral	Es el trabajo de calidad que cada individuo dedica a sus responsabilidades cotidianas durante un periodo de tiempo predeterminado.	Se recabó información de los funcionarios sobre el desempeño laboral.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Productividad laboral ✓ Resultados y logros 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Calidad de trabajo ✓ Eficiencia en la realización de tareas ✓ Cumplimiento de objetivos ✓ Trabajo en equipo 	Cuantitativa	Ordinal

Nota: En la tabla se describe la operacionalización de las variables



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.1.1. *Internacional*

Banda et al. (2023), las organizaciones se enfrentan actualmente a retos en los procesos de selección, empezando por la contratación, ya que no es fácil encontrar candidatos con las competencias necesarias para el puesto. Sin embargo, para evitar fracasos, es necesario hacer todo lo posible para garantizar que los candidatos tengan las competencias necesarias.

Olmos (2018), el punto débil de la empresa es la falta de procedimientos definidos de contratación y selección, lo que da lugar a la contratación de empleados poco calificados y desmotivados. También significa que no todos los empleados reciben la suficiente formación e incorporación que les permita realizar el trabajo que se les exige de forma excelente, lo que a su vez provoca que su rendimiento sea deficiente, que no cumplan los objetivos diarios y que, en última instancia, decidan abandonar la empresa. A esta última afirmación hay que añadir que el 50% de los empleados cree que la mayoría de ellos no realiza su trabajo de forma ética y diligente, lo que plantea retos para la distribución, la logística y las estadísticas de la organización, así como pérdidas y sugerencias por parte de ciertos empleados, lo que dificulta su trabajo.



2.1.2. Nacional

Torre (2021), la evaluación determinó que el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de La Victoria se caracteriza por la ineficiencia. Esto ocurrió porque los empleados afirman que no se les asignó el lugar adecuado para el que habían solicitado. En consecuencia, sus acciones se realizaron con ineficiencia, lo que generó un desprestigio de la institución en cuanto a la prestación de diversos servicios a los contribuyentes. Además, los jefes de área mostraron falta de productividad.

Falcon & Javier (2021), tras la realización del proyecto de estudio, se diseñó e implantó con éxito un plan para el proceso de selección en la empresa JEMAXCE. Considerando el primer diagnóstico de este proceso, se comprobó que llevaban a cabo el proceso de reclutamiento y selección de forma de prueba y error, mostrando deficiencias. Además, la aplicación del plan se tradujo en mejoras notables en el rendimiento laboral del personal.

Yupanqui (2021), los procesos de reclutamiento y selección influyen sustancialmente en las ventas de Terranova S.R.L., Ica, en 2019. En cuanto a este procedimiento, es el enfoque más evidente para descubrir colaboradores de alta calidad, permitiendo conocer tanto los requerimientos de la empresa como los de los posibles colaboradores. Durante su desarrollo, el proyecto encontró retos relacionados con el desequilibrio entre la formación profesional de un número importante de colaboradores y los requisitos de su empleo. Además, hubo dificultades para realizar los exámenes de selección de personal.

2.1.3. Local

Mamani (2024), al analizar los resultados del proceso de selección y su efecto en el desempeño laboral, se determinó que hubo deficiencias en el procedimiento de selección. Esta falta de realización de un adecuado proceso de selección repercutió



negativamente en el desempeño laboral de trabajadores que laboran para la Municipalidad Provincial de Puno.

2.2. Marco Teórico

2.2.1. Proceso de contratación de personal

Según (Moreno, 2021), el proceso de contratación puede definirse como el procedimiento sistemático empleado por una empresa para identificar y seleccionar a un candidato adecuado para cubrir un puesto recientemente vacante o una vacante de nueva creación dentro de la organización. Este proceso comprende múltiples etapas destinadas a identificar al candidato más prometedor.

2.2.1.1. Contratos en el Sector Público

En el sector público existen varios tipos de contratos y estos va depender de las diversas normas establecidas que son:

a) Contrato administrativo de servicios

El contrato administrativo de servicios es una forma única de derecho administrativo restringido al Estado. Se rige por la norma vigente y está exceptuado de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, del régimen laboral del sector privado y de otras normas que regulan carreras administrativas específicas (Decreto Legislativo N° 1057, 2008).

b) Contratos bajo la Ley de Servicio Civil

Según la Directiva N° 005-2021-SERVIR-GDSRH (2021), estos supuestos tienen en cuenta la fiabilidad de los empleados, la necesidad de contratar nuevo personal para apoyar la progresión profesional, la accesibilidad de los empleados en caso de suspensión y la demanda de personas adicionales para gestionar aumentos excepcionales y temporales de la carga de trabajo. Es fundamental comprender que los métodos de contratación directa no sustituyen a los concursos públicos de méritos que los organismos públicos



deben llevar a cabo para cumplir la Ley de la Función Pública. Estos concursos son esenciales para cubrir sistemáticamente las vacantes previstas en el Plan Integral de Empleo y en consonancia con el Plan de Implementación.

c) Contrato de Trabajo en el Régimen Laboral de la Actividad Privada

El régimen laboral comprendido en el Decreto Legislativo N° 728 fue diseñado originalmente para el sector privado, pero posteriormente se extendió al sector público, específicamente para las entidades que fueron creadas con posterioridad a la Constitución Política de 1993. Esta decisión se tomó con la finalidad de flexibilizar los procesos de contratación y mejorar las remuneraciones. Así, se buscó flexibilizar los procedimientos de contratación, permitiendo la contratación temporal, accidental y por obra o servicio determinado. Además, se ampliaron las causas de extinción de la relación laboral, incluyendo la opción de extinciones colectivas, que se explicará más adelante (Ávila, 2020).

2.2.1.2. Fases del proceso de contratación

De acuerdo a (Aguirre, 2024), considera tomar en cuenta varias fases para la contratación de personal, que son:

a) Definición de la vacante

La contratación de nuevo personal se justifica por la necesidad de adquirir conocimientos y capacidades que puedan asignarse al desempeño de determinadas funciones, sin las cuales la empresa no puede progresar (Aguirre, 2024).

Para ello, es importante tener claro sobre:

- La misión
- Las capacidades y habilidades



- Conocer el área de la empresa
- La remuneración ofertada
- El horario de trabajo.

b) **Búsqueda de candidatos potenciales**

Existen varias técnicas para buscar perfiles a partir de diversas fuentes de información (Aguirre, 2024).

Respecto a las modalidades de reclutamiento, podemos distinguir:

- **Reclutamiento interno:** se aprovecha el personal existente dentro de la organización que tiene capacidad para cumplir los requisitos del nuevo puesto. La ventaja es que estas personas ya están familiarizadas con la actividad, la misión y la visión de la empresa.
- **Reclutamiento externo:** Buscar fuera de la empresa personas que cumplan con el perfil que necesitas, con la esperanza de que aporten a la idea de negocio y al grupo nuevas ideas y un soplo de aire fresco..

c) **Preselección de los mejores perfiles**

Tras evaluar varios perfiles intrigantes y atractivos, elimine aquellos que no se ajusten plenamente a los talentos duros y blandos necesarios para alcanzar los objetivos del puesto (Aguirre, 2024).

d) **Aplicación de pruebas**

Los candidatos seleccionados se someterán a una serie de pruebas para confirmar que poseen las capacidades necesarias para el puesto (Aguirre, 2024).

e) **Selección**

En función de los resultados de las pruebas de aptitudes y de la entrevista, se procede a elegir a la persona o personas que serán contratadas para el



puesto dentro de la organización. Además, es el momento adecuado para transmitir el veredicto de la empresa a todos los candidatos que han llegado a la ronda final, independientemente de si han sido elegidos o no (Aguirre, 2024).

f) Contratación

Una vez seleccionado el individuo, es necesario formalizar el procedimiento.

Para ello, facilite a la persona elegida la propuesta de compensación económica (salario), las condiciones de empleo (tipo de contrato, duración y periodo de prueba) y las ventajas adicionales (como seguridad social y primas). En esta fase se negocia y se formaliza jurídicamente el futuro vínculo. En pocas palabras, se ha firmado el contrato (Aguirre, 2024).

g) Integración

Ahora que la persona se ha incorporado a su equipo, es su deber supervisar su asimilación y adaptación a la empresa. Para ello, el Departamento de Recursos Humanos debe establecer y ejecutar procedimientos como la incorporación y facilitar actividades de integración como la creación de equipos (Aguirre, 2024).

h) Capacitación

Una vez contratada una persona, sigue habiendo cuestiones que deben abordarse. El seguimiento es esencial para la evolución de los perfiles dentro de la empresa. Del mismo modo, la organización debe establecer un Plan de Formación interno que tenga en cuenta las necesidades de formación de sus empleados. El cumplimiento de estos requisitos conduce a mejores resultados en la duración prolongada (Aguirre, 2024).



2.2.2. Desempeño laboral

Sofía (2024), lo define de la siguiente manera:

El rendimiento en el trabajo se refiere al nivel de calidad y eficacia con el que un individuo completa sus actividades diarias a lo largo de un periodo de tiempo específico. La gestión del rendimiento es un concepto de recursos humanos que pretende conocer el rendimiento laboral de un individuo. En esta situación entran en juego múltiples variables. El nivel de eficacia con el que un individuo desempeña su función, teniendo en cuenta las obligaciones, expectativas y responsabilidades asociadas a la misma.

Igualmente Martin (2023), define como:

El rendimiento en el trabajo se refiere a la ejecución por parte de un individuo de las funciones y obligaciones que le han sido asignadas en el ámbito profesional. Es una evaluación del rendimiento de un individuo en el cumplimiento de los objetivos y criterios establecidos por su empresa. El rendimiento laboral suele evaluarse en función de la calidad del trabajo realizado, la eficacia, el rendimiento y la capacidad para cumplir plazos y objetivos predeterminados.

2.2.2.1. Importante medir el desempeño laboral

Para Martin (2023), la evaluación del rendimiento laboral es crucial para analizar, mejorar y reconocer el rendimiento de los empleados. La medición del rendimiento en el trabajo es crucial por varias razones, ya que ayuda a mejorar la productividad, la eficiencia y el crecimiento profesional, contribuyendo así al éxito general de la empresa:

- a) **Evaluación del rendimiento:** El rendimiento de los empleados puede evaluarse y compararse con objetivos y normas predeterminados gracias a la medición del rendimiento laboral. Ofrece una base neutral para evaluar lo bien que un trabajador está haciendo su trabajo.



- b) **Identificación de fortalezas y áreas de mejora:** Mediante el proceso de evaluación del rendimiento, se pueden discernir las aptitudes y competencias excepcionales de un empleado, así como señalar las áreas que pueden requerir mejoras. Esta función permite crear estrategias de formación y desarrollo a medida para facilitar el crecimiento y la mejora del rendimiento de los empleados en sus respectivos puestos.
- c) **Toma de decisiones sobre promociones y recompensas:** La evaluación del rendimiento laboral ofrece una base fiable para tomar decisiones sobre ascensos, aumentos salariales e incentivos. Los empleados excepcionales pueden recibir un reconocimiento y una recompensa justos, lo que fomenta la motivación y la retención de las personas con talento.
- d) **Identificación de problemas y oportunidades:** A través del proceso de medición del rendimiento laboral, es posible identificar cualquier problema o área que requiera mejoras en el rendimiento de los empleados o en los procedimientos de trabajo. Esto permite aplicar las medidas necesarias e identificar las áreas de mejora para maximizar la eficacia y la productividad de la empresa.
- e) **Establecimiento de metas y objetivos realistas:** Mediante el proceso de evaluación del rendimiento laboral, es posible establecer metas y objetivos alcanzables y prácticos para los empleados. Esto facilita una orientación inequívoca y ayuda a armonizar los esfuerzos individuales con los objetivos estratégicos de la empresa.
- f) **Retroalimentación y desarrollo profesional:** La evaluación del rendimiento laboral ofrece la oportunidad de proporcionar a los empleados una retroalimentación precisa y beneficiosa. Esto permite a las personas comprender su rendimiento, identificar sus puntos fuertes y determinar las áreas de mejora. Un feedback coherente y valioso desempeña un papel



crucial en la promoción profesional y la maduración personal de los empleados.

2.2.2.2. Describir el desempeño laboral de una persona

Al evaluar el rendimiento laboral de una persona, según Martin (2023), La precisión y la objetividad son cruciales. A continuación encontrará una serie de instrucciones para describir correctamente el rendimiento laboral:

- a) **Utiliza datos y hechos concretos:** Evite las generalizaciones ambiguas y ofrezca ejemplos precisos y cuantificables que ilustren el rendimiento de la persona. Por ejemplo, destaque logros cuantificables como la consecución de objetivos, la finalización de proyectos, la obtención de ingresos o la mejora de la eficacia.
- b) **Identifica fortalezas y habilidades:** Identifique las aptitudes y competencias notables de la persona que resulten evidentes en su rendimiento laboral. Se puede destacar su competencia en la resolución de problemas, el liderazgo de equipos, la comunicación eficaz, la toma de decisiones acertadas y la adaptabilidad al cambio.
- c) **Evalúa la calidad del trabajo:** Evaluaciones relativas al calibre de las tareas ejecutadas por el individuo. ¿Posee precisión, exhaustividad y una estructura bien organizada? ¿Cumple las normas de la organización? Destaque los reconocimientos obtenidos por la excelencia de su trabajo.
- d) **Habla sobre la actitud y el compromiso:** A través de este proceso se evalúa la actitud de la persona y su nivel de dedicación a su empleo. ¿Tiene iniciativa, motivación y entusiasmo? ¿Muestra un cierto nivel de devoción por los objetivos y principios de la organización? Tener una actitud positiva y estar comprometido con su trabajo pueden ser indicadores de rendimiento en el trabajo.



- e) **Considera la colaboración y el trabajo en equipo:** Evalúa la capacidad de un individuo para participar en la colaboración e interactuar eficazmente con los demás. ¿Contribuye de forma constructiva en las reuniones? ¿Presta asistencia y ayuda a sus colegas? Identifica y reconoce la capacidad de un individuo para trabajar en equipo y cooperar con los demás.
- f) **Destaca el desarrollo profesional:** Indique si la persona ha buscado activamente vías de progreso y mejora profesional, como la participación en programas de formación, el aprendizaje de nuevas competencias o la búsqueda activa de responsabilidades adicionales. Esto demuestra una dedicación al desarrollo y la mejora continuos.

2.2.2.3. Medir el desempeño laboral

Medir el rendimiento laboral es evaluar y examinar el rendimiento de un empleado en relación con unos objetivos y normas predeterminados. Según Martín (2023), Ilustrar muchos métodos habituales para evaluar el rendimiento laboral:

- a) **Evaluaciones de desempeño:** Un método que se utiliza con frecuencia para evaluar el rendimiento es la evaluación formal. El supervisor y el empleado pueden organizar reuniones frecuentes para debatir las áreas de desarrollo, establecer objetivos y evaluar los progresos.
- b) **Indicadores clave de rendimiento (KPI):** Los KPI, o Indicadores Clave de Rendimiento, son medidas precisas utilizadas para evaluar el rendimiento en ámbitos críticos. Por ejemplo, en el contexto de las ventas, un indicador clave de rendimiento (KPI) puede referirse a la cantidad de transacciones de ventas completadas o al valor monetario de las ventas realizadas en un plazo determinado.
- c) **Retroalimentación 360 grados:** Esta metodología consiste en recabar opiniones sobre el rendimiento de un empleado de varias fuentes, incluidos

superiores, compañeros y subordinados. Ofrece una perspectiva completa e imparcial del rendimiento laboral.

- d) **Observación directa:** Este enfoque implica recabar opiniones sobre el rendimiento de un empleado de múltiples fuentes, incluidos supervisores, colegas y subordinados. Ofrece una visión completa e imparcial del rendimiento laboral.
- e) **Cumplimiento de objetivos y metas:** Evalúa si la persona ha alcanzado los objetivos y metas fijados para su puesto. Estas metas pueden abarcar tanto objetivos cuantitativos, como las ventas o los objetivos de producción, como objetivos cualitativos, como la calidad del trabajo o la satisfacción del cliente.
- f) **Evaluación por pares:** Los compañeros de un empleado tienen la oportunidad de hacer comentarios sobre su rendimiento a través de evaluaciones informales o formales. Esto puede abarcar la aptitud para la colaboración, la capacidad de funcionar bien en equipo y las habilidades de comunicación competentes.

2.3. Marco Conceptual

Puesto.

El término hace referencia a las funciones y responsabilidades específicas asociadas a un puesto de trabajo dentro de una organización, junto con las cualificaciones y aptitudes necesarias para desempeñar dichas funciones con eficacia. Los instrumentos de gestión de la entidad proporcionan una descripción del mismo.

Transparencia.

Los datos relativos a la administración del sistema de la función pública son fiables, fáciles de obtener y se entregan con prontitud.



Eficacia y eficiencia.

El objetivo primordial de la función pública y de su administración es cumplir los objetivos del Estado y prestar eficazmente los servicios públicos que éste le encomienda, maximizando al mismo tiempo la utilización de los recursos asignados.

Mérito.

El objetivo primordial de la función pública y de su administración es cumplir los objetivos del Estado y prestar eficazmente los servicios públicos que éste le encomienda, maximizando al mismo tiempo la utilización de los recursos asignados.

Funcionario público.

Un representante político es un individuo que ocupa un cargo público y desempeña responsabilidades gubernamentales en la administración del Estado. El individuo ejerce el control o la intervención en la administración de la organización, y también concede la aprobación de políticas y reglamentos.

Servidor de confianza.

Un funcionario es una persona que trabaja en estrecha colaboración con las autoridades o los gestores públicos y cuya permanencia en la función pública depende de la confianza de la autoridad facultada para proceder a los nombramientos. Pueden pertenecer a la categoría de administradores públicos, funcionarios profesionales o personas que desempeñan funciones complementarias. Son nombrados sin concurso público de méritos, únicamente a discreción del funcionario que los nombra.

Provisión presupuestaria.

Todas las acciones relacionadas con el sistema de la función pública están supeditadas a la disponibilidad de fondos, el cumplimiento de las normas fiscales, la viabilidad a largo plazo de las finanzas del Gobierno y la obtención de autorización previa y asignación presupuestaria.



CAPÍTULO III

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Enfoque de la Investigación

El estudio es cuantitativo, según Muñoz (2011), Un objetivo esencial de esta investigación es comprender, prever y establecer las relaciones causa-efecto entre los datos y los acontecimientos examinados. Para llevar a cabo esta investigación, es necesario un enfoque de investigación formal centrado en la investigación cuantitativa.

3.2. Tipo de Investigación

La investigación que se utilizó es el tipo de investigación Aplicada, según Vara (2012):

Dado que los resultados de este tipo de investigación pueden aplicarse rápidamente a la solución de problemas empresariales típicos, la investigación aplicada es extremadamente valiosa en el mundo real. Un estudio de investigación aplicada suele comenzar por determinar cuál es la circunstancia problemática.

3.3. Nivel de la investigación

Esta investigación es de naturaleza descriptiva, según Hernández et al. (2014):

Es el proceso de describir fenómenos, contextos y sucesos, además de explicar cómo son y se manifiestan. Aclarar las características, atributos y perfiles de individuos,



comunidades, procesos, elementos o cualquier otra cosa objeto de estudio es el objetivo de la investigación descriptiva. Dicho de otro modo, su objetivo exclusivo es cuantificar o recopilar información sobre las ideas o factores con los que se relacionan, ya sea de forma individual o en conjunción con otros.

3.4. Diseño de la Investigación

En la investigación se utilizó el diseño no experimental transeccional.

Los diseños de estudio que poseen características tanto transversales como transeccionales implican un instante específico durante el cual se produce la recopilación de datos. El propósito de este estudio es determinar los límites que separan las variables y examinar su existencia e interrelación en un momento específico (Hernández et al., 2010, p.151)

3.5. Método de Investigación

Método inductivo - deductivo

Una de las características distintivas del proceso de inducción-deducción es que utiliza pruebas tangibles. El proceso es deductivo, lo que significa que va de lo específico a lo general de forma inductiva y luego de lo general a lo específico de forma deductiva (Muñoz, 2011, p.215).

Este método facilitó realizar las conclusiones y a interpretar los resultados.

3.6. Ámbito de investigación

Municipalidad Distrital de Santa Rosa - 2023

3.7. Población y Muestra

3.7.1. Población

Se ha considerado como población a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa - 2023. Esta población se muestra en el siguiente cuadro:



Tabla 2

Población

Nº	Oficinas	Nº Personal
1	Alcaldía	1
2	Órgano de Control Interno	1
3	Secretaría General	1
4	Imagen Institucional	1
5	Gerencia Municipal	1
6	Administración y Finanzas	5
7	Planeamiento y Presupuesto	2
8	Asesoría Jurídica	1
9	Sub Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura	4
10	Sub Gerencia de Desarrollo Económico Social	8
11	Sub Gerencia de Medio Ambiente y Servicios Públicos	4
12	Sub Gerencia de Administración Tributaria y Rentas	3
Total		32

Nota: La tabla describe la población

3.7.2. Muestra

Según Hernández et al. (2010), en las muestras no probabilísticas, los elementos se eligen en función de las características del muestreador o de la propia investigación y no de la probabilidad. Esto contrasta con las muestras probabilísticas, que se seleccionan aleatoriamente (p.176).

Se ha tomado como muestra a la totalidad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa - 2023.

3.8. Técnicas e Instrumentos

3.8.1. Encuesta

Según García (2016), la finalidad de la encuesta, en la investigación, es recabar opiniones a un conjunto predefinido de preguntas. Los interrogantes de un cuestionario



se diseñan en función de criterios predeterminados, por lo que asegurarse de que son adecuadas requiere una planificación cuidadosa, tiempo y trabajo (p.95).

3.8.2. Instrumento

Según Daniel (2008), un cuestionario es un conjunto de preguntas relativas a uno o varios de estos elementos en el contexto de la evaluación de uno o varios factores.

Se empleó el cuestionario para recopilar información para realizar los resultados de la investigación, se hizo a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa - 2023.

3.9. Diseño de Contrastación de Hipótesis

Primeramente, se realizó la Prueba de Normalidad para determinar el estadístico de prueba, se empleó la prueba de Kolmogorov - Smirnov, ya que la muestra es mayor a 30

Para evaluar la hipótesis se utilizó el Chi-cuadrado. Esta prueba no paramétrica evalúa la fuerza de la relación entre dos variables.

Planteamiento de las hipótesis

Hipótesis nula

H_0 : El proceso de contratación de personal no incide considerablemente en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa - 2023.

Hipótesis alterna

H_a : El proceso de contratación de personal incide considerablemente en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa - 2023.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

4.1.1. Dimensión: Selección de personal

a) Experiencia laboral

Tabla 3

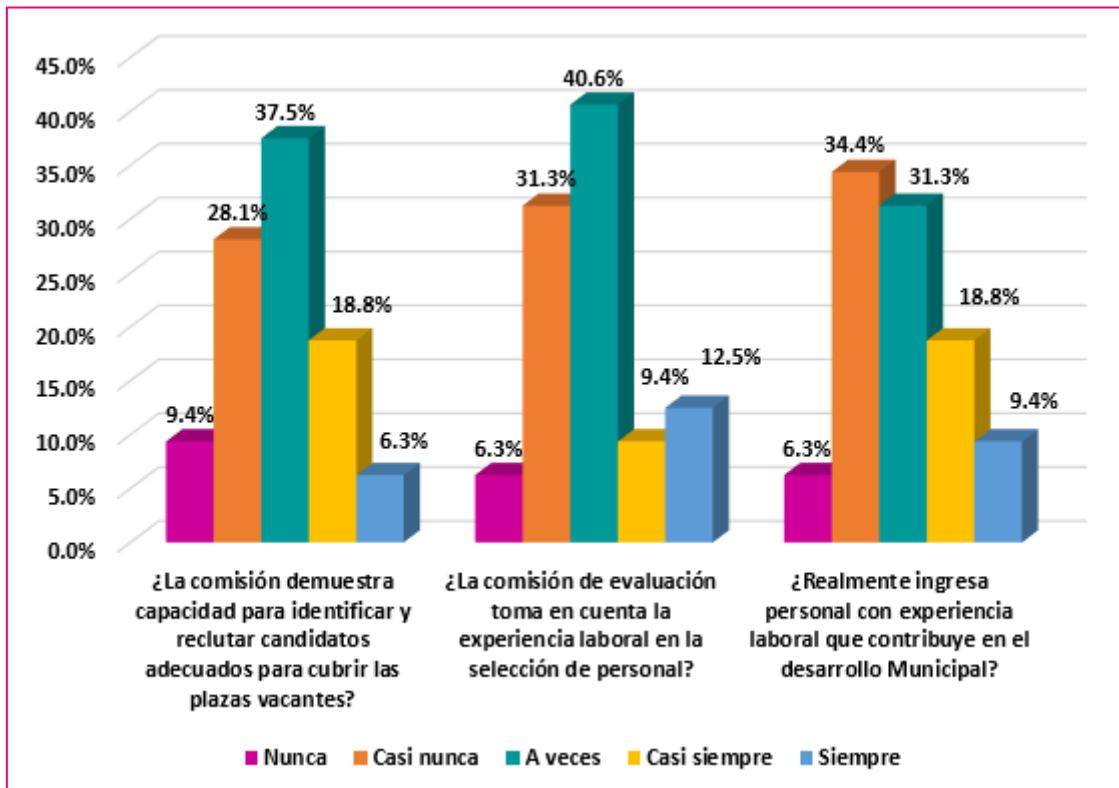
Experiencia

	¿La comisión demuestra capacidad para identificar y reclutar candidatos adecuados para cubrir las plazas vacantes?		¿La comisión de evaluación toma en cuenta la experiencia laboral en la selección de personal?		¿Realmente ingresa personal con experiencia laboral que contribuye en el desarrollo Municipal?	
	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
Nunca	3	9,4%	2	6,3%	2	6,3%
Casi nunca	9	28,1%	10	31,3%	11	34,4%
A veces	12	37,5%	13	40,6%	10	31,3%
Casi siempre	6	18,8%	3	9,4%	6	18,8%
Siempre	2	6,3%	4	12,5%	3	9,4%
Total	32	100,0%	32	100,0%	32	100,0%

Nota. La tabla describe la experiencia laboral

Figura 1

Experiencia



Nota: La figura viene de la tabla 3

En la tabla 3 y la figura 1, sobre la experiencia laboral que deben tener los candidatos, tiene el siguiente resultado:

Con relación a la capacidad de la comisión para reclutar personal, los encuestados indican que el 37.5% "A veces", el 28.1% "Casi nunca", 18.8% "Casi siempre", 9.4% "Nunca" y 6.3% "Siempre".

Sobre la comisión toma en cuenta la experiencia laboral, respondieron el 40.6% "A veces", el 31.3% "Casi nunca", 12.5% "Siempre", 9.4% "Casi siempre" y 6.3% "Nunca".

Por otro lado, si realmente ingresa personal con experiencia laboral, respondieron que el 34.4% "Casi nunca", 31.3% "A veces", el 18.8% "Casi siempre", 9.4% "Siempre" y 6.3% "Nunca".

b) Habilidades y competencias

Tabla 4

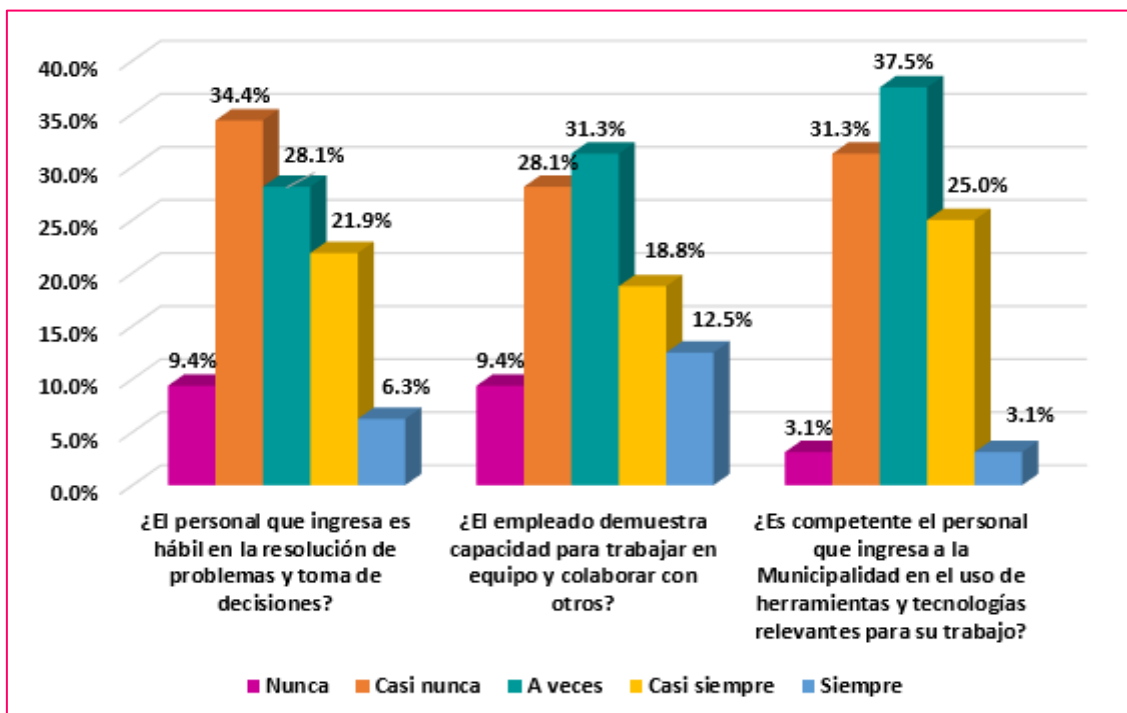
Capacidad del trabajador

	¿El personal que ingresa es hábil en la resolución de problemas y toma de decisiones?		¿El empleado demuestra capacidad para trabajar en equipo y colaborar con otros?		¿Es competente el personal que ingresa a la Municipalidad en el uso de herramientas y tecnologías relevantes para su trabajo?	
	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
Nunca	3	9,4%	3	9,4%	1	3,1%
Casi nunca	11	34,4%	9	28,1%	10	31,3%
A veces	9	28,1%	10	31,3%	12	37,5%
Casi siempre	7	21,9%	6	18,8%	8	25,0%
Siempre	2	6,3%	4	12,5%	1	3,1%
Total	32	100,0%	32	100,0%	32	100,0%

Nota. La tabla describe la capacidad del trabajador que ingresa

Figura 2

Capacidad del trabajador



Nota: Viene de la tabla 4



En la tabla 4 y la figura 2, sobre las habilidades y competencias del trabajador nuevo, se tiene lo siguiente:

En cuanto al personal que ingresa es hábil, los encuestados indican que el 34.4% "A veces", seguido del 34.4% "Casi nunca", 28.1% "A veces", 21.9% "Casi siempre", 9.4% "Nunca" y 6.3% "Siempre".

Respecto al nuevo empleado si demuestra capacidad, respondieron el 31.3% "A veces", el 28.1% "Casi nunca", 18.8% "Casi siempre", 12.5% "Siempre" y el 9.4% "Nunca".

Con relación al nuevo empleado si es competente, respondieron que el 37.5% "A veces", 31.3% "Casi nunca", el 25.0% "Casi siempre", 3.1% "Nunca" y 3.1% "Siempre".

4.1.2. Dimensión: Inducción

a) Programa de inducción

Tabla 5

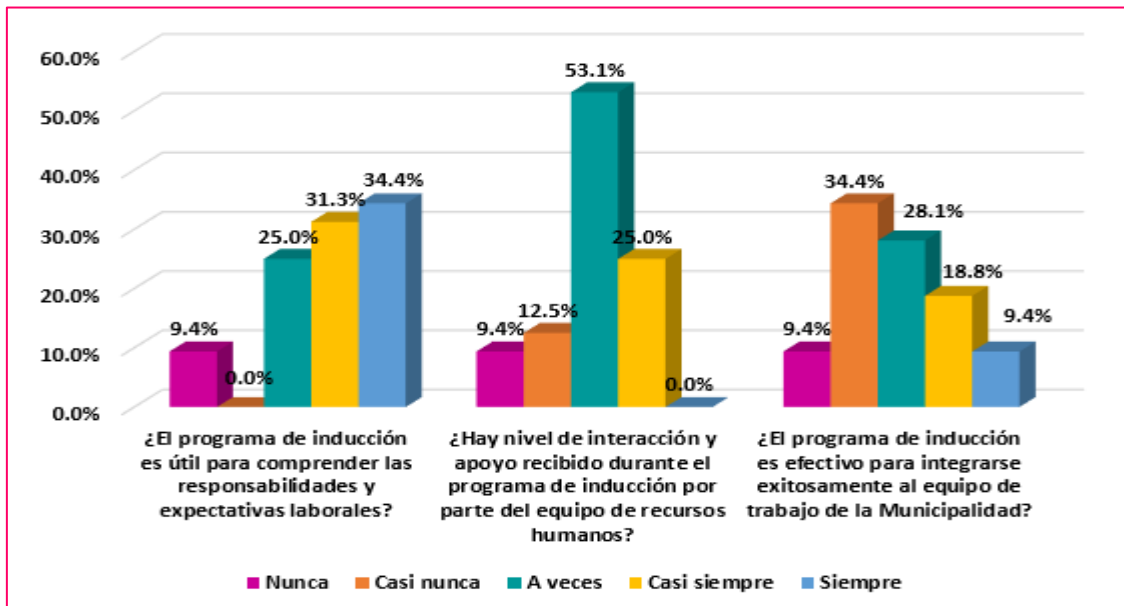
Inducción

	¿El programa de inducción es útil para comprender las responsabilidades y expectativas laborales?		¿Hay nivel de interacción y apoyo recibido durante el programa de inducción por parte del equipo de recursos humanos?		¿El programa de inducción es efectivo para integrarse exitosamente al equipo de trabajo de la Municipalidad?	
	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
Nunca	3	9,4%	3	9,4%	3	9,4%
Casi nunca	0	0,0%	4	12,5%	11	34,4%
A veces	8	25,0%	17	53,1%	9	28,1%
Casi siempre	10	31,3%	8	25,0%	6	18,8%
Siempre	11	34,4%	0	0,0%	3	9,4%
Total	32	100,0%	32	100,0%	32	100,0%

Nota. La tabla describe el programa de inducción

Figura 3

Inducción



Nota: La figura es el resultado de la tabla 5

En la tabla 5 y la figura 3, sobre programa de inducción que realiza la Municipalidad, se tiene lo siguiente:

Con relación al programa de inducción es útil, los encuestados indican que el 34.4% "Siempre", seguido del 31.3% "Casi siempre", 25.0% "A veces" y 9.4% "Nunca".

Sobre la interacción del empleado durante el programa de inducción, respondieron el 53.1% "A veces", el 25.0% "Casi siempre", 12.5% "Casi nunca" y 9.4% "Nunca".

Respecto al programa de inducción es efectivo para el nuevo empleado, respondieron que el 34.4% "Casi nunca", 28.1% "A veces", el 18.8% "Casi siempre", 9.4% "Nunca" y 9.4% "Siempre".

b) Desempeño del nuevo empleado

Tabla 6

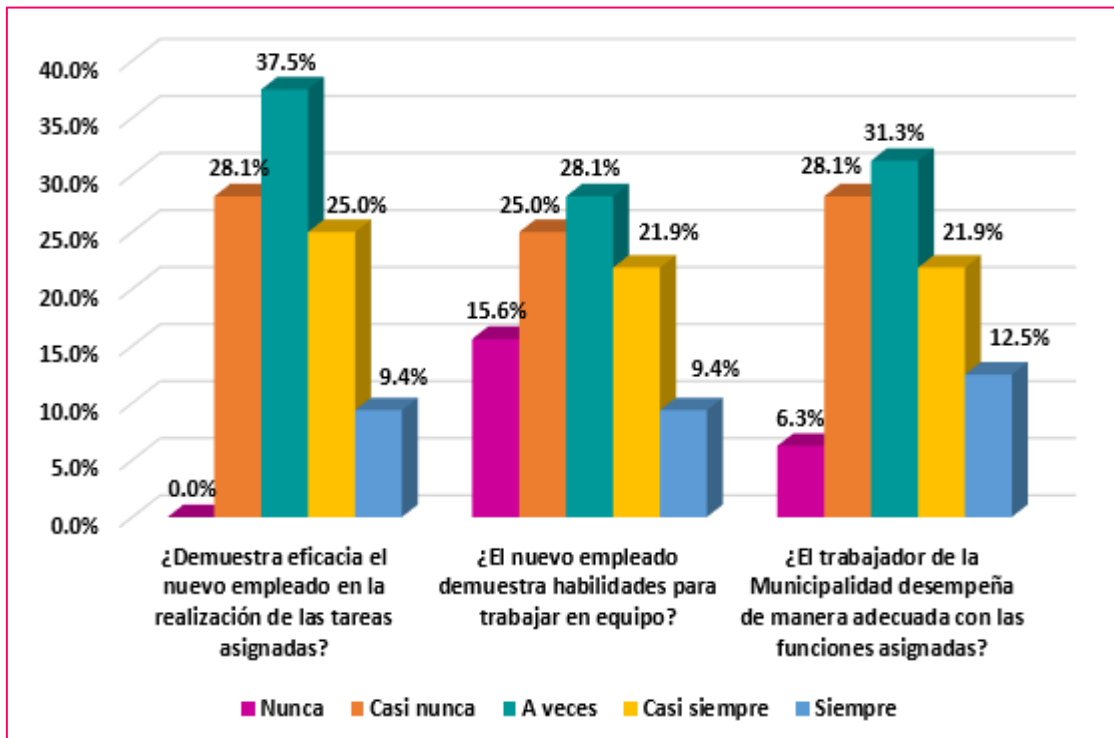
Desempeño del trabajador

	¿Demuestra eficacia el nuevo empleado en la realización de las tareas asignadas?		¿El nuevo empleado demuestra habilidades para trabajar en equipo?		¿El trabajador de la Municipalidad desempeña de manera adecuada con las funciones asignadas?	
	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
Nunca	0	0,0%	5	15,6%	2	6,3%
Casi nunca	9	28,1%	8	25,0%	9	28,1%
A veces	12	37,5%	9	28,1%	10	31,3%
Casi siempre	8	25,0%	7	21,9%	7	21,9%
Siempre	3	9,4%	3	9,4%	4	12,5%
Total	32	100,0%	32	100,0%	32	100,0%

Nota. La tabla describe el desempeño del nuevo empleado

Figura 4

Desempeño del trabajador



Nota: La figura es el resultado de la tabla 6



En la tabla 6 y la figura 4, sobre el desempeño del nuevo empleado, se tiene lo siguiente:

Respecto a la demostración con eficacia del nuevo empleado en sus funciones, los encuestados indican que el 37.5% "A veces", seguido del 28.1% "Casi nunca", 25.0% "Casi siempre" y 9.4% "Siempre".

Sobre la habilidad del nuevo empleado demuestra habilidades para laborar en equipo, respondieron el 28.1% "A veces", el 25.0% "Casi nunca", 21.9% "Casi siempre", 15.6% "Nunca" y el 9.4% "Siempre".

Respecto al desempeño adecuado del trabajador Municipal, respondieron que el 31.3% "A veces", 28.1% "Casi nunca", el 21.9% "Casi siempre", 12.5% "Siempre" y 6.3% "Nunca".

4.1.3. Dimensión: Productividad laboral

a) Calidad de trabajo

Tabla 7

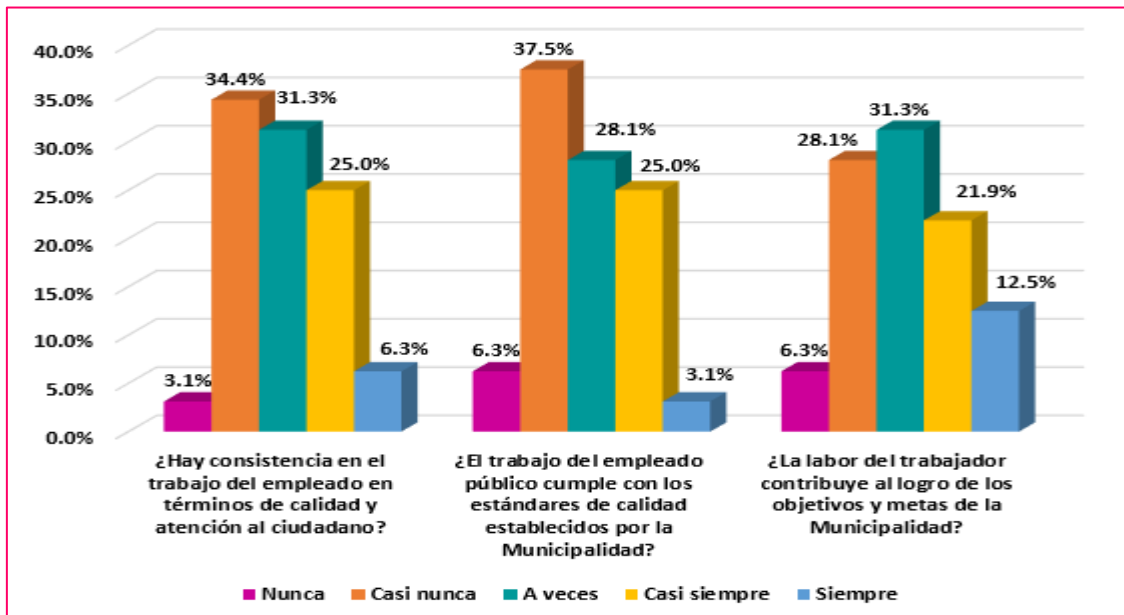
Trabajo calificado

	¿Hay consistencia en el trabajo del empleado en términos de calidad y atención al ciudadano?		¿El trabajo del empleado público cumple con los estándares de calidad establecidos por la Municipalidad?		¿La labor del trabajador contribuye al logro de los objetivos y metas de la Municipalidad?	
	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
Nunca	1	3,1%	2	6,3%	2	6,3%
Casi nunca	11	34,4%	12	37,5%	9	28,1%
A veces	10	31,3%	9	28,1%	10	31,3%
Casi siempre	8	25,0%	8	25,0%	7	21,9%
Siempre	2	6,3%	1	3,1%	4	12,5%
Total	32	100,0%	32	100,0%	32	100,0%

Nota. La tabla describe la productividad laboral del empleado

Figura 5

Trabajo calificado



Nota: La figura es el resultado de la tabla 7

En la tabla 7 y la figura 5, sobre la calidad de trabajo del empleado, los resultados muestran lo siguiente:

En cuanto a la consistencia en el trabajo con respecto a la calidad y atención, los encuestados indican que el 34.4% "Casi nunca", seguido del 31.3% "A veces", 25.0% "Casi siempre", 6.3% "Siempre" y 3.1% "Nunca".

Sobre el cumplimiento de los estándares de calidad del trabajador Municipal, respondieron el 37.5% "Casi siempre", el 28.1% "A veces", 25.0% "Casi siempre", 6.3% "Nunca" y el 3.1% "Siempre".

Respecto a la contribución del logro de los objetivos de parte del trabajador de la Municipalidad, respondieron que el 31.3% "A veces", 28.1% "Casi nunca", el 21.9% "Casi siempre", 12.5% "Casi siempre" y 6.3% "Nunca".

b) Eficiencia en la realización de tareas

Tabla 8

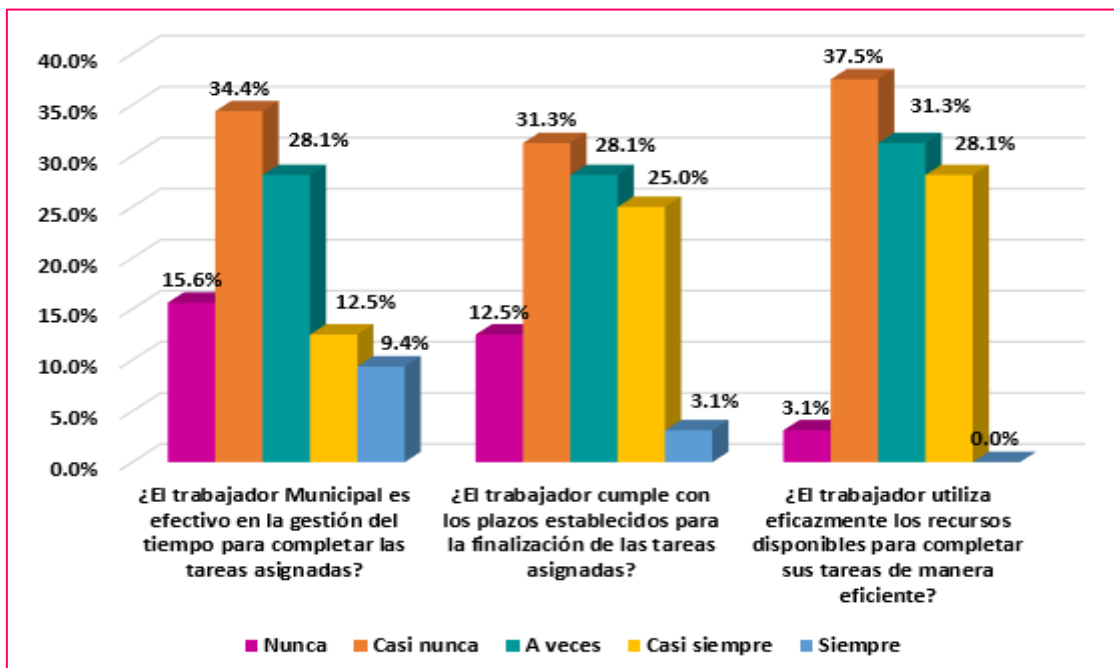
Eficiencia del trabajador

	¿El trabajador Municipal es efectivo en la gestión del tiempo para completar las tareas asignadas?		¿El trabajador cumple con los plazos establecidos para la finalización de las tareas asignadas?		¿El trabajador utiliza eficazmente los recursos disponibles para completar sus tareas de manera eficiente?	
	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
Nunca	5	15,6%	4	12,5%	1	3,1%
Casi nunca	11	34,4%	10	31,3%	12	37,5%
A veces	9	28,1%	9	28,1%	10	31,3%
Casi siempre	4	12,5%	8	25,0%	9	28,1%
Siempre	3	9,4%	1	3,1%	0	0,0%
Total	32	100,0%	32	100,0%	32	100,0%

Nota. La tabla describe la eficiencia del trabajador en la realización de tareas

Figura 6

Eficiencia del trabajador



Nota: La figura es el resultado de la tabla 8



En la tabla 8 y la figura 6, sobre la eficiencia en la realización de tareas, se tiene el siguiente resultado:

En cuanto a la distribución de tiempo para completar las tareas, los encuestados indican que el 34.4% "Casi nunca", seguido del 28.1% "A veces", 15.6% "Nunca", 12.5% "Casi nunca" y 9.4% "Siempre".

Sobre el cumplimiento de los plazos para finalizar las tareas asignadas al trabajador, respondieron el 31.3% "Casi nunca", el 28.1% "A veces", 25.0% "Casi siempre", 12.5% "Nunca" y el 3.1% "Siempre".

Respecto a la utilización eficaz de los recursos para realizar sus tareas, respondieron que el 37.5% "Casi nunca", 31.3% "A veces", el 28.1% "Casi siempre" y 3.1% "Nunca".

4.1.4. Dimensión: Resultados y logros

a) Cumplimiento de objetivos

Tabla 9

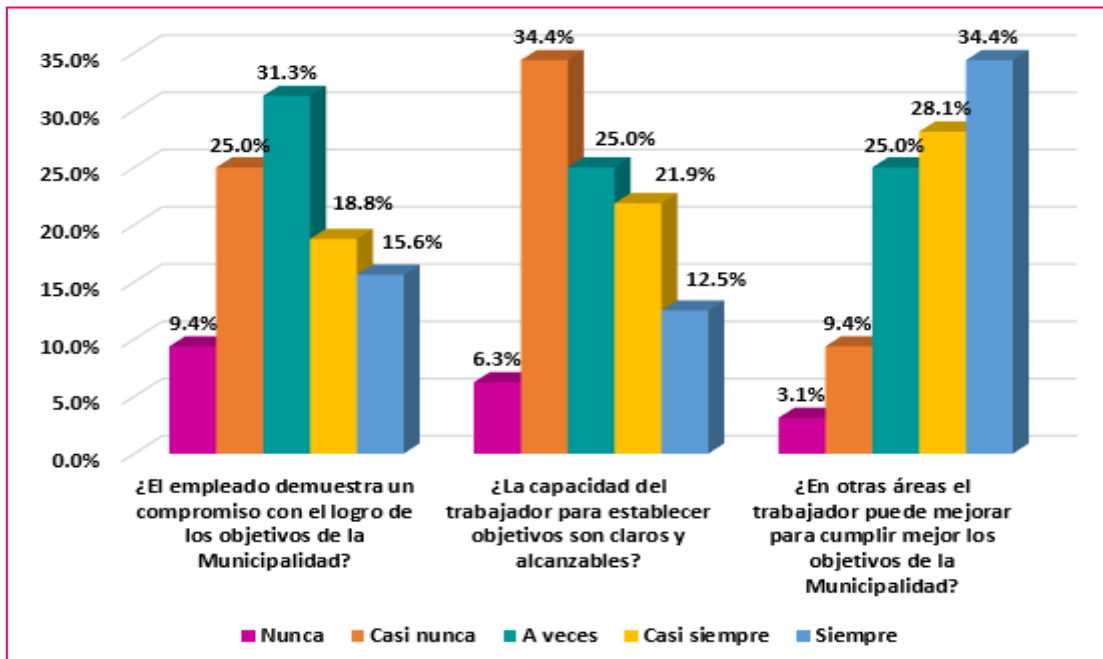
Capacidad del trabajador

	¿El empleado demuestra un compromiso con el logro de los objetivos de la Municipalidad?		¿La capacidad del trabajador para establecer objetivos son claros y alcanzables?		¿En otras áreas el trabajador puede mejorar para cumplir mejor los objetivos de la Municipalidad?	
	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
Nunca	3	9,4%	2	6,3%	1	3,1%
Casi nunca	8	25,0%	11	34,4%	3	9,4%
A veces	10	31,3%	8	25,0%	8	25,0%
Casi siempre	6	18,8%	7	21,9%	9	28,1%
Siempre	5	15,6%	4	12,5%	11	34,4%
Total	32	100,0%	32	100,0%	32	100,0%

Nota. La tabla describe el cumplimiento de objetivos de parte del trabajador

Figura 7

Capacidad del trabajador



Nota: La figura es el resultado de la tabla 9

En la tabla 9 y la figura 7, el cumplimiento de objetivos por parte del trabajador, se tiene el siguiente resultado:

En cuanto al compromiso que demuestran los empleados de la Municipalidad, los encuestados indican que el 31.3% "A veces", seguido del 25.0% "Casi nunca", 18.8% "Casi siempre", 15.6% "Siempre" y 9.4% "Nunca".

Sobre la capacidad del trabajador para establecer objetivos, respondieron el 34.4% "Casi nunca", el 25.0% "A veces", 21.9% "Casi siempre", 12.5% "Siempre" y el 6.3% "Nunca".

Respecto al cambio de puesto del trabajador podría mejorar cumplir con los objetivos, respondieron que el 34.4% "Siempre", 28.1% "Casi siempre", el 25.0% "A veces", 9.4% "Casi nunca" y 3.1% "Nunca".

b) Trabajo en equipo

Tabla 10

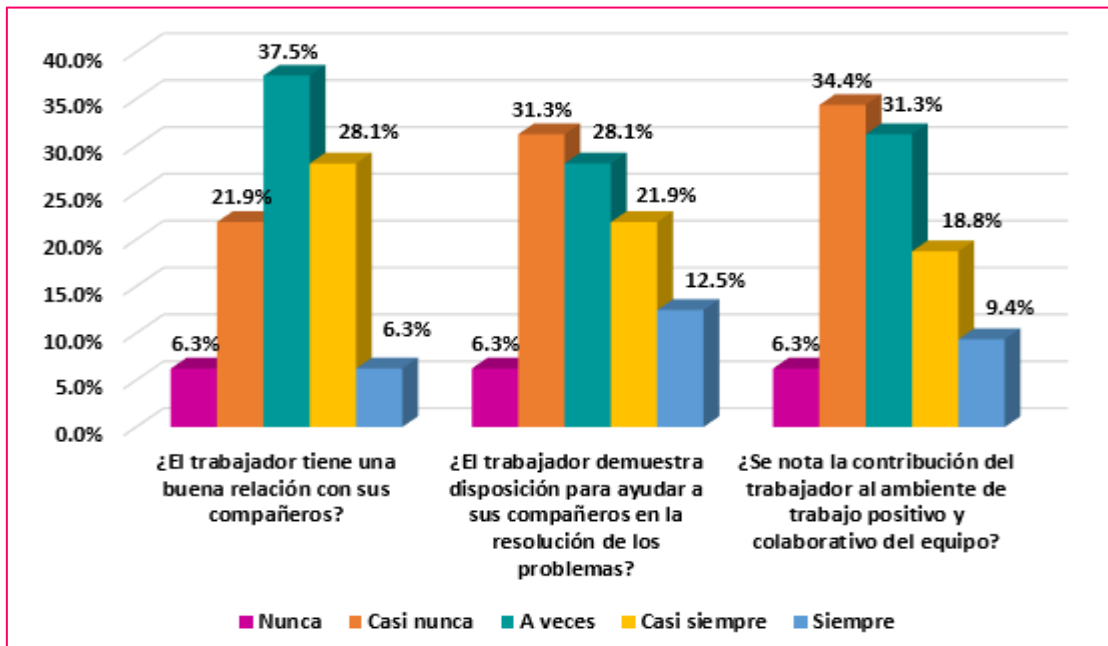
Relación de trabajo en equipo

	¿El trabajador tiene una buena relación con sus compañeros?		¿El trabajador demuestra disposición para ayudar a sus compañeros en la resolución de los problemas?		¿Se nota la contribución del trabajador al ambiente de trabajo positivo y colaborativo del equipo?	
	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%
Nunca	2	6,3%	2	6,3%	2	6,3%
Casi nunca	7	21,9%	10	31,3%	11	34,4%
A veces	12	37,5%	9	28,1%	10	31,3%
Casi siempre	9	28,1%	7	21,9%	6	18,8%
Siempre	2	6,3%	4	12,5%	3	9,4%
Total	32	100,0%	32	100,0%	32	100,0%

Nota. La tabla describe la predisposición de trabajar en equipo

Figura 8

Relación de trabajo en equipo



Nota: La figura es el resultado de la tabla 10

En la tabla 10 y la figura 8, sobre la capacidad de trabajar en equipo, se tiene lo siguiente:



En cuanto al trabajador que tiene buena relación con sus compañeros, los encuestados indican que el 37.5% "A veces", seguido del 28.1% "Casi siempre", 21.9% "Casi nunca", 6.3% "Nunca" y 6.3% "Siempre".

Sobre la disposición para ayudar en la solución de problemas a sus compañeros, respondieron el 31.3% "Casi nunca", el 28.1% "A veces", 21.9% "Casi siempre", 12.5% "Siempre" y el 6.3% "Nunca".

Respecto a la contribución al ambiente de trabajo positivo del trabajador, respondieron que el 34.4% "Casi nunca", 31.3% "A veces", el 18.8% "Casi siempre", 9.4% "Siempre" y 6.3% "Nunca".

4.1.5. El proceso de contratación de personal incide en el desempeño laboral

Tabla 11

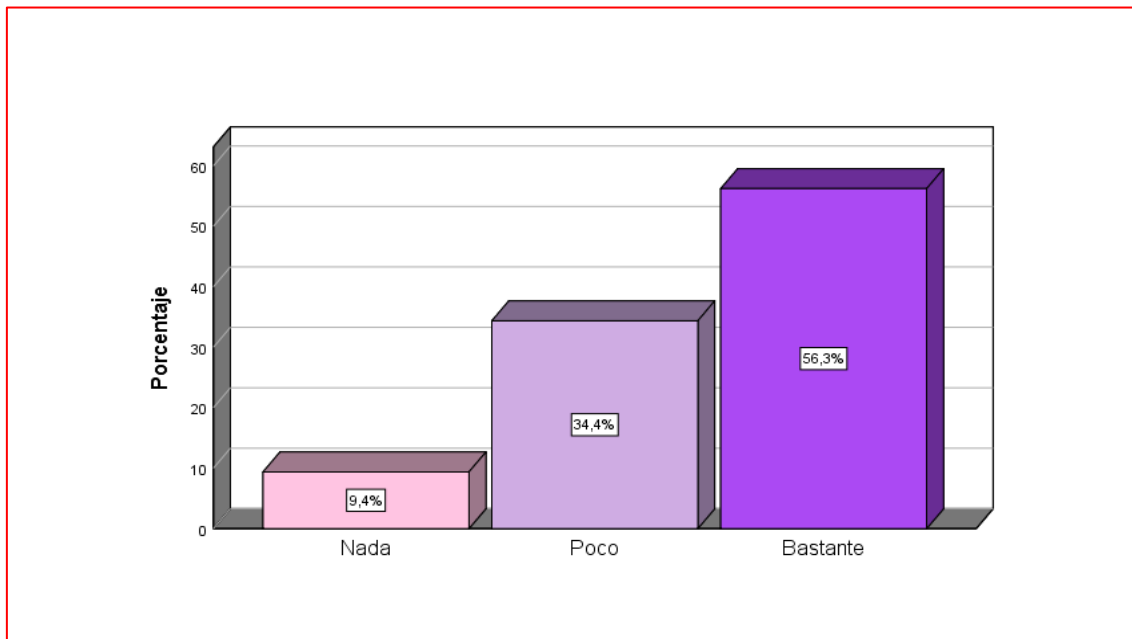
Incidencia de la variable independiente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada	3	9,4	9,4	9,4
	Poco	11	34,4	34,4	43,8
	Bastante	18	56,3	56,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Nota. La tabla describe la influencia de la variable independiente

Figura 9

Incidencia de los comprobantes en obligaciones tributarias



Nota: La figura es el resultado de la tabla 11

Según los resultados los encuestados respondieron en la encuesta con 56.3% “Bastante”, 34.4% “Poco” y 9.4% “Nada”. Esto indica que el proceso de contratación de personal incide bastante con un 56.3% en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa - 2023.

4.2. Contrastación de la hipótesis

4.2.1. Prueba de normalidad

Cuando la muestra es mayor a 30 se aplica la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov.

Tabla 12

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Proceso de contratación de personal	,911	32	,012
Desempeño laboral	,890	32	,003
Productividad laboral	,912	32	,013
Resultados y logros	,895	32	,005

Nota: Muestra la prueba de normalidad

De acuerdo a la prueba de normalidad, el valor de p es menor en las cuatro variables, por tanto, se aplica la prueba de chi cuadrado.

4.2.2. Prueba de hipótesis general

Tabla 13

Pruebas hipótesis general

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	209,746 ^a	168	,016
Razón de verosimilitud	107,201	168	1,000
Asociación lineal por lineal	6,783	1	,009
N de casos válidos	32		

Nota: Describe la prueba de hipótesis.

En la tabla 13, se aprecia que $p = 0.016 < 0.05$. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa (H_a), que significa que el proceso de contratación de personal incide considerablemente en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa - 2023.

4.2.3. Prueba de hipótesis específica 1

Tabla 14

Prueba de hipótesis específica 1

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	157,422 ^a	126	,030
Razón de verosimilitud	95,489	126	,980
Asociación lineal por lineal	5,560	1	,018
N de casos válidos	32		

Nota: Describe la prueba de hipótesis.

En la tabla 14, el resultado de p valor es $0.030 < 0.05$ de alfa. Por consiguiente, se acepta la hipótesis alternativa (H_a), vale decir que el proceso de contratación de personal incide de manera directa en la productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa - 2023.

4.2.4. Prueba de hipótesis específica 2

Tabla 15

Pruebas de hipótesis específica 2

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	195,333 ^a	154	,014
Razón de verosimilitud	98,400	154	1,000
Asociación lineal por lineal	4,106	1	,043
N de casos válidos	32		

Nota: Describe la prueba de hipótesis.

Los datos obtenidos en la tabla 15, indican que el valor de $p = 0,014 < 0,05$ de alfa. Por consiguiente, se acepta la hipótesis alternativa (H_a), por tanto, el proceso de contratación de personal incide directamente en los resultados y logros de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa - 2023y rechaza la hipótesis nula (H_0).

4.3. Discusión

De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación, en la Municipalidad, no se considera la experiencia laboral en las contrataciones, lo que provoca que los nuevos empleados no demuestren capacidad ni eficacia. Además, no reciben inducción adecuada. Esto, junto con la baja productividad y la falta de trabajo en equipo, resulta en un cumplimiento parcial de los objetivos y logros.

De acuerdo a Banda et al. (2023), efectivamente las entidades se enfrentan actualmente a retos en los procesos de selección, empezando por la contratación, ya que no es fácil encontrar candidatos con las competencias necesarias para el puesto. Sin embargo, para evitar fracasos, es necesario hacer todo lo posible para garantizar que los candidatos tengan las competencias necesarias, sin embargo en las Municipalidades se direccionan los puestos para dar lugar a los que apoyaron en la campaña electoral.



Concido con la conclusión de Olmos (2018), el punto débil de la entidad la falta de procedimientos definidos de contratación y selección, lo que da lugar a la contratación de empleados poco calificados y desmotivados. También significa que no todos los empleados reciben la suficiente formación e incorporación que les permita realizar el trabajo que se les exige de forma excelente, lo que a su vez provoca que su rendimiento sea deficiente, que no cumplan los objetivos diarios y que, en última instancia, decidan abandonar la empresa. Sobre todo, se da por la dirección intencionada para favorecer a algunos allegados. De similar forma se ha concluido con lo que indica Torre (2021), el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de La Victoria es ineficiente. Esto se debió a que los empleados afirman que no fueron asignados al área correcta a la que postularon. En consecuencia, sus actividades se realizaban de manera ineficiente, lo que se traducían en una imagen negativa de la institución a la hora de brindar diversos servicios a los contribuyentes. Además, los jefes de área no eran productivos, en el mismo sentido Falcon & Javier (2021), que se desempeñaban de manera empírica, demostrando deficiencias en el proceso de reclutamiento y selección. Además, se demostraron cambios positivos en el rendimiento laboral de los empleados tras la implantación del plan, lo mismo indica Yupanqui (2021) el proyecto encontró retos relacionados con el desequilibrio entre la formación profesional de un número importante de colaboradores y los requisitos de su empleo. Además, hubo dificultades para realizar los exámenes de selección de personal, al mismo resultado llegó (Mamani, 2024), al evaluar el proceso de selección y su efecto en el desempeño laboral, se determinó que existieron deficiencias en el procedimiento de selección y que no se ejecutó un proceso de selección adecuado, lo que generó un impacto perjudicial en el desempeño laboral de los trabajadores que laboran para la Municipalidad Provincial de Puno.



CONCLUSIONES

- PRIMERA. -** Se determinó la incidencia del proceso de contratación de personal en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa - 2023, de acuerdo a los resultados, la Municipalidad, no se considera la experiencia laboral en las contrataciones, lo que provoca que los nuevos empleados no demuestren capacidad ni eficacia. Además, no reciben inducción adecuada, esto junto con la baja productividad y la falta de trabajo en equipo, resulta en un cumplimiento parcial de los objetivos y logros, por lo que se concluye que el proceso de contratación de personal incide bastante con un 56.3% en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa - 2023.
- SEGUNDA. -** Se demostró cómo incide el proceso de contratación de personal en la productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa - 2023, ya que, en el proceso de contratación de personal, la comisión no toma en cuenta la capacidad ni la experiencia laboral que repercute en la baja productividad laboral de la Municipalidad.
- TERCERA. -** Se identificó la incidencia del proceso de contratación de personal en los resultados y logros de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa - 2023, al ingresar el nuevo personal no se ha evaluado todos los aspectos de la normatividad, de ahí que los resultados no son los esperados.



RECOMENDACIONES

- PRIMERA.** - A la Municipalidad, se recomienda implementar un proceso de contratación que valore la experiencia laboral y establecer un programa de inducción integral, con el fin de mejorar la capacidad, eficacia y trabajo en equipo del personal, aumentando así la productividad y el cumplimiento de objetivos en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa.
- SEGUNDA.** - Se recomienda que la comisión de contratación valore la capacidad y experiencia laboral de los candidatos para mejorar la productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa.
- TERCERA.** - Se recomienda evaluar exhaustivamente todos los aspectos normativos en el proceso de contratación de personal para mejorar los resultados y logros de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguirre, M. (2024). *Obtener los mejores resultados con un programa de contratación adaptado*. Appvizer. <https://www.appvizer.es/revista/recursos-humanos/reclutamiento/contratacion-de-personal>
- Ávila, M. (2020). *El Contrato de Trabajo en el Régimen Laboral de la Actividad Privada*. OTASS. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1374120/ALERTA_LEGAL_29.pdf
- Banda, M., Cogollo, N., & Rivas, J. (2023). *Análisis del proceso de selección del talento humano dentro de las organizaciones del siglo XXI* [Universidad Cooperativa de Colombia]. [chrome-extension://efaidnbmnribpcajpcglclefindmkaj/https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/6d248a2b-3759-49e3-b8b5-45f696ec3434/content](https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/6d248a2b-3759-49e3-b8b5-45f696ec3434/content)
- Daniel, B. (2008). *Metodología de la Investigación*. Editorial Shalom 2008. [chrome-extension://efaidnbmnribpcajpcglclefindmkaj/http://187.191.86.244/rceis/wp-content/uploads/2015/07/Metodología-de-la-Investigación-DANIEL-S.-BEHAR-RIVERO.pdf](http://187.191.86.244/rceis/wp-content/uploads/2015/07/Metodología-de-la-Investigación-DANIEL-S.-BEHAR-RIVERO.pdf)
- Decreto Legislativo N° 1057. (2008). Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios. *Diario Oficial El Peruano*. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/861868/Decreto_Legislativo_1057.pdf?v=1592495571
- Directiva N° 005-2021-SERVIR-GDSRH. (2021). Contratación Directa de Puestos bajo el Régimen del Servicio Civil. *Diario Oficial El Peruano*. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2036947/Directiva_N°_005-2021-SERVIR/GDSRH.pdf?v=1627220690
- Ecoembres. (2022). Causas del bajo rendimiento laboral. *Ecoembres*. <https://ecoembesempleo.es/bajo-rendimiento-laboral/>



- Falcon, C., & Javier, H. (2021). *Propuesta de un plan de proceso de selección para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores en la Empresa JEMAXCE de Huancayo* [Universidad Continental].
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8566/4/IV_FCE_317_TE_Falcon_Javier_2021.pdf
- Garcia, J. (2016). *Metodología de la investigación para Administración*. Ediciones de la U.
- Hernández, R., Fernandez, C., & Baptista, M. del P. (2010). Metodología de la Investigación. In *Metodología de la investigación* (McGRAW-HIL). McGRAW-HIL.
<http://www.casadellibro.com/libro-metodologia-de-la-investigacion-5-ed-incluye-cd-rom/9786071502919/1960006>
- Hernández, R., Fernandez, C., & Baptista, M. del P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mc Graw Hill.
- Jiménez, V. (2020). *La evaluación crediticia y su incidencia en el acceso al crédito de la micro y pequeña empresa región Lambayeque 2019* [Universidad Nacional de Tumbes].
<https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/2334/TESIS - JIMENEZ NOBLECILLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ku, L. (2021). El empleo público en el Perú: principales problemas y propuestas de reforma. *Trabajodigno.Pe*. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://trabajodigno.pe/wp-content/uploads/2021/12/El-empleo-público-en-el-Perú.-Principales-problemas-y-propuestas-de-reforma-2.pdf
- Mamani, Y. (2024). *Proceso de selección de personal y su influencia en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Puno, periodo 2022* [Universidad Nacional del Altiplano].
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/21595>



- Martin, D. (2023). *Desempeño laboral: qué es y cómo medirlo*. OpenHR.
<https://www.openhr.cloud/blog/desempeno-laboral>
- Moreno, J. (2021). ¿Qué es la selección de personal? Técnicas, tipos y proceso.
HubSpot. <https://blog.hubspot.es/service/seleccion-de-personal>
- Muñoz, C. (2011). *Cómo elaborar y asesorar una investigación de tesis*. Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Olmos, A. (2018). *El proceso de reclutamiento y selección de personal de la empresa TRADE HAMMER para el mejor desempeño laboral y reducción de rotación de personal* [Universidad Mayor de San Andrés].
<https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/18193/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ortiz, N. (2020). *Evaluación crediticia y la influencia en la morosidad en crédito convenio de una cooperativa de ahorro en San Borja, 2020* [Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61384/Ortiz_CNY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pacori, R., Ruelas, Y., & Luque, K. (2021). *Evaluación Crediticia: Un recurso para reducir la morosidad de los clientes en una entidad financiera, Arequipa 2020* [Universidad Peruana Unión].
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/5296/Reyshel_Tesis_Licenciatura_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quispe, F. (2023). *El proceso de evaluación crediticia y su influencia en el incremento de la morosidad de la Cooperativa de Ahorro y Crédito La Progresiva de la Región San Martín – Perú. 2019* [Universidad Católica Sedes Sapientiae].
https://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14095/1926/Tesis_Final_MBA_Quispe_y_Ruiz.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Sofía, A. (2024). Desempeño laboral, ¿cómo mejorarlo en tu empresa? *Factorial*.
<https://factorial.mx/blog/mejorar-desempeno-laboral/>



- Torre, V. (2021). *Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de la Victoria, 2018* [Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/8213>
- Vara, A. (2012). *Desde la idea hasta la sustentación: 7 Pasos para una tesis exitosa* (3ra Ed). Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. Universidad de San Martín de Porres.
- Yupanqui, C. (2021). *Procesos de reclutamiento y selección de personal como factor determinante en las ventas, de la Empresa Terranova S.R.L. Ica, 2019* [Universidad Alas Peruanas]. [https://repositorio.uap.edu.pe/jspui/bitstream/20.500.12990/10332/1/Tesis_Procesos.Reclutamiento_Selección.Personal_Factor en Ventas_Emp.Terranova SRL_ica.pdf](https://repositorio.uap.edu.pe/jspui/bitstream/20.500.12990/10332/1/Tesis_Procesos.Reclutamiento_Selección.Personal_Factor_en_Ventas_Emp.Terranova_SRL_ica.pdf)



ANEXOS



MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA				
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Independiente X	Enfoque: Cuantitativo
¿Cuál es la incidencia del proceso de contratación de personal en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa - 2023?	Determinar la incidencia del proceso de contratación de personal en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa - 2023.	El proceso de contratación de personal incide considerablemente en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa - 2023.	Proceso de contratación de personal	Tipo: Aplicada Nivel: Explicativo Diseño: No experimental transeccional o transversal
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Dependiente Y	Método
¿Cómo incide el proceso de contratación de personal en la productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa - 2023?	Demostrar cómo incide el proceso de contratación de personal en la productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa - 2023.	El proceso de contratación de personal incide de manera directa en la productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa - 2023.	Desempeño laboral	Inductivo – deductivo Población 32 trabajadores Muestra 32 trabajadores
¿Cuál es la incidencia del proceso de contratación de personal en los resultados y logros de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa - 2023?	Identificar la incidencia del proceso de contratación de personal en los resultados y logros de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa - 2023.	El proceso de contratación de personal incide directamente en los resultados y logros de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa - 2023		Técnica Encuesta Instrumento



CUESTIONARIO

Instrucciones: Marque sólo una de las siguientes alternativas por cada interrogante de acuerdo a su opinión, según la siguiente leyenda.

Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
	<p>Variable Independiente: Proceso de contratación de personal</p> <p>Dimensión: Selección de personal</p>	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi siempre
01	¿La comisión demuestra capacidad para identificar y reclutar candidatos adecuados para cubrir las plazas vacantes?					
02	¿La comisión de evaluación toma en cuenta la experiencia laboral en la selección de personal?					
03	¿Realmente ingresa personal con experiencia laboral que contribuye en el desarrollo Municipal?					
04	¿El personal que ingresa es hábil en la resolución de problemas y toma de decisiones?					
05	¿El empleado demuestra capacidad para trabajar en equipo y colaborar con otros?					
06	¿Es competente el personal que ingresa a la Municipalidad en el uso de herramientas y tecnologías relevantes para su trabajo?					
	<p>Dimensión: Inducción y capacitación</p>	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi siempre
07	¿El programa de inducción es útil para comprender las responsabilidades y expectativas laborales?					
08	¿Hay nivel de interacción y apoyo recibido durante el programa de inducción por parte del equipo de recursos humanos?					
09	¿El programa de inducción es efectivo para integrarse exitosamente al equipo de trabajo de la Municipalidad?					
10	¿Demuestra eficacia el nuevo empleado en la realización de las tareas asignadas?					
11	¿El nuevo empleado demuestra habilidades para trabajar en equipo?					



12	¿El trabajador de la Municipalidad desempeña de manera adecuada con las funciones asignadas?					
	Variable Independiente: Desempeño laboral					
	Dimensión: Productividad	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi siempre
01	¿Hay consistencia en el trabajo del empleado en términos de calidad y atención al ciudadano?					
02	¿El trabajo del empleado público cumple con los estándares de calidad establecidos por la Municipalidad?					
03	¿La labor del trabajador contribuye al logro de los objetivos y metas de la Municipalidad?					
04	¿El trabajador Municipal es efectivo en la gestión del tiempo para completar las tareas asignadas?					
05	¿El trabajador cumple con los plazos establecidos para la finalización de las tareas asignadas?					
06	¿El trabajador utiliza eficazmente los recursos disponibles para completar sus tareas de manera eficiente?					
	Dimensión: Resultados y logros	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi siempre
07	¿El empleado demuestra un compromiso con el logro de los objetivos de la Municipalidad?					
08	¿La capacidad del trabajador para establecer objetivos son claros y alcanzables?					
09	¿En otras áreas el trabajador puede mejorar para cumplir mejor los objetivos de la Municipalidad?					
10	¿El trabajador tiene una buena relación con sus compañeros?					
11	¿El trabajador demuestra disposición para ayudar a sus compañeros en la resolución de los problemas?					
12	¿Se nota la contribución del trabajador al ambiente de trabajo positivo y colaborativo del equipo?					

13	¿El proceso de contratación de personal incide en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Santa Rosa?	Nada	Poco	Bastante
----	---	------	------	----------



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital

Fecha de entrega: 05 - 09 - 2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: KAREN LISETH CHINCHERCOMA CATARI

Dirección: Calle lima s/n – Santa Rosa Melgar - Puno

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 70088873

Teléfono: 928830016 email: lisethcayari@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS

Escuela Profesional o Mención: CONTABILIDAD

Título o Grado Académico a optar: CONTADOR PÚBLICO

Asesor: Dra. YUDY HUACANI SUCASACA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: PROCESO DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA ROSA - 2023

Palabras claves, (3 a 5 términos): Proceso, contratación de personal, desempeño laboral, inducción

¿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 Título 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: Política Fiscal y Hacienda Pública Nacional - P15

Firma de Autor



huella digital

05 – SETIEMBRE – 2024

Fecha