



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES



**SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL
DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE ZEPITA - 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. ROYER AVIDAN CONDORI VILLANUEVA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

JULIACA - PERÚ

2024



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

**SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL
DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE ZEPITA - 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. ROYER AVIDAN CONDORI VILLANUEVA

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE

PRIMER MIEMBRO

Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR

SEGUNDO MIEMBRO

Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA

ASESOR DE TESIS

Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 – UNESCO)

**RESOLUCIÓN N.º 1318-2024-D-FCA-UANCV-J**

Juliaca, 03 de diciembre de 2024

VISTOS:

El Expediente N° 2024-CU-17066 de fecha 21-11-2024 de **ROYER AVIDAN CONDORI VILLANUEVA**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulado: **SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ZEPITA - 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas Escuela Profesional de **Administración y Negocios Internacionales**.

CONSIDERANDO:

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

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

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

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR APTO para la sustentación presencial del informe Final de la investigación (borrador de Tesis), del (la) bachiller: **ROYER AVIDAN CONDORI VILLANUEVA**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, en virtud de los considerandos expuestos.

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

- * PRESIDENTE : Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE
- * 1er. MIEMBRO : Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR
- * 2do. MIEMBRO : Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA
- * ASESOR DE TESIS : Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

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

- * Lugar : salón de Grados y Títulos
- * Fecha : miércoles 04 de diciembre de 2024
- * Hora : 11:00 am

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

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Benigno Callata Quispe
Dr. Benigno Callata Quispe
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



RESOLUCIÓN N° 396-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 26 de agosto 2024

VISTOS:

El Expediente: **2024-08482** de fecha 16 de julio de 2024, del **Bach. ROYER AVIDAN CONDORI VILLANUEVA**, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales.

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. ROYER AVIDAN CONDORI VILLANUEVA**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ZEPITA – 2024**, conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**.

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

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

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR Dr. **LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI**.

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

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS), para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ZEPITA – 2024, presentado por el (la) **Bach. ROYER AVIDAN CONDORI VILLANUEVA**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - RATIFICAR, como ASESOR al Dr. **LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI**.

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

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

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



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
[Firma]
Dr. Sr. **S. L. Ermaco Aguilar Pinto**
DIRECTOR
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



RESOLUCIÓN N° 161-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 20 de mayo de 2024

VISTOS:

El Expediente: **2024-CU-4433** de fecha 23 de abril de 2024, el cual solicita Revisión de propuesta de Investigación y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales.

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. ROYER AVIDAN CONDORI VILLANUEVA**, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de **Título: SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ZEPITA - 2024**, conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en Administración y Negocios Internacionales.

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

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

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, corroboró la propuesta del ASESOR **Dr. LEOPOLDO W. CONDORI CARI**, quien debe ser acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis).

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

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ZEPITA - 2024**, presentado por el (la) **Bach. ROYER AVIDAN CONDORI VILLANUEVA**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO.- RECONOCER, como ASESOR al **Dr. LEOPOLDO W. CONDORI CARI**.

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

Regístrese, Comuníquese y Archívese.


UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
DIRECCIÓN
UNIDAD DE
INVESTIGACIÓN
JULIACA-CUSCO

Dr. S. S. Leticia Aguilar Pinto
DIRECTOR
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

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



SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ZEPITA - 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

23%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

11%

PUBLICACIONES

17%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

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



METADATOS COMPLEMENTARIOS

Título de la tesis	
SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ZEPITA - 2024	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	ROYER AVIDAN CONDORI VILLANUEVA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	71953881
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0002-3333-6208
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02389341
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-6809-0650
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	BENIGNO CALLATA QUISPE
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01693080
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	ROBBINS FLORES AGUILAR
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02426851
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	YENNY ROSARIO ACERO APAZA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01324434



Datos de investigación	
Línea de investigación	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 – UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	<p>País: Perú Departamento: Puno Provincia: Chucuito Distrito: Zepita</p> <p>Coordenadas: Latitud: -15.4967127 Longitud: -70.1312961 https://maps.app.goo.gl/BWB7gs8fjz7TbuXk8</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Marzo 2024 – Diciembre 2024
URL de disciplinas OCDE https://purl.org/pe-repo/ocde/ford (concytec-pe.github.io)	<p>Negocios, Administración https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04</p> <p>Administración pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02</p>

UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

.....
Dr. Benigno Callata Quispe
DIRECTOR
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo ROYER AVIDAN CONDORI VILLANUEVA, identificado con DNI Nro. 71953881 en mi condición de egresado de:

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

ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada: SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ZEPITA - 2024

Asesorado por: Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

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 31 de Enero del 2025

Firma del Asesor (obligatoria)

FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

A las personas que siempre se dedicaron a cuidarme y alentarme a salir adelante, mis padres, con mucho cariño le dedico todo mi trabajo y esfuerzo, al realizar este trabajo de investigación.



AGRADECIMIENTO

A nuestro Dios Padre amado, quien en nuestra guía en el camino de la vida y quien tiene grandes sueños para mí.

A mis padres por su apoyo moral en todos estos años, acompañándonos día a día para lograr nuestros sueños y convertirme en lo que soy y en lo que no soy, es un privilegio y orgullo ser su hijo.

A mi amigo quien en las buenas en las malas estuvo acompañándome sin ninguna condición, apoyándome como un verdadero hermano, el cual estoy profundamente agradecido y pongo a su disposición mi gratitud y lealtad.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA..... iii

AGRADECIMIENTO.....iv

ÍNDICE DE TABLASix

INDICE DE FIGURAS x

RESUMEN.....xi

ABSTRACTxii

INTRODUCCIÓNxiii

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema..... 1

1.2. Delimitación de la investigación 2

 1.2.1. Delimitación espacial 2

 1.2.2. Delimitación social 2

 1.2.3. Delimitación temporal..... 2

1.3. Formulación del problema 3

 1.3.1. Problema General 3

 1.3.2. Problemas Específicos..... 3

1.4. Justificación de la investigación 3

 1.4.1. Justificación teórica 3

 1.4.2. Justificación práctica 3

 1.4.3. Justificación metodológica 4

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general..... 5



2.2. Objetivos específicos 5

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación 6

 3.1.1. Antecedentes Internacionales..... 6

 3.1.2. Antecedentes Nacionales 13

 3.1.3. Antecedentes Locales 18

3.2. Bases teóricas 23

 3.2.1. Selección de personal..... 23

 3.2.2. Desempeño laboral 58

3.3. Marco conceptual 79

 3.3.1. Desempeñar..... 79

 3.3.2. Entrevista 79

 3.3.3. Evaluación..... 79

 3.3.4. Experiencia..... 80

 3.3.5. Iniciativa 80

 3.3.6. Laboral 80

 3.3.7. Perfil 81

 3.3.8. Persona 81

 3.3.9. Puesto 81

 3.3.10. Reclutar..... 82

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general 83

4.2. Hipótesis específicas 83



4.3. Variables 84

4.4. Operacionalización de variables..... 84

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de la investigación..... 85

5.2. Método(s) aplicados a la investigación 85

5.3. Tipo de investigación 85

5.4. Nivel de investigación 86

5.5. Diseño de investigación..... 86

5.6. Población y muestra 86

 5.6.1. Población..... 86

 5.6.2. Muestra 87

5.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos 87

 5.7.1. Técnica..... 87

 5.7.2. Instrumento 87

5.8. Confiabilidad y validez 87

 5.8.1. Confiabilidad..... 87

 5.8.2. Validez..... 87

5.9. Procedimiento de tratamiento de datos..... 87

5.10. Contrastación de hipótesis 88

CAPÍTULO VI

ANÁLISIS DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados 97

 6.1.1. Análisis de resultado general..... 98

 6.1.2. Análisis de resultado específico 1..... 99



6.1.3. Análisis de resultado específico 2.....	100
6.1.4. Análisis de resultado específico 3.....	102
6.1.5. Análisis de resultado específico 4.....	103
6.2. Discusión de resultados.....	104
CONCLUSIONES.....	107
RECOMENDACIONES	109
REFERENCIAS.....	112
ANEXOS.....	124
ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA	
ANEXO 2: INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS	
ANEXO E 3: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO	
ANEXO 4: BASE DE DATOS	
ANEXO 5: EVIDENCIAS DE RECOJO DE INFORMACIÓN	



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de variables.....	84
Tabla 2	Indicede fiabilidad	87
Tabla 3	Pruebas de normalidad.....	89
Tabla 4	Prueba de hipótesis general	90
Tabla 5	Prueba de hipótesis específica 1	92
Tabla 6	Prueba de hipótesis específica 2.....	93
Tabla 7	Prueba de hipótesis específica 3.....	95
Tabla 8	Prueba de hipótesis específica 4.....	96
Tabla 9	Interpretación de resultados	97
Tabla 10	Resultado de correlación general	98
Tabla 11	Resultado de correlación específica 1.....	99
Tabla 12	Resultado de correlación específica 2.....	101
Tabla 13	Resultado de correlación específica 3.....	102
Tabla 14	Resultado de correlación específica 4.....	103



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Resultado de correlación general	98
Figura 2	Resultado de correlación específica 1	100
Figura 3	Resultado de correlación específica 2.....	101
Figura 4	Resultado de correlación específica 3.....	102
Figura 5	Resultado de correlación específica 4.....	104



RESUMEN

Se realizó un estudio cuyo objetivo principal fue determinar la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Zepita año 2024, De igual manera, se establecieron cuatro objetivos específicos con el propósito de analizar la relación entre cada una de las dimensiones del proceso de selección de personal y el desempeño laboral. Para ello, se utilizó un muestreo censal que abarcó a 50 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Zepita durante el año 2024. En cuanto a la metodología, esta investigación adoptó un enfoque cuantitativo, con un método hipotético-deductivo, un nivel correlacional y un diseño no experimental. Para la recolección de datos, se empleó un cuestionario como instrumento, con el fin de analizar los informes de indagación realizados a los trabajadores. Los resultados evidenciaron que existe una correlación positiva muy fuerte al 94.9% de confianza entre la selección de personal y el desempeño laboral. Por lo tanto, en términos generales se concluyó que según el estadístico de correlación Rho de Spearman, las dos variables de estudio se relacionan positiva y considerablemente ($R=0.949$); así mismo según prueba de hipótesis el p-valor es de 0.000, dicho valor resulta inferior al nivel de significancia de 0.05 ($0.000 < 0.05$), consecuentemente, se rechaza la hipótesis H_0 y se aceptará H_1 .

Palabras clave: Selección, Personal, Desempeño, Laboral.



ABSTRACT

A study was conducted with the main objective of determining the relationship between personnel selection and the job performance of employees at the Zepita District Municipality in 2024. Likewise, four specific objectives were established with the purpose of analyzing the relationship between each of the dimensions of the personnel selection process and job performance. To this end, a census sampling was used that included 50 employees at the Zepita District Municipality during 2024. Regarding the methodology, this research adopted a quantitative approach, with a hypothetical-deductive method, a correlational level, and a non-experimental design. A questionnaire was used to collect data, analyzing the survey reports conducted with employees. The results showed a very strong positive correlation at 94.9% confidence level between personnel selection and job performance. Therefore, in general terms it was concluded that according to Spearman's Rho correlation statistic, the two study variables are positively and considerably related ($R=0.949$); likewise according to the hypothesis test the p-value is 0.000, said value is lower than the significance level of 0.05 ($0.000 < 0.05$), consequently, hypothesis H_0 is rejected and H_1 will be accepted.

Key words: Selection, Personnel, Performance, Labor.



INTRODUCCIÓN

Estudiar la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral coadyuvo a identificar estrategias para mejorar el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Zepita, ya que es objeto de estudio, al estudiar la relación entre estas dos variables, se buscó identificar aspectos específicos de la selección de personal que contribuyen al mejoramiento y satisfacción de los trabajadores del municipio del mismo modo, toda la información obtenida puede servir como base para diseñar intervenciones y propuestas que optimicen tanto los procesos de selección de personal como el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Zepita, contribuyendo así a mejorar su rendimiento global.

Esta investigación se estructura en varios capítulos. El Capítulo I aborda la problemática central, las delimitaciones del estudio, la formulación del problema y la justificación de la investigación. El Capítulo II expone los objetivos planteados. Por su parte, el Capítulo III desarrolla el marco teórico, el cual incluye los antecedentes del estudio, las bases teóricas y el marco conceptual. El capítulo IV presentó las hipótesis de la investigación. En el capítulo V se presentó los procedimientos metodológicos de la investigación. El capítulo VI presentó los análisis de resultados y discusión los resultados. Finalmente, se presentó conclusiones, referencias, como también los apéndices las referencias bibliográficas utilizadas



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Las empresas en todo el mundo siempre han dependido del mantenimiento y desarrollo del personal, un tema con el que han luchado quienes lideran las empresas. El desempeño laboral está directamente relacionado con la satisfacción laboral y se basa en el puesto de trabajo de un colaborador dentro de una empresa, compañía u organización, así como en el entorno que se presenta. Como resultado, identificar y considerar el recurso humano como uno de los principales elementos en el logro de los objetivos y planes que presentan las organizaciones es necesario un buen desarrollo para abordar el tema de la selección de personal. Como resultado, las organizaciones están sujetas a la forma en que se puede administrar y capacitar el personal para obtener el mejor desempeño posible (Olmos, 2018).

Debido a la falta de un plan de gestión que facilite el análisis, la toma de decisiones, la respuesta y la previsión en un negocio, muchas empresas en Perú pierden competitividad debido a la rotación constante de empleados, lo que resulta en una baja productividad laboral. Como resultado, se requiere un gran desarrollo para identificar y considerar el recurso humano como uno de los principales elementos en el logro de los objetivos y planes de las organizaciones;



como resultado, las organizaciones están sujetas a la forma en que se puede administrar y capacitar el personal para obtener el mejor desempeño posible (Guevara y Villanueva, 2019).

Uno de los principales problemas identificados en el proceso de selección de personal, en relación con el desempeño laboral en la Municipalidad del distrito de Zepita, región Puno, es que dicho proceso sigue una serie de procedimientos tradicionales que podrían afectar negativamente las funciones del personal. Esto se debe a que el gerente del área suele optar por contratar personas de su confianza, quienes no siempre cuentan con la capacitación adecuada y, en algunos casos, carecen de experiencia para cumplir eficazmente sus funciones. Como resultado, esto puede generar un bajo rendimiento en el desempeño laboral y un incremento en los costos operativos debido a la ineficiencia en la ejecución de tareas.

1.2. Delimitación de la investigación

1.2.1. Delimitación espacial

La investigación se ha ejecutado en el distrito de Zepita, precisamente en la Municipalidad Distrital de Zepita que pertenece al departamento de Puno en la región sur del Perú.

1.2.2. Delimitación social

En cuanto a la delimitación social, este trabajo tomó como enfoque social a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Zepita.

1.2.3. Delimitación temporal

Respecto al tiempo, este trabajo investigativo se realizó en durante el primer semestre del 2024.



Formulación del problema

1.2.4. Problema General

PG. ¿Cuál es la relación selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Zepita, 2024?

1.2.5. Problemas Específicos

PE1. ¿Cómo se relaciona el perfil de puesto y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Zepita, 2024?

PE2. ¿Cómo se relaciona el reclutamiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Zepita, 2024?

PE3. ¿Cómo se relaciona las evaluaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Zepita, 2024?

PE3. ¿Cómo se relaciona la entrevista y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Zepita, 2024?

1.3. Justificación de la investigación

1.3.1. Justificación teórica

A nivel teórico, la finalidad de la presente investigación es proporcionar conocimiento a partir de los antecedentes relacionados con el tema de investigación a través de los resultados y conclusiones de trabajos previos. El marco teórico que sustenta o fundamenta el estudio del proceso de selección de personal y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Zepita, en la región de Puno.

1.3.2. Justificación práctica

A nivel práctico, la investigación proporcionará información sobre la teoría de la relación entre las variables de selección de personal y el desempeño



laboral, lo que permitirá a la Municipalidad distrital de Zepita reformular sus estrategias de marketing para mejorar su posición actual.

1.3.3. Justificación metodológica

En términos metodológicos, la investigación sigue todos los procedimientos o protocolos de la Universidad, especialmente los de la Facultad de Ciencias Empresariales y Administrativas. Es decir, cumple con la rigurosidad del estudio; también se debe tener en cuenta que el método de recopilación de información será validado por expertos en el tema y confiable según el alfa de Cronbach.



CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general

OG. Determinar la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Zepita año 2024.

2.2. Objetivos específicos

OE1. Determinar la relación entre el perfil de puesto y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Zepita, 2024

OE2. Determinar la relación entre el reclutamiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Zepita, 2024

OE3. Determinar la relación entre las evaluaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Zepita, 2024

OE4. Determinar la relación entre la entrevista y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Zepita, 2024



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación

3.1.1. Antecedentes Internacionales

Solís (2020) menciona en su trabajo titulada “El proceso de reclutamiento y selección y su impacto en el rendimiento laboral del personal administrativo en las universidades públicas del Ecuador”, cuyo propósito principal fue analizar los procesos de contratación y selección, así como el desempeño laboral del personal administrativo de las universidades públicas de Ecuador. Para ello, se seleccionaron 328 colaboradores entre los 95 servidores públicos que ingresaron al país mediante nombramiento permanente y 233 colaboradores que fueron contratados de manera ocasional en los términos de la Ley Orgánica de Servicio Público, que ampara al personal administrativo que labora en cuatro universidades públicas acreditadas de la región central del país. Entre las herramientas empleadas estuvieron los resultados de las matrices de Excel para la evaluación del desempeño y todas las herramientas establecidas por el Ministerio de Trabajo de Ecuador que son legalmente requeridas para el sector público; mientras tanto, para el reclutamiento y selección de personal se analizaron las normas técnicas de reclutamiento y selección de personal establecidas por los organismos de control en el lugar de trabajo.



Adicionalmente, se examinaron detenidamente los métodos de contratación y selección de personal administrativo temporal de cada institución, así como las múltiples iniciativas que emplea para ello. Entre los principales hallazgos del estudio se encuentran los siguientes: para el ingreso del personal administrativo temporal se requiere una fase de convocatoria, revisión de perfiles y entrevista técnica; en contraste, el proceso para nombramientos permanentes consta de varias fases, incluyendo convocatoria, difusión, solicitudes, revisión de méritos, examen de oposición, evaluaciones psicométricas, pruebas sobre conocimientos técnicos, entrevista personal y designación del postulante seleccionado. El análisis estadístico mediante el coeficiente de Spearman obtuvo un valor de (-0,314). para los resultados, lo que indica una baja correlación. Esto sugiere que el rendimiento laboral se ve afectado cuando el proceso de selección de personal se ajusta a la normativa técnica, lo que significa que los puestos de trabajo con nombramientos permanentes o contratos ocasionales difieren de los que no los tienen.

Olmos (2018) elaboro un trabajo investigativo denominado "La gestión de reclutamiento y selección en la empresa Trade Hammer como estrategia para optimizar el rendimiento laboral y disminuir la rotación del personal" en donde En este proyecto de investigación se examinan e identifican los procedimientos de reclutamiento y selección de personal de ventas en Trade Hammer, una empresa de subcontratación que ofrece, distribuye, prevende y vende productos de consumo masivo de varias empresas de La Paz y El Alto. Determinar las razones detrás de la rotación de personal y si una deficiencia en los procedimientos de reclutamiento y selección de personal técnico es un factor contribuyente. Determinar si los nuevos contratados son adecuadamente inducidos y



enseñados a llevar a cabo sus responsabilidades diarias de una manera de primera clase, así como lo que sucede si no lo hacen. Una vez establecidos los fundamentos del estudio, el objetivo principal de esta tesis es examinar los métodos y procedimientos empleados por la empresa Trade Hammer en el reclutamiento y selección de personal, estudiar los problemas que plantean y sugerir métodos y procedimientos adecuados para la selección de personal con el fin de mejorar el rendimiento laboral dentro de la organización y reducir la tasa de rotación de empleados. individual (Ciudad Satélite, El Alto). Este estudio adopta un diseño de investigación cualitativa, utilizando entrevistas no estructuradas con Jefes de Línea, Jefes de Área y personal de Preventa para describir el rendimiento de los empleados y los procedimientos de reclutamiento, inducción y selección del personal de la empresa. Los resultados demostraron que Trade Hammer carece de procedimientos claros de reclutamiento y selección de empleados. Además, se descubrió que una inducción y formación insuficientes para los nuevos contratados se traduce, por lo general, en un rendimiento laboral inferior. Esto se debe a que una formación y una selección insuficientes llevan a muchos individuos a elegir trabajar de forma inmoral y consciente, lo que crea un círculo vicioso para esta actividad al provocar la rotación de trabajadores, que a su vez impulsa la contratación de nuevos empleados de inmediato.

Charry (2020) Elaboro un trabajo investigativo denominado "Selección de personal" en donde hoy en día, la contratación y elección de empleados es un procedimiento que compete al departamento de talento humano de las empresas. El responsable de este departamento ya sea un directivo o un administrador, es el encargado de atraer, presentar y contratar a las personas



que ocuparán un puesto de trabajo en la empresa. Debido a esto, en esta investigación discutiremos las prácticas de gestión y contratación que se han utilizado para cubrir puestos y que han dado resultados notables para las empresas en cuanto a la selección del mejor candidato. La humanidad se ha concentrado en los cambios organizativos que se están produciendo en el sector sanitario debido a los avances tecnológicos y de producción empresarial, ya sea desde el punto de vista organizativo o del talento humano. Dado que el talento humano puede ser controlado, administrado y utilizado para alcanzar las diversas metas y objetivos que toda empresa tiene, se ha convertido en un lugar donde se requiere fortaleza y criterio en los métodos empleados. Quienes asumen el papel de gestores humanos deben poseer la perspicacia empresarial y la ética profesional necesarias para seleccionar a los mejores candidatos para los puestos vacantes y contratarlos. Esto se debe a que estos candidatos serán la principal fuente de empleados especializados de la organización, ya sean profesionales o técnicos. Es probable que la función de selección de personal busque un método rápido, fácil y flexible utilizando nuevas plataformas tecnológicas que nos permitan garantizar no sólo la supervisión del departamento encargado de los empleados, sino supervisar la dedicación de los colaboradores y evaluar su eficacia en las funciones deseadas.

Espinoza (2023) realizó un trabajo investigativo denominado "Diseño del proceso de reclutamiento, selección y evaluación del desempeño del personal del departamento de talento humano de la empresa Fast Telecommunication Service Solution, ubicada en la ciudad de Quito" en donde tres de los veinte colaboradores jefes, analistas y técnicos que en conjunto integran la empresa FTS SA de 26 personas, obtuvieron calificación deficiente, catorce calificación



regular y tres calificación buena, según los resultados del desempeño. evaluaciones realizadas entre el 7 de octubre de 2022 y el 7 de octubre de 2022. Con base en este hallazgo, se podría desarrollar un plan para renovar el proceso de reclutamiento, selección y revisión del desempeño del personal de la organización examinada. Tres de los veinte colaboradores –jefes, analistas y técnicos– que en conjunto integran la empresa FTS SA de 26 personas, obtuvieron calificación deficiente, catorce calificaciones regulares y tres calificación buena, según los resultados del desempeño. evaluaciones realizadas entre el 7 de octubre de 2022 y el 7 de octubre de 2022. Con base en este hallazgo, se podría desarrollar un plan para renovar el proceso de reclutamiento, selección y revisión del desempeño del personal de la organización examinada.

Suárez y Doménica (2023) realizaron el trabajo investigativo denominado “Gestión de talento humano: reclutamiento y selección del personal en la empresa Audioclinic, provincia de Santa Elena, año 2022” en donde el proceso de integrar y desarrollar nuevos empleados en la fuerza laboral y al mismo tiempo retener el talento actual es de lo que se trata la gestión del talento humano. El análisis encontró fallas en los procesos de gestión. Por ejemplo, el dueño de Audioclinic, negocio que colabora con Sequil Therapy Center, utiliza métodos restrictivos para gestionar el talento humano, lo que va en contra de las exigencias de la alta dirección de la organización. Averiguar qué proceso utilizó Audioclinic para contratar y elegir miembros del personal fue el objetivo principal de esta investigación. Para obtener datos reales del problema en estudio, se utilizó un enfoque mixto cualitativo y cuantitativo en la metodología descriptiva para analizar y comprender el estado actual de la empresa en relación con este



subsistema. Además, para sustentar el marco teórico, se consultaron fuentes primarias y secundarias sobre teorías, conceptos y criterios de diversos autores. Finalmente, se utilizó un diseño no experimental conocido como transversal porque no fue necesario manipular la variable mediante el uso de encuestas y entrevistas. Debido a que el gerente de RRHH implementa esta técnica de manera empírica, generando un bajo nivel de productividad, los resultados demostraron que la institución mantiene un proceso mal planificado y defectuoso. Como tal, es imperativo que todas las organizaciones implementen planes, pautas u otras herramientas que faciliten la mejora de este proceso y que se apliquen de manera efectiva y eficiente para obtener resultados superiores.

Santamaría (2020) realizó este trabajo investigativo para la obtención de su maestría denominado "Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro SA" en donde el ambiente laboral en Datapro S.A. y la productividad de los trabajadores fueron las dos variables que se diagnosticaron para este estudio. Este estudio tuvo como objetivo conocer si la variable desempeño laboral de Datapro S.A. durante el tiempo considerado estuvo influenciada por la variable clima organizacional en las dimensiones seleccionadas. Un estudio híbrido cuantitativo-cualitativo, los objetivos de este requirieron un diseño no experimental, transeccional y correlacional. Los descriptivos, explicativos y correlacionales fueron apropiados para su tipo y amplitud. Se creó un instrumento compuesto por 32 preguntas con cuatro opciones de respuesta en escala Likert, que se distribuyó a toda la plantilla de la organización para la recogida de datos. Se sometió a pruebas de validez y confiabilidad. Los impactos del clima organizacional y sus dimensiones



en el desempeño laboral de Datapro S.A. fueron caracterizados y explicados a través de los resultados estadísticos descriptivos e inferenciales.

Aldana (2021) realizó la tesis de maestría denominada "Actualización del proceso de reclutamiento y selección de personal, en una empresa dedicada a la distribución y venta de productos de consumo masivo y boquitas, ubicada en el municipio de Guatemala" los procesos de contratación se pueden llevar a cabo de manera más efectiva y se puede fortalecer y apoyar el funcionamiento de las diferentes áreas funcionales proporcionando los recursos humanos necesarios de acuerdo con los requerimientos particulares de cada puesto, pero actualmente no existe un proceso de reclutamiento y selección metódicamente estructurado y definido en un documento de referencia. Previo al inicio de la presente tarea de graduación, pudimos examinar los formatos que el área de selección de talento empleaba para sus procedimientos de contratación gracias a una evaluación documental. procedimientos de contratación. Sin embargo, el diagnóstico se realizó utilizando diversos métodos e instrumentos que Aplicando diversos métodos e instrumentos que ofrecieron un resumen de este subproceso y consideraron los puntos de vista del cliente interno y de los ejecutores del proceso permitieron completar el diagnóstico. También es importante señalar que, a pesar de que algunas tareas y actividades están predeterminadas, los responsables del proceso operan de manera empírica, como demuestran los resultados. empírica, lo que dificulta la comprensión de esas reglas fundamentales y la creación de un marco en el que puedan trabajar que sea a la vez ordenado y lo suficientemente flexible para satisfacer las demandas cambiantes de la empresa. lo que la empresa necesita en la actualidad.



3.1.2. Antecedentes Nacionales

Rodriguez (2019) realizó un trabajo investigativo denominado "La selección de personal y el rendimiento laboral del personal de la empresa JOEL's, ubicada en el Callao, durante el año 2019." en donde este estudio pretende confirmar la conexión entre el rendimiento de los empleados y la selección de personal en la organización JOEL. Para ello, se ha recurrido a datos procedentes de fuentes científicas. La muestra del estudio estaba formada por cuarenta y siete clientes internos de JOEL. Los cuestionarios incluían quince ítems para el desempeño laboral puntuados en una escala de Likert y veintisiete preguntas para la selección de personal. Las respuestas se evaluaron y examinaron mediante el programa estadístico SPSS, versión 25, utilizando el alfa de Cronbach para medir el grado de confianza del cuestionario. Los gráficos estadísticos idénticos del análisis se incluyen en cada pregunta. En cada pregunta se incluyen los mismos gráficos estadísticos que se han examinado. $X^2_c=8,266$ es el resultado del Chi cuadrado computado, y el teórico es Se puede inferir que existe una relación sustancial positiva ($X^2_c = 8,266$) entre la selección de personal y el desempeño laboral en base a los resultados recogidos ($p=0,016<0,05$), que contradicen la Hipótesis Nula (H_0) y aceptan la Hipótesis Alternativa (H_1). Esto sirvió para cumplir con el objetivo de averiguar cómo se relacionan la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores en JOEL'S, Callao 2019. El resultado muestra que la felicidad laboral y las competencias tienen un vínculo positivo con la selección de personal. Los resultados ($p=0,000<0,007$) apoyan la hipótesis alternativa (H_1) y refutan la hipótesis nula (H_0), lo que lleva a la conclusión de que el rendimiento de los empleados tiene un gran impacto positivo ($X^2_c=9,974$) en la satisfacción laboral.



Guevara y Villanueva (2019) "Selección del personal y desempeño laboral en la empresa Tiendas Exclusiva SRL en la ciudad de Cajamarca, 2019" El proyecto de investigación titulado "Proceso de selección de personal y eficiencia laboral en la empresa Tiendas Exclusiva S.R.L. de la ciudad de Cajamarca, 2019" tuvo como objetivo conocer la correlación existente entre las variables que se indican a continuación y el desempeño laboral. Este estudio utilizó una aplicación básica, incluyendo la participación de 57 trabajadores de la empresa mencionada. A su vez, el instrumento es el cuestionario de la encuesta y el procedimiento es la encuesta. Cada variable contaba con un cuestionario con afirmaciones valoradas según cinco categorías en una escala de Likert: 1 para nunca, 2 para casi nunca, 3 para sin opinión, 4 para casi siempre y 5 para siempre. De acuerdo a la hipótesis planteada, el rendimiento laboral en la empresa Tiendas Exclusiva S.R.L. de la ciudad de Cajamarca no se ve impactado considerablemente por el proceso de selección de personas. El coeficiente de correlación entre las variables, determinado por el análisis de Pearson, fue de 0,047. En este caso, $p > 0,726$ sugiere un vínculo positivo muy bajo entre la selección de personal (V1) y el rendimiento laboral (V2). La significación bilateral (valor P: $P < 0,001$) apoya esta teoría. Así pues, las variables conectadas no se relacionan significativamente entre sí. lo que sugiere que el buen rendimiento laboral que existe en esta organización no está determinado por el proceso subjetivo de selección de personal que utiliza esta empresa. Dado que un ambiente de trabajo positivo, más que la presión del puesto de trabajo, conduce a un mejor rendimiento laboral, se aconseja evitar las interacciones verticales entre directivos y empleados.



Montalván (2019) menciona en su trabajo académico denominado "Selección del personal y su influencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Manantay, año 2019" Considerando que la selección de personal constituye un elemento clave para el desarrollo institucional de la Municipalidad Distrital de Manantay en el año 2019, el presente estudio de investigación analiza cómo este proceso influye en el desempeño laboral dentro de dicha entidad pública. En tal sentido, se empleó el nivel descriptivo y el diseño correlacional, junto con la investigación aplicada, que se define como la aplicación de la información en la práctica para beneficio del sujeto de estudio. ya que su objetivo es cuantificar y analizar la relación entre el impacto de la selección de personal y el desempeño laboral. El cuestionario de 21 preguntas, que se entrega a los 113 trabajadores que conforman la muestra del estudio, señala que el instrumento adecuado se elige con base en la asesoría de tres especialistas; Por lo tanto, es imparcial y coherente. Además, el alfa de Cronbach de las variables arrojó una puntuación de 0,953, lo que indica la coherencia y fiabilidad de los resultados. Sin embargo, el estudio de distribución porcentual de la variable selección de personal mostró que, de los encuestados, el 46,90% dijo que era Regular, el 33,63% dijo que era Buena y el 19,47% dijo que era Mala. Del mismo modo, el 43,36% de los encuestados opinan que la variable eficiencia laboral es Regular, el 38,94% que es Buena y el 17,70% que es Mala. Dado que el nivel de significación bilateral se encuentra por debajo, se puede concluir que existe una alta correlación (0,853**) entre el desempeño laboral y la selección de personal en la Municipalidad Distrital de Manantay en el año 2019 según lo determinado por la prueba no paramétrica Rho de Spearman.



Torre (2021) realizó el trabajo investigativo "Proceso de selección de personal y su incidencia en el rendimiento laboral en la Municipalidad Distrital de La Victoria, 2018" tuvo como propósito desarrollar un modelo para el proceso de selección del talento humano, con el objetivo de mejorar el desempeño laboral en dicha entidad. Este estudio surgió a partir de las deficiencias detectadas en la gestión del talento humano dentro de la Municipalidad Distrital de La Victoria. La población estuvo conformada por 200 trabajadores, de los cuales se seleccionó una muestra de 100 empleados utilizando un muestreo no probabilístico. El diseño de investigación fue descriptivo proposicional y no experimental proposicional; Se establecieron metodologías teóricas y empíricas. La encuesta arrojó algunos hallazgos muy pertinentes, entre ellos los siguientes: el 52% de los encuestados afirmó que no habían sido asignados al departamento correcto al que habían postulado, lo que les impidió utilizar todo su potencial para algunas tareas; El 68% afirmó que nunca fueron evaluados de acuerdo con el puesto que la empresa necesitaba que ocuparan; y el 51% afirmó no haber sido evaluado por las buenas prácticas que realizaron durante todo el día. Como resultado de los reclamos de los empleados de que no fueron asignados al área correcta cuando postularon, sus actividades se desarrollaron de manera ineficiente, lo que generó una imagen institucional negativa, ya que el distrito brindaba diversos servicios a los contribuyentes y era improductivo para los jefes de área. Se concluyó que la Municipalidad Distrital de La Victoria realiza un trabajo ineficiente.

Díaz y Vílchez (2018). Elaboraron el trabajo investigativo denominado "Proceso de selección de personal y su impacto en el rendimiento laboral de los trabajadores del área operativa en hoteles de tres y cuatro estrellas en la ciudad



de Chiclayo, Perú – 2017”, cuyo propósito fue identificar de qué manera dicho proceso influyó en el desempeño de los colaboradores del sector hotelero de las categorías tres y cuatro estrellas en la ciudad de Chiclayo, Perú - 2017. El sector hotelero de la ciudad de Chiclayo contiene treinta hoteles. Utilizando una escala cuantitativa que permita medir la selección de personal mediante indicadores de eficiencia laboral, se aplicó una encuesta compuesta por veintiún preguntas alineadas con los indicadores de ambas variables, con el fin de recolectar información.

Huanca (2020) Desarrolló una tesis de licenciatura titulada “La selección de personal y su vínculo con el rendimiento laboral de los empleados del Consorcio Comercial Arequipa, 2020”, cuyo objetivo fue examinar la relación entre ambos aspectos. Para ello, se aplicó un enfoque cuantitativo con un alcance correlacional de tipo transversal y un diseño metodológico no experimental, la investigación fue de carácter aplicado. El Consorcio Comercial Arequipa consideró a 30 colaboradores como parte de su muestra censal. Asimismo, el método e instrumento de encuesta utilizado fue un cuestionario con escala tipo Likert, lo que permitió determinar el coeficiente de confiabilidad alfa de Crombach, que resultó ser de 0.912. Se encontró una correlación moderadamente positiva entre el proceso de selección de personal y el rendimiento laboral de los trabajadores del Consorcio Comercial Arequipa, luego de aplicadas las pruebas estadísticas y procesados los datos. Esto indica que una mejor selección de personal mejorará el rendimiento laboral dentro del consorcio. Asimismo, se encontró una significancia bilateral de 0,024, es decir, menor a 0,05.



3.1.3. Antecedentes Locales

Mamani (2024) en el siguiente trabajo de tesis denominado "Proceso de selección de personal y su influencia en el rendimiento laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Puno, periodo 2022" menciona que Investigar el "proceso de selección de personal y su influencia en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Puno, periodo 2022" se realiza en respuesta al inadecuado cumplimiento de metas y las deficientes prácticas de contratación del personal de trabajo. La pregunta principal de la investigación es: ¿Qué incidencia tiene el proceso de selección de personal en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Puno, periodo 2022? Analizar el proceso de selección de personal y su impacto en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Puno, periodo 2022, es el objetivo principal del estudio. se diseñaron enfoques cuantitativos para el tipo de investigación cuantitativa que utiliza un enfoque causal y un diseño no experimental; Los 153 empleados del municipio componen la población, y 110 servidores fueron seleccionados como muestra mediante muestreo probabilístico deliberado. Entre los resultados más destacados, el análisis reveló que el 48,18% de los encuestados afirmó que las áreas que necesitan personal no participan en la evaluación ni en la entrevista para la selección. Además, afirmaron que las prácticas de contratación no seguían los planes estratégicos, que el lugar de trabajo era poco acogedor y que la organización no ponía en marcha iniciativas de unidad y concienciación. Se determinó que las secciones que exigen la contratación de trabajadores no cuentan con un proceso claro y estructurado.



Gomez (2022) Selección de personal y su relación con el rendimiento laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Puno-2020. Actualmente, la selección de recursos humanos es un proceso que requiere tomar en cuenta tanto la capacidad del postulante como los requerimientos técnicos de la función. El estudio tuvo como objetivo abordar el siguiente problema de investigación: ¿Qué correlación existe, si es que existe, entre el rendimiento laboral de los servidores públicos contratados bajo el régimen CAS en la Municipalidad Provincial de Puno durante el año 2020 y el proceso de selección de personal? ¿Cómo funciona el procedimiento? ¿Existe relación entre el proceso de selección de personal de la Municipalidad Provincial de Puno - 2020 y el desempeño laboral de los servidores públicos? El tipo de estudio para este objetivo fue una investigación descriptiva básica, utilizando una técnica de investigación cuantitativa. Según el nivel o alcance de la investigación, el diseño fue no experimental, descriptivo, correlacional y transversal. La muestra es representativa de la población estudiada y se ha obtenido mediante un censo. Cuando la población es muy pequeña y es importante conocer el punto de vista de todos, se emplea esta clasificación. En este caso, se tomó en cuenta a la totalidad de los trabajadores que participaron en el proceso de selección. CAS de la Municipalidad Provincial de Puno que emplea a 108 personas. De acuerdo a los resultados del estudio, existe una correlación significativa entre el rendimiento laboral de los servidores públicos y la selección de personal en la Municipalidad Provincial de Puno - 2020. Esto se sustenta en la prueba de correlación de Pearson, que reporta un valor de 0,592 y un valor significativo de 0,000, validando así la hipótesis principal del estudio. Los empleados públicos de la Municipalidad Provincial de Puno - 2020 presentan una fuerte correlación



entre su desempeño laboral y la selección de personal. Al final, se encontró que el rendimiento y la selección de personal están relacionados. En el aspecto laboral, la contratación y la inducción tienen una correlación sustancial con el desempeño laboral, pero la contratación y la evaluación tienen un vínculo modesto.

Montesinos (2022) elaboro el trabajo investigativo denominado "Selección del personal y su incidencia en el rendimiento laboral en la Municipalidad Distrital de Nuñoa-Puno, periodo-2018" la presente investigación tiene como propósito principal analizar la influencia del proceso de selección de personal en la productividad del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Nuñoa, en el departamento de Puno, durante el año 2018. Para ello, se emplearon encuestas y entrevistas como técnicas de recolección de información. El estudio, de enfoque descriptivo-correlacional, busca establecer la relación entre la calidad del desempeño laboral y los procedimientos aplicados en la selección de personal dentro de la mencionada institución pública. Adicionalmente, se verificará la validez de la información obtenida mediante los cuestionarios, debidamente validados a través de los instrumentos empleados, permitirá identificar con claridad los talentos competitivos. Esto facilitará la mejora tanto en el proceso de selección de personal como en el desempeño laboral. Este hallazgo tiene un valor doble, ya que refleja tanto la eficacia de las técnicas de recolección de datos aplicadas al proceso de selección, como el impacto que dicha selección tiene en el rendimiento laboral dentro de la Municipalidad Distrital de Nuñoa. La importancia de su carácter instrumental radica en que apoyarán las hipótesis que han guiado el estudio. Adicionalmente, la segunda investigación destaca por su excepcional carácter pionero y su relevancia para



el área de estudio. La Municipalidad Distrital de Nuñoa prevé una mejora en la selección de personal como resultado de este proyecto, así como un mayor rendimiento laboral.

Espinoza y Montalvo (2021) desarrollaron esta investigación denominada "Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII - Sede Huancayo en tiempos de Covid" adoptó un enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo correlacional, no experimental y una metodología de tipo básico. Su objetivo fue analizar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de dicha sede. La muestra estuvo compuesta por los 24 trabajadores del área de Administración. Para la recolección de datos, se aplicó un cuestionario de 19 preguntas, instrumento que también es utilizado por los empleadores para conocer la percepción de los trabajadores respecto a la gestión del talento humano y su influencia en la productividad laboral.

Huaricallo y Supo (2021) realizó un trabajo denominado "Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del Archivo Regional de Puno – 2020" surgió con el propósito de profundizar en la relación existente entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral y profesional en la región de Puno. Su objetivo principal fue determinar el impacto que tiene la gestión de recursos humanos en el desempeño de los trabajadores del Archivo Regional de Puno durante el año 2020. La metodología utilizada corresponde a un estudio de tipo básico aplicado, con un diseño no experimental, lo que implica que no se manipuló ninguna variable. La población seleccionada para el estudio estuvo compuesta por 36 trabajadores de dicha institución. Los resultados obtenidos permitieron concluir que existe una relación directa y



significativa entre la gestión del talento humano y la productividad de los empleados del Archivo Regional de Puno.

Laura (2022) desarrollo el siguiente trabajo investigativo denominado "Gestión del talento humano y selección de personal en trabajadores administrativos de la clínica americana de Juliaca 2021" en donde consta de determinar la conexión entre la selección de personas y la gestión de recursos humanos en el personal administrativo de la Clínica Americana de Juliaca 2021 fue el objetivo principal del estudio. confinado al tipo básico, nivel correlacional de métodos de diseño transversales no experimentales. La muestra representativa de la población investigada estuvo conformada por cuarenta administradores en total, los cuales fueron extraídos de una muestra no probabilística que fue conveniente y estuvo conformada por 49 administradores de ambos sexos. Para la recolección de datos se utilizó el cuestionario de selección personal y el cuestionario de gestión del talento humano. Los hallazgos también muestran que existe una relación significativa entre la selección personal y la gestión del talento humano entre los trabajadores administrativos de la Clínica Americana de Juliaca 2021. Esto sugiere que poner un fuerte énfasis en la gestión del talento humano mejorará enormemente la selección de candidatos que se ajusten al puesto de trabajo. requisitos del puesto. La Clínica Americana de Juliaca muestra procedimientos de evaluación específicos que permiten el desarrollo y despliegue de recursos humanos en diversas áreas del trabajo, con la mirada puesta en los recursos que pueden ser esenciales para generar una buena elección para el puesto de trabajo.



3.2. Bases teóricas

3.2.1. Selección de personal

La selección de personal se refiere al proceso de entrevistar y evaluar a los candidatos para un puesto específico y seleccionar a un individuo para el empleo basándose en determinados criterios. Es una función crítica en la gestión de recursos humanos, cuyo objetivo es emparejar a la persona adecuada con el trabajo adecuado para maximizar la eficiencia de la organización y la satisfacción de los empleados. Una selección de personal eficaz es crucial para el éxito de la organización, ya que influye en el rendimiento, la retención y la productividad general de los empleados. Adoptando un enfoque estructurado, justo y exhaustivo para seleccionar a los candidatos adecuados, las organizaciones pueden asegurarse de contar con los mejores talentos para alcanzar sus objetivos (Staff Pick, 2024).

La selección de personal es un proceso complejo que utilizan las organizaciones para contratar (o ascender o cambiar de puesto) a sus empleados. Los enfoques estructurados de selección incluyen estrategias de evaluación como pruebas escritas, entrevistas sobre conocimientos profesionales, pruebas psicológicas, comprobación de referencias y muestras de trabajo. Estos esfuerzos estructurados de selección de personal predicen en gran medida el futuro rendimiento laboral, lo que permite a las organizaciones crear una plantilla fuerte, con talento y diversa. Las pruebas de alta calidad, las comprobaciones de aptitudes y las entrevistas ayudan a los posibles nuevos empleados a comprender los requisitos del puesto y su adecuación a la cultura, lo que contribuye a garantizar un mayor éxito de los empleados. Los especialistas en ciencias de la organización han desarrollado una gran cantidad



de investigaciones sustanciales sobre las mejores prácticas para tomar decisiones de selección de personal que combinan el rigor científico, la defensa legal, la alineación estratégica y el impacto empresarial. Este capítulo detalla el proceso de selección de personal, revisa los métodos y comparte las mejores prácticas diseñadas para ayudar a los directivos a tomar buenas decisiones (Woods et al., 2020).

El proceso de selección de personal se ha convertido en un aspecto fundamental y cada vez más crucial para el funcionamiento de las organizaciones, tanto del sector público como del privado. Cuando se diseñan y aplican adecuadamente, estos sistemas proporcionan a las organizaciones un método para tomar decisiones sobre qué candidatos a un puesto de trabajo tendrán más éxito a la hora de alcanzar sus objetivos estratégicos. La selección consiste básicamente en dos cosas. En primer lugar, la selección es un proceso de toma de decisiones orientado a la consecución de objetivos con el que se pretende identificar a los empleados potencialmente exitosos. Las organizaciones toman sus decisiones de selección de empleados en un esfuerzo por lograr una combinación de empleados más capaces de ayudar a la organización a lograr sus objetivos paralelos de eficacia y eficiencia. En segundo lugar, los métodos de selección miden los conocimientos, aptitudes y capacidades de un candidato basándose en la teoría de que las personas con tales cualificaciones son buenos trabajadores. Por tanto, los métodos de selección deben ser fiables y válidos. Los objetivos de la selección de personal deben establecerse en términos específicos y directivos que tengan en cuenta tanto el punto de vista de la función de recursos humanos como el de la organización en su conjunto (Pluck et al., 2020).



La selección de personal es cada vez más importante en la economía de la información y los servicios porque las personas desempeñarán el papel más fundamental en las organizaciones. Los productos, los servicios, las tecnologías patentadas y el capital son recursos importantes, pero pueden adquirirse fácilmente mediante compra, fusión u otras estrategias económicas. En cambio, contar con un cuadro de empleados con talento, motivados y leales es algo que no puede conseguirse rápida ni fácilmente. Las organizaciones necesitan sistemas de selección que proporcionen los empleados con la mejor combinación de cualificaciones que puedan alcanzar los objetivos de alto compromiso, alto rendimiento y alta retención. En una visión basada en los recursos, que es un componente de los estudios de gestión de recursos humanos, es especialmente importante centrarse en el papel de las capacidades humanas específicas de la empresa en la generación de beneficios. Se cree que dichas capacidades están muy dispersas y no son únicas, por lo que la búsqueda de ventajas competitivas se despliega mejor en las políticas de recursos humanos de una organización que en su búsqueda de otros activos (Pluck et al., 2020).

La selección de personal como práctica de gestión de recursos humanos (GRH) está repleta de consideraciones jurídicas y éticas. La génesis de esta investigación fue la necesidad de los empresarios de saber si, y en qué medida, las entrevistas de trabajo son un obstáculo y/o un medio para la identificación de empleados productivos. De hecho, a partir de la Ley de Derechos Civiles de Estados Unidos, y con la posterior legislación federal y estatal que exige una acción afirmativa en la selección de mujeres, minorías étnicas/raciales, discapacitados y veteranos protegidos, los empleados y solicitantes de empleo



han obtenido un gran número de derechos. Los títulos VII, V y II de esta legislación fundamental protegen contra la discriminación en el empleo por motivos de raza, color, religión, sexo u origen nacional. Como se sugiere en este capítulo, se han citado una serie de obstáculos que limitan la validez y la eficacia de los procedimientos de selección. Entre ellos se incluye la comunicación entre el solicitante de empleo y el titular en forma de preparación del solicitante de empleo.

Directriz 1. Proteger los derechos de los usuarios de los procedimientos de selección La Sociedad de Psicología Industrial y Organizativa de Estados Unidos y las Directrices Uniformes sobre Procedimientos de Selección de Empleados de ese país previenen contra los profesionales de la selección que puedan perjudicar inadvertidamente a los candidatos a un puesto de trabajo. La consideración de los derechos de los candidatos a un puesto de trabajo se extiende a nivel internacional, como ocurre con las convenciones de derechos humanos no estadounidenses y las políticas de las Naciones Unidas. Directriz 2. El Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 y la legislación posterior han protegido a un número cada vez mayor de solicitantes de empleo contra la discriminación en el empleo por motivos de raza, color, sexo, religión, origen nacional, edad y, en ocasiones, orientación sexual. Directriz 3. Como sugieren el Título I de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (Americans with Disabilities Act), la Ley de Asistencia para la Readaptación de Veteranos de la Era de Vietnam (Vietnam Era Veteran's Readjustment Assistance Act) y otras normativas federales y estatales, los empresarios deben acomodar razonablemente a los solicitantes de empleo y empleados discapacitados.



Aunque se ven con buenos ojos cuando son correctas, las sanciones pueden ser cuantiosas (Rodgers et al., 2021).

La selección implica la toma de decisiones, y no se pueden tomar buenas decisiones a menos que los criterios sobre los que se toman las decisiones sean válidos. La identificación de criterios eficaces surge de un cuidadoso análisis del puesto. Una vez identificadas las competencias técnicas de un puesto, hay que decidir el nivel deseado de cada competencia y, a continuación, el peso relativo de cada una de ellas, a menudo denominado puntuación de importancia o criticidad. Se han desarrollado y estudiado muchas medidas del rendimiento en el trabajo, incluidas las calificaciones de la supervisión, las autocalificaciones, las calificaciones de los compañeros y las medidas objetivas, tangibles y predictivas de los hábitos de trabajo, el conocimiento del trabajo, el éxito de la formación, la competencia en el trabajo y las ausencias, los accidentes y las ventas. Una medida del rendimiento en el trabajo es un dispositivo de análisis del trabajo cuando se desarrolla y utiliza para identificar los atributos esenciales de un rendimiento eficaz en el trabajo. Toda medida del rendimiento en el trabajo es un tipo de dispositivo de análisis del trabajo. El adjetivo «rendimiento» establece una distinción entre este tipo de dispositivo de análisis del trabajo y otros tipos de dispositivos de análisis del trabajo que no se ocupan de los aspectos predictivos del rendimiento laboral (Woods et al., 2020).

El proceso de contratación de titulares para puestos específicos en una organización implica una serie de consideraciones importantes. Algunas organizaciones son consideradas «empleadores preferentes» por la naturaleza de su mercado laboral o el ámbito en el que operan. Se trata de organizaciones que tienen pocos problemas para atraer a un gran número de personas



altamente cualificadas y motivadas a sus eventos de contratación. Otras organizaciones se enfrentan a retos muy diferentes cuando se trata de atraer a candidatos de alta calidad para cubrir vacantes. Esta sección clasifica las estrategias de reclutamiento como internas o externas y analiza las ventajas y desventajas de una serie de técnicas de reclutamiento diferentes que se han desarrollado para el reclutamiento externo de personal (Balsarini et al., 2023).

Las prácticas de contratación interna son las que promueven desde las filas o, al menos, aprovechan a las personas que ya forman parte, en cierto sentido, de la organización contratante. Una de las ventajas de las prácticas de contratación interna es que pueden suponer un ahorro directo de costes. La organización contratante se ahorra los gastos de publicidad, viajes de contratación, entretenimiento y comidas de los candidatos, la pérdida de productividad que supone tener a los entrevistadores fuera de sus puestos de trabajo durante varias horas, las primas por referencias que haya que pagar o los honorarios cobrados por las agencias de empleo. Los candidatos internos también requieren menos aprendizaje organizativo, puesto que ya están familiarizados con los productos, servicios, políticas y procedimientos de la empresa. Realizar una búsqueda interna también puede servir como potente herramienta para mejorar y mantener la moral de los empleados con alto potencial. La posibilidad de futuros ascensos dará a las personas ambiciosas una motivación adicional para rendir bien en sus puestos actuales. Si al final uno de ellos gana el concurso para el puesto vacante, tenderá a comprometerse más con la organización, y ésta se habrá protegido contra la pérdida del empleado en favor de una empresa competidora (Balsarini et al., 2023).



Los métodos de selección son la herramienta principal en la selección de personal. La mejor estrategia de selección proporciona información válida y en profundidad sobre los KASO y su relevancia para las acciones críticas del trabajo antes de la decisión sobre el puesto. Así pues, los mejores métodos proporcionan esencialmente estimaciones exhaustivas, matizadas y válidas de las predisposiciones, competencias y capital humano relevantes para los comportamientos relacionados con el trabajo que se valoran de forma crucial. La fiabilidad, la validez, el coste, el impacto adverso, la probabilidad de que la información buscada esté disponible por otros medios, la generalizabilidad y los procesos psicológicos fundamentales desempeñan papeles cruciales en la determinación de una combinación óptima de métodos de selección para un puesto específico. Los mejores métodos de selección miden los conocimientos, las competencias, las capacidades y otras características subyacentes a las acciones críticas del puesto de trabajo de forma y en condiciones útiles.

Los empleadores tienen distintas perspectivas sobre los niveles medios de KASO que deben cumplirse en una selección óptima. Algunos quieren seleccionar sólo a los más competentes. Otros buscan elevar significativamente el nivel medio de los KASO, mientras que a otros sólo les preocupa que el nivel medio de los KASO sea visiblemente más alto que el de la reserva previa de titulares del puesto, independientemente de si la reserva tenía ajustes ajustados entre los niveles de aptitud y los niveles de aptitud requeridos. Los empresarios tienen en cuenta el rendimiento de la inversión en el proceso de selección y las distintas perspectivas sobre el capital humano y la diversidad a la hora de utilizar los distintos métodos de selección y de elaborar su estrategia de selección. Los inventarios de personalidad tienen mucho que ofrecer en la estrategia de



selección óptima, al igual que las entrevistas. Los tests de empleo ocupan sistemáticamente los primeros puestos en los procedimientos multimétodo. Su combinación de validez de contenido, validez y generalizabilidad en relación con los criterios de los tests, ausencia de efectos adversos y coste algo bajo cuando se utilizan con grandes grupos de solicitantes hacen de su inclusión en una estrategia de selección un método de selección inusualmente sólido (Woods et al., 2020).

La finalidad de Identificación de las características del puesto en el marco de la selección de talento humano. es proporcionar la información necesaria para la elaboración de criterios. De este modo, el análisis de puestos se considera una importante técnica de desarrollo de criterios, tanto por su influencia en la elección final de postulantes. como por las mejoras que puede crear en el proceso de selección. El análisis de puestos se considera importante para el proceso de selección porque permite determinar qué se necesita para desempeñar el puesto y cómo medir las características identificadas utilizando fuentes y técnicas pertinentes. Si bien el cumplimiento de la Ley de Derechos Civiles, el análisis del puesto, la validación y el establecimiento de la fiabilidad del procedimiento de selección tras el análisis de los ítems son las principales preocupaciones de la mayoría de los estudios de selección, se han realizado considerables investigaciones utilizando técnicas de validación de criterios para establecer la validez externa de un gran número de dimensiones predictoras (Cinelli, et al., 2020).

El método más convincente para establecer la validez de una prueba de selección es el proceso de validez de criterio. En concreto, la validez predictiva y la validez concurrente se ocupan de establecer que una prueba predice o



estima realmente el rendimiento del criterio. La validez predictiva consiste en determinar en qué medida un test predice comportamientos o rendimientos laborales futuros. Un problema que representa un obstáculo para establecer la validez predictiva es el tiempo que puede llevar establecer el dominio de un criterio, y puede resultar bastante caro. La validez predictiva requiere más tiempo y también es más cara porque el lapso de tiempo entre la prueba y la medición del criterio significa que los resultados tienden a estar desfasados (Cinelli, et al., 2020).

La calidad de cualquier programa de selección es un resultado directo de la formación y el desarrollo del personal de selección que lo administra. Tanto si las personas seleccionadas son internas como externas a la organización, sus acciones tienen un efecto directo sobre el capital humano que dirige la organización. El objetivo de este capítulo es proporcionar una base para el desarrollo del personal de selección a pesar de las diferencias en las misiones y culturas de servicio de las organizaciones. Con el tiempo, el nuevo personal se filtrará en las filas de los profesionales de recursos humanos, el personal de gestión del rendimiento y la miríada de otras profesiones que apoyan las decisiones de recursos humanos. También ellos se beneficiarán de las orientaciones que se ofrecen en este capítulo. Antes de detenernos en las cuestiones de formación y desarrollo, es importante comprender la interrelación entre el buen encaje de los nuevos empleados en las organizaciones y la aptitud, disposición, actitudes y habilidades de los responsables de contratación para llevar a cabo una selección y colocación de alta calidad de los nuevos empleados. Un aspecto central de este enfoque es la perspectiva histórica de la función de contratación.



En casos de escasez de personal, la contratación de nuevos empleados se ha delegado a menudo en el productor o supervisor efectivo; esta autoridad y control sobre las decisiones de contratación dentro de las organizaciones a lo largo del tiempo también les otorgaba las mejores aptitudes y experiencia para atraer y contratar a los candidatos más preparados y motivados. Por el contrario, las decisiones administrativas relativas a la contratación solían ir a la zaga de los cambios en las opciones de contratación a medida que las organizaciones crecían en tamaño, alcance y visibilidad para los solicitantes. Tradicionalmente, la dirección y la función de RR.HH. controlaban las herramientas relacionadas con el empleo, como los planes de retribución, las horas de trabajo de los empleados y las bases de datos con información sobre los empleados que respaldaban las decisiones de control. También solían supervisar los procesos de contratación para garantizar su uniformidad y evitar la discriminación mediante la aplicación de pruebas de empleo y la realización y revisión de entrevistas, resultados de los centros de evaluación, etc. Sin embargo, se ha potenciado el uso de la tecnología, que ahora permite a los candidatos interactuar con los posibles empleadores y proporcionar toda la información necesaria para la selección. Además de RRHH, han surgido funciones de gestión del talento o del capital humano, sobre todo en grandes organizaciones de gran visibilidad, para asesorar a los directivos, impulsar la coherencia de los procesos y habilitar a los proveedores de servicios de dotación de personal relacionados con la selección que pueden acceder a nuevas fuentes y análisis de datos de contratación (Abdalla et al., 2021).

El uso de herramientas tecnológicas es fundamental para la contratación de empleados, ya que las organizaciones recurren cada vez más a las



tecnologías de la información y la comunicación, los sistemas basados en la web y las herramientas sociales para el reclutamiento y la selección. La tecnología es fundamental en las redes sociales y las comunidades en línea para atraer, seleccionar y contratar a posibles candidatos. La utilización de la tecnología parece estar dando lugar a avances en la racionalización de herramientas y procesos; los costes de evaluación, el tiempo necesario para llevarla a cabo y las restricciones en el alcance de la evaluación pueden minimizarse mediante el uso de los avances tecnológicos. El desarrollo y la disponibilidad de diversas herramientas informáticas pueden proporcionar ahora a los candidatos medidas relacionadas con el contexto y los criterios a un coste significativamente inferior y en un plazo de tiempo reducido en comparación con las medidas tradicionales que se han venido aplicando y que requieren mucha mano de obra (Woods et al., 2020).

Es evidente, como se expone en este capítulo, que la tecnología tiene un papel crucial que desempeñar en el ámbito de la selección de personal. La utilización de las tecnologías emergentes perfiladas en este capítulo constituye la piedra angular de un modelo prescriptivo, concebido para abordar las deficiencias existentes en el ámbito de la selección de personal, incluido el aumento del tiempo y los costes asociados a las estrategias de contratación tradicionales. De esta revisión y del ritmo de avance continuo de la tecnología se desprende claramente que la aplicación de las tecnologías identificadas debería incorporarse cada vez más a los sistemas de selección de personal de las organizaciones. De hecho, la creciente importancia y confianza de las organizaciones en la mejora de los procedimientos de selección de personal queda representada por el hecho de que las empresas están dispuestas a invertir



en sistemas de selección de personal en mayor medida que nunca. Además, se argumenta que, a medida que avancen las tecnologías y los productos relacionados sigan adaptándose, los beneficios de utilizar dichos sistemas serán cada vez más prominentes (Woods et al., 2020).

La evaluación y validación de los procedimientos de selección de personal representan la culminación del proceso de investigación. Cuando la fase de desarrollo designa componentes y contenidos específicos a un sistema de selección, su utilidad independiente puede comprobarse empíricamente examinando las relaciones entre el sistema de selección y los criterios de rendimiento en una muestra de titulares. A pesar de una rica historia de investigación sobre técnicas de evaluación y validación, los intentos de alinear a los recién llegados con el lugar de trabajo siguen siendo especulativos sin el desarrollo de pruebas empíricas que delinee el impacto positivo o negativo de las herramientas de selección (de Boer y Van Rijnsoever, 2022).

Todos los métodos de evaluación y validación se rigen por los principios de fiabilidad y validez. Los procedimientos que presentan niveles elevados de cada uno de ellos suelen juzgarse más positivamente que los instrumentos o procesos que presentan niveles bajos o moderados de cualquiera de ellos. El objetivo de este capítulo es ofrecer un marco para comprender la evaluación de los procedimientos de selección. Se describe cada una de las técnicas de evaluación tradicionales y también se ofrecen conceptos estadísticos básicos para su aplicación. Las preocupaciones y problemas actuales enriquecen la presentación, y las sugerencias para continuar la investigación concluyen el capítulo (de Boer y Van Rijnsoever, 2022).



En los últimos 100 años, las pruebas de selección de personal han pasado de ser un fenómeno relativamente poco frecuente a convertirse en una industria multimillonaria. En este artículo se ofrece una visión general de la bibliografía sobre las pruebas y otros métodos de selección de personal, y se destacan las oportunidades prometedoras para futuras investigaciones. En concreto, dado que no todas las empresas recurren a las pruebas, se destacan las características de las empresas y los puestos de trabajo que favorecen la realización de pruebas y las implicaciones de estas prácticas. Dados los cambios en la mano de obra y en las organizaciones, las pruebas pueden estar preparadas para un mayor crecimiento o pueden ser sustituidas por nuevas tecnologías o nuevos enfoques de selección. Esta evolución se analiza a la luz de los estudios demográficos y laborales, al tiempo que se sintetizan las implicaciones para la realización de pruebas y el rendimiento de los empleados. El capítulo concluye con un análisis de temas adicionales y futuras oportunidades de investigación (Lievens et al., 2021).

Un procedimiento de selección es cualquier medida, combinación de medidas o procedimiento que tiene el poder de diferenciar entre solicitantes de empleo sobre la base de cualquier grupo supervisado que se considere relevante para evaluar el rendimiento laboral. Muchos reglamentos, leyes y directrices gubernamentales relativos a los procedimientos de selección de personal se aplican únicamente a contextos de selección de personal de alto riesgo en los que las decisiones de selección afectan a la vida de las personas, incluidos los programas de empleo, formación y asesoramiento, las asignaciones, los ascensos y las medidas disciplinarias como las suspensiones y los despidos; a su vez, sólo los métodos de selección que cuentan con un procedimiento



operativo normalizado pueden calificarse y utilizarse en el contexto de selección de personal de alto riesgo (Lievens et al., 2021).

Elementos clave de la selección de personal

Proceso sistemático para identificar y determinar las funciones, responsabilidades y especificaciones de un puesto de trabajo. Proporciona la base para desarrollar criterios de selección al describir lo que implica el puesto y lo que se requiere para desempeñarlo eficazmente. Competencias específicas y formación necesaria para el puesto. Experiencia laboral previa relacionada con el puesto. Características y comportamientos que se ajustan a la cultura de la organización y a las exigencias del puesto. Promoción de los empleados existentes. Atraer candidatos de fuera de la organización a través de anuncios de empleo, anuncios y agencias de contratación (Staff Pick, 2024).

Mejores Prácticas en Selección de Personal

Garantizar que todos los candidatos sean evaluados utilizando los mismos criterios y métodos para promover la equidad y reducir los prejuicios. Cumplir la legislación y la normativa laboral para evitar problemas legales y demandas por discriminación. Utilizar sistemas de seguimiento de candidatos (ATS) y otros programas informáticos de RRHH para agilizar el proceso de selección. Revisar y actualizar periódicamente los procesos de selección en función de los comentarios y las métricas de rendimiento para mejorar la eficiencia y la eficacia. Promover la diversidad en la contratación para aportar diferentes perspectivas y mejorar el rendimiento de la organización (Staff Pick, 2024).

La selección de empleados, consiste en elegir empleados para diversas funciones y responsabilidades dentro de una organización. Este proceso garantiza que se coloque a las personas adecuadas en los puestos adecuados



para maximizar la eficiencia y la productividad de la organización. La selección eficaz del personal es fundamental para el éxito de la organización, ya que influye en el rendimiento, la satisfacción y la retención de los empleados. Adoptando un enfoque estructurado, justo y global, las organizaciones pueden asegurarse de que seleccionan a los mejores candidatos para alcanzar sus objetivos (Campion et al., 2024).

Un enfoque metódico de la asignación de personas a funciones se denomina selección de personal. Para saber si un posible candidato es sostenible y adecuado para un puesto determinado, hay que recabar información sobre él. Después de que los trabajadores hayan trabajado para su empleador durante años o incluso décadas, los efectos del proceso se dejan sentir en la organización. El proceso de selección de personal consta de una serie de pasos, cada uno de ellos destinado a recopilar más datos sobre las solicitudes. Algunas candidaturas son rechazadas en todos los niveles porque no cumplen los requisitos de la empresa. Por lo tanto, es imperativo establecer un proceso de selección adecuado que cumpla las normas de la organización y facilite la identificación del mejor candidato (Campion et al., 2024).

Métodos e instrumentos de selección

El proceso de contratación implica una serie de instrumentos y técnicas. Por ejemplo, se ha demostrado que las pruebas de conocimientos del puesto son uno de los indicadores más eficaces del éxito en el trabajo, sobre todo cuando existe un grado significativo de complejidad del puesto y similitud de las pruebas. A veces se evalúan determinadas certificaciones y talentos utilizando una metodología. Por ejemplo, se demostró un sistema de evaluación de competencias y certificaciones en tecnologías de la información. Evalúa a los



candidatos en dos fases. En la siguiente, los candidatos que superan la primera ronda se dividen en cuatro grupos predeterminados (Campion et al., 2024).

Puntos legales para recordar

El proceso de selección de personal no debe infringir ninguna restricción legal. Cuando se trata de criterios laborales que se considerarían discriminatorios si no fueran esenciales, la legislación estadounidense reconoce las cualificaciones profesionales de buena fe (BFOQ). Una edad de jubilación obligatoria para los pilotos de líneas aéreas, un colegio religioso que contrata sólo a miembros de una determinada fe o la simple asignación de varones a la vigilancia de prisiones masculinas de máxima seguridad son algunos ejemplos (Campion et al., 2024).

La comprobación de antecedentes es esencial.

Cuando existe un alto riesgo asociado a la contratación de alguien que no es apto para una profesión concreta, la comprobación de antecedentes es muy útil en el proceso de contratación. Un empresario no querría que alguien con antecedentes penales gestionara las finanzas de la empresa, o que alguien con un historial de delitos sexuales trabajara en un centro de enfermería. En estas situaciones sería crucial realizar un examen de precontratación (Campion et al., 2024).

La importancia de una selección inadecuada

Dentro de una empresa, una mala selección de personal puede dar lugar a graves problemas. El procedimiento de contratación de una organización es esencial, ya que su mano de obra le permitirá alcanzar sus metas y objetivos. En consecuencia, las personas de una empresa, o capital humano, son su activo más valioso. Planificar, llevar a cabo y tener en cuenta las cuestiones legales son aspectos cruciales del crucial proceso de selección de personal. Para



asegurarse de que se eligen a los mejores candidatos para los puestos de trabajo, se necesitan una serie de pasos e instrumentos (Campion et al., 2024).

Perfil de Puesto

Un perfil de puesto es una descripción detallada de un puesto específico dentro de una organización. Describe las funciones, responsabilidades, cualificaciones y competencias necesarias para el puesto. Los perfiles de puesto son cruciales para alinear las expectativas entre el empleador y el empleado, garantizando que se atrae y selecciona a los candidatos adecuados para el puesto. Un perfil de puesto bien elaborado es esencial para una gestión eficaz de los recursos humanos. Sirve como herramienta fundamental para la contratación, la gestión del rendimiento, el desarrollo profesional y el cumplimiento de la legislación. Al garantizar que los perfiles de los puestos de trabajo son precisos, están actualizados y alineados con los objetivos de la organización, los empleadores pueden atraer al talento adecuado, mejorar el rendimiento de los empleados y alcanzar sus objetivos estratégicos (Intelligent Generation of Job Profiles, 2024).

Los empresarios pueden redactar un perfil de empleo, que es un documento con detalles pertinentes sobre un puesto de trabajo actualmente vacante. Al describir claramente las responsabilidades y cualificaciones de un puesto, se aumenta la probabilidad de atraer a los candidatos deseados. En términos generales, esto aumenta la probabilidad de atraer a candidatos adecuados para el puesto disponible (Pawade et al., 2023).

Componentes clave de un perfil laboral:

La designación oficial del puesto. Debe ser claro, conciso e indicativo de la naturaleza y el nivel del puesto. Una breve descripción general del propósito y



las responsabilidades principales del trabajo. Proporcionar una instantánea de lo que implica el trabajo. Una lista detallada de las tareas y responsabilidades asociadas con el trabajo. Debe ser específico, viable y completo. Puede incluir tanto tareas rutinarias como tareas ocasionales. Requisitos educativos, como títulos, certificaciones o cursos específicos. Experiencia relevante, incluida la cantidad de años y tipos de funciones anteriores. Habilidades o conocimientos especiales pertinentes al trabajo, como habilidades técnicas, dominio del idioma o capacitación especializada. Atributos de comportamiento y habilidades sociales necesarios para el éxito en el puesto. Los ejemplos incluyen habilidades de comunicación, trabajo en equipo, habilidades para resolver problemas y cualidades de liderazgo. Descripción de las condiciones físicas y laborales, como entorno de oficina, posibilidades de trabajo remoto o requisitos de trabajo de campo. Puede incluir información sobre requisitos de viaje, horas de trabajo y cualquier exigencia física. Información sobre a quién reportará el empleado y, en su caso, cualquier personal subordinado. Ayuda a aclarar la posición dentro de la jerarquía organizacional. Métricas o estándares específicos utilizados para evaluar el desempeño laboral. Puede incluir medidas tanto cualitativas como cuantitativas. Información general sobre el rango salarial y cualquier beneficio adicional, como seguro médico, planes de jubilación y tiempo libre remunerado. Si bien esto puede incluirse, a menudo se mantiene separado para permitir flexibilidad en las negociaciones (Intelligent Generation of Job Profiles, 2024).

En los perfiles profesionales suelen incluirse muchas partes importantes que ofrecen detalles exhaustivos sobre el puesto y la empresa. Los candidatos pueden tomar una decisión informada utilizando estas partes para comprender mejor las responsabilidades del puesto. En esta parte, el candidato recibe



información sobre los requisitos de la empresa. Los candidatos deben poder determinar si cumplen los requisitos para el puesto, ya que ayuda al departamento de RRHH a cribar las solicitudes. Un empleado puede esperar recibir detalles sobre el paquete de beneficios y la remuneración complementaria en esta parte de la descripción del puesto. Junto con la información sobre los beneficios de los empleados, que pueden cambiar en función de la empresa, también puede contener la escala salarial precisa vinculada al puesto. Proporciona los detalles necesarios para clasificar la función, esta sección del perfil del puesto se centra en el trabajo en sí. Se describen las principales obligaciones y las funciones cruciales tal y como existen en la actualidad. Este enfoque es imparcial con respecto a los titulares y no tiene en cuenta ningún atributo particular del titular, como la experiencia, la educación, el rendimiento, los años de servicio, la lealtad o los conocimientos. El empleador suele indicar el siguiente paso para solicitar un puesto en la sección de llamada a la acción de los perfiles de empleo. Aquí puede incluirse una dirección de correo electrónico o un enlace de solicitud (Pawade et al., 2023).

Creación de un perfil laboral eficaz:

Realizar un análisis exhaustivo del trabajo para comprender los deberes, responsabilidades y requisitos. Los métodos incluyen entrevistar a los empleados actuales, observar el trabajo y revisar la documentación laboral existente. Utilice un lenguaje claro, conciso y sin jerga para garantizar que el perfil se entienda fácilmente. Evite términos vagos y sea específico sobre deberes y requisitos. Los perfiles laborales deben revisarse y actualizarse periódicamente para reflejar cualquier cambio en las funciones laborales o las necesidades organizacionales. Asegúrese de que el perfil siga siendo preciso y



relevante. Asegúrese de que el perfil del puesto se alinee con los objetivos, la cultura y los valores de la organización. Resalte cómo el rol contribuye a los objetivos más amplios de la organización (Intelligent Generation of Job Profiles, 2024).

Importancia de los perfiles laborales:

Atrae candidatos adecuados proporcionando una comprensión clara del trabajo. Ayuda en la selección y selección de candidatos que cumplan con los requisitos. Proporciona una base para evaluar el desempeño de los empleados. Ayuda a establecer expectativas y objetivos de desempeño. Ayuda a los empleados a comprender las habilidades y competencias necesarias para avanzar. Proporciona una hoja de ruta para el crecimiento profesional dentro de la organización. Garantiza claridad y coherencia en las expectativas laborales, lo que puede ayudar a defenderse de reclamaciones por discriminación. Ayuda a mantener el cumplimiento de las leyes y regulaciones laborales (Intelligent Generation of Job Profiles, 2024).

Desafíos en el desarrollo de perfiles laborales:

Garantizar que los perfiles laborales se mantengan actualizados con la evolución de los roles laborales y los cambios organizacionales. Es esencial revisar y revisar los perfiles periódicamente. Proporcionar suficientes detalles para ser informativo sin abrumar al lector. Lograr el equilibrio adecuado es clave para un perfil laboral eficaz. Mantener la coherencia en los perfiles laborales en los diferentes departamentos y roles. Ayuda a garantizar la justicia y la equidad en los procesos de contratación y evaluación (Intelligent Generation of Job Profiles, 2024).



Perfil de trabajo vs descripción de trabajo:

Es práctica común utilizar indistintamente los términos "perfil del puesto" y "descripción del puesto"; sin embargo, estos dos términos cumplen funciones distintas. El equipo directivo de una empresa es el que más se beneficia de una descripción del puesto de trabajo, ya que le da acceso a información pertinente que le permite analizar el rendimiento de sus empleados en el puesto y determinar los requisitos de formación que necesitan. Sin embargo, un perfil de puesto es más útil para el futuro empleado, ya que le permite evaluar los requisitos del puesto en relación con sus propias capacidades y juzgar si es o no un candidato adecuado para el puesto (Pawade et al., 2023).

Perfiles de puesto y su importancia:

En el proceso de contratación de nuevos empleados, los perfiles profesionales son absolutamente necesarios. Un reclutador puede utilizarlos para ayudar a localizar a la persona que posee las cualificaciones, capacidades y características necesarias. Durante el proceso de incorporación, se proporciona al candidato una explicación exhaustiva de su puesto y responsabilidades, otra forma de ayudarlo. Los perfiles de puesto también pueden utilizarse para simplificar diversas actividades, como las evaluaciones del rendimiento o la contratación, entre otras. Por ejemplo, cuando se trata de empleados que tienen descripciones de puesto similares, las organizaciones pueden asignarles rangos salariales específicos (Pawade et al., 2023).

Guía para utilizar perfiles de empleo:

Con el fin de personalizar sus materiales de solicitud para satisfacer las necesidades del puesto, los solicitantes de empleo pueden utilizar los perfiles profesionales. Por ejemplo, si las funciones y los requisitos del puesto exigen



que el candidato tenga conocimientos considerables de un determinado lenguaje de programación, deberá destacar este hecho en el resumen de su perfil. La capacidad de un candidato para demostrar pasión por el puesto, formular preguntas bien informadas durante la entrevista y realizar más investigaciones sobre la organización puede mejorar si conoce a fondo el perfil del puesto. Un documento exhaustivo que ofrece información en gran profundidad sobre una función laboral concreta se conoce como perfil del puesto. Por su ayuda en el proceso de contratación y su capacidad para ayudar a los candidatos a tomar decisiones bien informadas sobre sus trayectorias profesionales, es una herramienta esencial tanto para los empleadores como para los solicitantes de empleo (Pawade et al., 2023).

Reclutamiento

Cuando una empresa busca cubrir un puesto, la contratación es el proceso de localizar, elegir y emplear a la persona más adecuada dentro o fuera de la empresa. En el proceso de contratación se siguen los siguientes pasos: analizar los requisitos del puesto, atraer empleados para el puesto, cribar y seleccionar candidatos, formalizar contratos y coordinar al nuevo empleado con la organización. Además, es responsabilidad del departamento de Recursos Humanos seleccionar a la persona o candidato más adecuado para el puesto de acuerdo con los requisitos de la empresa. Además, el proceso de contratación es el primer paso hacia la calidad competitiva y la ventaja estratégica de contratación para la asociación. El proceso de contratación es la principal responsabilidad del departamento de Recursos Humanos. Un puesto vacante puede cubrirse mediante el proceso de contratación, que implica localizar y conseguir candidatos cualificados o adecuados para el puesto. Se requiere una



gran cantidad de tiempo y recursos para el proceso de contratación, que comprende un enfoque metódico que comienza con la búsqueda de candidatos y continúa con la orquestación y dirección de las entrevistas. El análisis de puestos se refiere a los procesos y estrategias que se utilizan para mejorar la comprensión de las ocupaciones. Los tipos de reclutamiento más comunes son las fuentes internas y externas (Aldana, 2021).

Elegir a la persona adecuada para el puesto adecuado es el objetivo del proceso de selección, que consiste en examinar y entrevistar a los posibles candidatos para un determinado trabajo. La selección es el proceso de reclutar a personas que sean buenos candidatos para un puesto de trabajo y que sean capaces de desempeñarlo con éxito. Cuando un puesto queda vacante en una empresa, el departamento de Gestión de Recursos Humanos tiene la responsabilidad de localizar y seleccionar al candidato más adecuado para cubrir la vacante. Conseguir a la persona para el puesto adecuado es el objetivo primordial del proceso de selección. El proceso de selección incluye una serie de procesos que deben completarse para seleccionar al candidato más cualificado para el puesto vacante. Una vez finalizado el proceso de contratación, comienza este método que divide a los competidores en dos grupos: los que recibirán una oferta de trabajo y los que no recibirán esta oportunidad. La necesidad de un proceso de selección exhaustivo y bien redactado surge del hecho de que, en ese momento, se puede seleccionar al tipo de candidato adecuado y rechazar a los que no cumplan los requisitos. Además de variar de una asociación a otra, el procedimiento de selección también varía de un departamento a otro dentro de la misma asociación (Aldana, 2021).



Por otra parte, la evaluación terapéutica puede realizarse antes de la decisión final en algunas organizaciones, mientras que en otras puede llevarse a cabo una vez tomada la decisión. Por otra parte, todas las asociaciones diseñan el procedimiento de selección ajustado a sus necesidades particulares. El proceso de selección incluye una serie de etapas, como la recepción inicial de candidaturas, el cribado, las entrevistas, los exámenes, los reconocimientos médicos, las referencias y la decisión final de contratar. La eficiencia, la eficacia, la pertinencia para las partes interesadas y la viabilidad financiera son algunos de los factores que pueden utilizarse para evaluar el rendimiento de una organización. El impacto de los recursos humanos en el rendimiento organizativo se ha medido utilizando cuatro tipos de indicadores diferentes, y sabemos que los RRHH han aportado valor estratégico en las organizaciones que conocemos. No obstante, el valor estratégico es el valor estratégico, y los recursos humanos deben comprender qué rendimiento es vital para la organización, estar al día en los conocimientos de RR.HH. sobre las cuestiones importantes y conducir a la organización hacia un mayor rendimiento (Aldana, 2021).

Dado que el valor estratégico es situacional y no absoluto, debe evaluarse con respecto a cada organización individual. Para que la empresa pueda articular su impacto en el rendimiento de la organización y ser consciente de lo que se ha conseguido gracias a los recursos humanos, es necesario que mida su impacto y afirme su presencia en el plano estratégico. Importante constructo multidimensional orientado a la consecución de resultados, el rendimiento guarda una estrecha relación con los objetivos estratégicos de una organización (Aldana, 2021).



Es el proceso mediante el cual las empresas buscan y atraen candidatos para cubrir vacantes de empleo. El reclutamiento también puede definirse como el proceso de localizar o elegir y contratar al candidato más cualificado dentro de la empresa. En el contexto de una organización, la contratación puede considerarse como un conjunto de acciones destinadas a atraer la atención de los solicitantes de empleo que poseen las aptitudes necesarias para ayudar a la empresa a cumplir sus objetivos y metas. En el proceso de contratación se incluyen aspectos como el análisis de los requisitos del puesto, la captación de empleados para el puesto, la selección y elección de candidatos, la negociación de contratos y la coordinación del nuevo empleado con la organización. El departamento de Recursos Humanos también es responsable de encontrar al candidato más cualificado o al individuo ideal para el puesto que una empresa quiere cubrir. La fase de evaluación, así como la fase de análisis y diseño del puesto, deben permitir a las organizaciones determinar si una persona que trabaja actualmente en la organización podría o no cumplir los requisitos del nuevo puesto, o si una persona ajena a la organización sería o no un candidato más adecuado (Aldana, 2021).

Evaluaciones

Los exámenes y la evaluación son dos formas, utilizadas conjuntamente, de medir la eficacia del aprendizaje de los alumnos y del proceso de aprendizaje. Los exámenes, que pueden adoptar diversas formas, son una manera de que los alumnos demuestren cuánta información han aprendido o cuánto han progresado a lo largo de una lección. Una evaluación muestra lo bien que está funcionando el programa educativo y optimizar el rendimiento educativo de los alumnos. En el sistema educativo estadounidense, las pruebas suelen consistir



en exámenes escritos u orales administrados por un profesor que se califican en una escala de porcentajes que se corresponde con el conocido sistema de letras A, B, C, D y F. Aunque este tipo de pruebas puede ser una guía fiable para que los profesores vean lo que han aprendido sus alumnos, otros sistemas de pruebas pueden informar a los profesores de los puntos fuertes y débiles de sus alumnos o insinuar su progreso futuro. Otro tipo de prueba, la prueba estandarizada, puede utilizarse para la colocación, como con las pruebas SAT para la admisión a la universidad, o como una forma de medir la eficacia general de un sistema educativo estatal. Sin embargo, muchos métodos habituales de evaluación han resultado controvertidos, ya que los críticos se han centrado en sus deficiencias y han señalado posibles sesgos en relación con la raza y el sexo (Testing and Evaluation, 2023).

Los exámenes desempeñan un papel importante en la evaluación educativa, ya que los resultados de los exámenes son una medida de la eficacia del aprendizaje en el aula. La evaluación también tiene en cuenta en qué medida los alumnos han conseguido los logros académicos esperados., cuántos conocimientos han adquirido (en contraposición a la memorización) y la eficacia general de los deberes y los propios exámenes. Los primeros indicios conocidos de exámenes basados en la educación se remontan a la antigua China, durante la dinastía Zhou (1060 a.C.-256 a.C.). Para reducir la corrupción y aumentar la eficacia, los dirigentes Zhou implantaron una política de contratación para el gobierno basada en el mérito. Los candidatos prometedores eran reclutados y sometidos a una serie de pruebas estandarizadas cada vez más difíciles a medida que avanzaba el proceso. Una de las pruebas era un ensayo basado en los principios del confucianismo, un sistema de creencias filosóficas que se



centra en el comportamiento moral y ético. Superar con éxito estas pruebas permitía al aspirante pasar a una clase social superior (Testing and Evaluation, 2023).

Las ideas occidentales sobre los exámenes y la evaluación evolucionaron lentamente a lo largo de los siglos. Durante gran parte del periodo medieval, la enseñanza sólo se impartía en monasterios y escuelas religiosas. La evaluación del éxito de la enseñanza se realizaba mediante argumentaciones orales o debates que juzgaban los altos cargos del clero. Tras los avances artísticos y científicos del Renacimiento y la Ilustración, más personas empezaron a asistir a las universidades de toda Europa, aunque la admisión se limitaba a las personas de clases más acomodadas. Aunque durante este periodo se añadieron algunas pruebas escritas a las orales, la evaluación definitiva de la capacidad de un estudiante era el examen oral final. El alumno pasaba toda su carrera en el aula preparándose para este examen final, que era juzgado por su instructor o por un tribunal de la escuela. Este juicio era, por naturaleza, subjetivo, y los criterios de éxito variaban de un examen a otro (Testing and Evaluation, 2023).

Las ideas occidentales sobre los exámenes y la evaluación evolucionaron lentamente a lo largo de los siglos. Durante gran parte del periodo medieval, la enseñanza sólo se impartía en monasterios y escuelas religiosas. La evaluación del éxito de la enseñanza se realizaba mediante argumentaciones orales o debates que juzgaban los altos cargos del clero. Tras los avances artísticos y científicos del Renacimiento y la Ilustración, más personas empezaron a asistir a las universidades de toda Europa, aunque la admisión se limitaba a las personas de clases más acomodadas. Aunque durante este periodo se



añadieron algunas pruebas escritas a las orales, la evaluación definitiva de la capacidad de un estudiante era el examen oral final. El alumno pasaba toda su carrera en el aula preparándose para este examen final, que era juzgado por su instructor o por un tribunal de la escuela. Este juicio era, por naturaleza, subjetivo, y los criterios de éxito variaban de un examen a otro. En el siglo XIX, la idea de la escolarización empezó a cambiar, pasando de ser algo reservado a los privilegiados a una educación pública al alcance de todos. Horace Mann, reformador de la educación y defensor de las escuelas públicas, sugirió que los alumnos de las escuelas de Boston, Massachusetts, realizaran un examen escrito estandarizado para que todos los niños tuvieran la misma oportunidad de demostrar lo que habían aprendido (Testing and Evaluation, 2023).

Cuantificar los métodos de prueba y evaluación en la educación puede ser difícil, ya que los educadores y psicólogos suelen utilizar diferentes definiciones y dividir el proceso en diversas categorías. En general, las categorías de pruebas pueden dividirse en cuatro tipos: de diagnóstico, formativas, de referencia o sumativas (O'Malley, 2015). Las pruebas de diagnóstico se suelen realizar al comienzo de un nuevo curso escolar o de un nuevo plan de clases. El método se utiliza para proporcionar al profesor una idea de lo que el estudiante sabe para que pueda desarrollar un plan de lección exitoso. No se suele calificar a los alumnos en las pruebas de diagnóstico. Son simplemente una forma de que los profesores identifiquen las áreas de aprendizaje problemáticas y presten más atención a esas áreas. Las pruebas formativas muestran a los profesores cómo está aprendiendo un alumno durante una lección concreta. Las pruebas formativas suelen ser más informales, como



pruebas más cortas o cuestionarios que tienen menos peso que los exámenes más estructurados (Testing and Evaluation, 2023).

Las pruebas formativas miden el proceso de aprendizaje en curso, no el resultado. Este tipo de pruebas es más eficaz cuando se realizan con frecuencia y van acompañadas de comentarios del profesor (Berwick, 2019). En una línea similar, las pruebas de referencia indican el dominio de un estudiante de una sección completa de contenido, como un capítulo de un libro de texto. Los estudiantes son calificados fuertemente en una prueba de referencia porque es material que se espera que hayan aprendido. Aunque a menudo no se notifica a los padres el rendimiento de sus hijos en las pruebas de diagnóstico y formativas, sí se les suele notificar el rendimiento en las pruebas de referencia. Las pruebas sumativas son pruebas que se realizan al final del curso y que muestran cuánto ha aprendido un alumno del material general. Las pruebas sumativas son más estructuradas y tienen por objeto mostrar si un alumno ha aprendido el material a un nivel que corresponde a las directrices de competencia de la escuela o del Estado (Testing and Evaluation, 2023).

Ya en el siglo XIX, los educadores y reformadores escolares se dieron cuenta de que los exámenes escolares presentaban numerosos inconvenientes que limitaban su eficacia. El desarrollo de pruebas estandarizadas pretendía remediar esta situación, pero las pruebas dieron lugar a otras preocupaciones. Los críticos sostienen que los exámenes no son una buena forma de medir el rendimiento de los alumnos, ya que éstos aprenden de formas y a ritmos diferentes. Algunos pueden asimilar la información y dominar completamente la materia, pero no ser capaces de expresar bien sus conocimientos en un examen estructurado. Otros pueden sobresalir en la realización de pruebas



estandarizadas, pero mantener un conocimiento limitado de la materia. Además, la capacidad de los estudiantes para realizar exámenes puede verse afectada por factores externos, como el estrés en casa, el hambre o la falta de sueño (Testing and Evaluation, 2023).

Entrevista

En la investigación mediante encuestas, los instrumentos de recogida de datos pueden administrarse como cuestionarios en los que no hay intervención entre el instrumento de recogida de datos y el sujeto o como una entrevista realizada por un ser humano. La intervención de un entrevistador humano entre el instrumento de encuesta y las respuestas del sujeto tiene ventajas e inconvenientes. En particular, el sesgo y los efectos del entrevistador pueden influir en la calidad de los datos obtenidos del sujeto. Sin embargo, las técnicas de entrevista -en particular, la entrevista cognitiva que emplea metodologías de sondeo o de "pensar en voz alta"- pueden mejorar la calidad de los datos recogidos en una encuesta. Estos métodos también ayudan a los diseñadores de encuestas a desarrollar mejores instrumentos de encuesta y a los investigadores a comprender y predecir mejor el comportamiento humano. Si se utilizan correctamente, las técnicas de entrevista pueden proporcionar a los investigadores una profundidad y una amplitud de información que no pueden obtenerse con otras técnicas de recogida de datos (Interviews, 2023).

Desde la perspectiva investigativa, las entrevistas forman parte de la metodología de investigación por encuesta. En este tipo de investigación, los datos sobre las opiniones, actitudes o reacciones de los miembros de una muestra se recogen mediante un instrumento de encuesta. Las encuestas pueden administrarse de dos maneras. El instrumento de recogida de datos



puede presentarse en forma de cuestionario que el sujeto responde sin la intervención de otro ser humano (por ejemplo, investigador, entrevistador). Las encuestas presentadas como cuestionarios pueden administrarse como instrumentos de papel y lápiz (por ejemplo, a través del correo o distribuidos en mano) o electrónicamente (por ejemplo, en un sitio web o por correo electrónico). Las encuestas administradas como entrevistas emplean el mismo instrumento de recogida de datos, pero son administradas por un entrevistador que hace preguntas al sujeto en persona o por teléfono (Interviews, 2023).

En las entrevistas, el entrevistador dirige la conversación con el sujeto con el fin de recabar información específica. Las entrevistas pueden variar desde formatos muy estructurados en los que se utilizan preguntas formuladas específicamente y administradas en un orden prescrito del que el entrevistador no puede desviarse hasta formatos muy poco estructurados en los que los entrevistadores sólo siguen un formulario general y se les permite una gran libertad en cuanto a los datos específicos que se recogen o las preguntas de seguimiento que se formulan. En comparación con la administración de cuestionarios, las encuestas pueden dar lugar a un mayor índice de respuesta porque a la gente le cuesta más rechazar a una persona que le pide unos minutos de su tiempo que tirar un cuestionario. Además, un entrevistador puede indagar para obtener más información, mientras que un cuestionario no. Por otra parte, las entrevistas son más caras que los cuestionarios, sobre todo cuando se trata de recoger datos de una muestra grande (Interviews, 2023).

Aunque las encuestas se utilizan en la investigación en ciencias sociales, no suelen producir el mismo tipo de datos cuantitativos que la investigación experimental. A veces, las encuestas se diseñan de modo que los resultados



puedan expresarse en forma numérica y, por lo tanto, puedan analizarse potencialmente utilizando estadísticas inferenciales. Sin embargo, incluso en el caso de las encuestas diseñadas de forma que las respuestas de los sujetos puedan cuantificarse (por ejemplo, "en una escala del 1 al 10, valore lo que piensa sobre X"), los resultados a menudo violan los supuestos (por ejemplo, cero verdadero, intervalo o escala de razón) de muchas de las herramientas estadísticas inferenciales que se utilizarían para analizarlos. En general, la investigación con encuestas pertenece al ámbito de la investigación cualitativa en la que las observaciones no pueden cuantificarse o no se cuantifican es decir, no se expresan en forma numérica (Interviews, 2023).

Sesgo del entrevistador: Como cualquier metodología de investigación, las entrevistas tienen ventajas e inconvenientes y están sujetas a diversos escollos. A diferencia de un instrumento de encuesta que se administra como un cuestionario que, por lo tanto, presenta preguntas a todos los sujetos en un formato estandarizado, el paradigma de la entrevista introduce una variable ajena adicional que puede influir negativa o positivamente en los resultados: el entrevistador. Esta influencia puede proceder de diversas fuentes. El sesgo del entrevistador se produce cuando la persona que administra la entrevista tiene ciertas expectativas, creencias, prejuicios u otras actitudes que pueden afectar al proceso de la entrevista y a la posterior interpretación de los datos recogidos a través del proceso de la entrevista. Si, por ejemplo, un entrevistador piensa que las mujeres son incapaces de dar respuestas reflexivas y largas a las preguntas de la entrevista, puede plantear las preguntas a las mujeres de tal forma que sea poco probable que den respuestas largas, pero plantear las preguntas a los hombres de una forma diferente que les anime a hacer lo



contrario. La posibilidad de sesgo del entrevistador es especialmente preocupante cuando se utiliza una entrevista no estructurada. En este tipo de entrevistas, las preguntas son abiertas y no de elección forzada para que el entrevistador pueda sondear en busca de más información o permitir que el sujeto piense en voz alta. Aunque el propósito de la entrevista no estructurada es recabar información adicional y datos de mayor calidad, un entrevistador sesgado o sin formación puede producir el efecto contrario. En la investigación mediante encuestas, los instrumentos de recogida de datos pueden administrarse como cuestionarios en los que no hay intervención entre el instrumento de recogida de datos y el sujeto o como una entrevista realizada por un ser humano. La intervención de un entrevistador humano entre el instrumento de encuesta y las respuestas del sujeto tiene ventajas e inconvenientes. En particular, el sesgo y los efectos del entrevistador pueden influir en la calidad de los datos obtenidos del sujeto. Sin embargo, las técnicas de entrevista -en particular, la entrevista cognitiva que emplea metodologías de sondeo o de "pensar en voz alta"- pueden mejorar la calidad de los datos recogidos en una encuesta. Estos métodos también ayudan a los diseñadores de encuestas a desarrollar mejores instrumentos de encuesta y a los investigadores a comprender y predecir mejor el comportamiento humano. Si se utilizan correctamente, las técnicas de entrevista pueden proporcionar a los investigadores una profundidad y una amplitud de información que no pueden obtenerse con otras técnicas de recogida de datos (Interviews, 2023).

Efectos del entrevistador: Los sesgos específicos del entrevistador no son lo único que puede influir en la calidad de los datos obtenidos en una entrevista. Los efectos del entrevistador son la influencia de los comportamientos y atributos



del entrevistador en la respuesta del sujeto en una situación de entrevista. Por ejemplo, el aspecto, la conducta, la formación, la edad, el sexo y la etnia del entrevistador pueden afectar a la forma en que el sujeto percibe la entrevista o responde a las preguntas durante la misma. En algunos casos, el sujeto puede intentar complacer al entrevistador dándole las respuestas que cree que el entrevistador quiere oír o, en otros casos, puede dar respuestas no afirmativas para influir negativamente en el valor de los datos recogidos por un entrevistador que no le gusta. La investigación ha descubierto, por ejemplo, que las mujeres dan más respuestas feministas a las entrevistadoras que a los entrevistadores. Del mismo modo, los afroamericanos tienden a dar respuestas más detalladas sobre cuestiones relacionadas con la raza a los entrevistadores afroamericanos que a los de otras razas. Además, en algunos casos, obtener la perspectiva de un niño en un determinado estudio es crucial, y los expertos han advertido que a menudo es necesario realizar esfuerzos éticos adicionales para que un joven entrevistado se sienta cómodo para participar en una entrevista de este tipo. Algunos investigadores sugieren que existe un equilibrio de poder inherentemente desigual que sienten los niños que sirven como entrevistados y que los investigadores deben trabajar para establecer la confianza y parecer menos intimidantes para obtener resultados de manera más eficiente. En general, se ha sugerido que, además de los efectos del entrevistador, un entrevistador debe asegurarse de tener en cuenta el entorno en el que está llevando a cabo la entrevista y sus posibles efectos en el entrevistado, y que debe ajustar su enfoque de la entrevista en consecuencia (Interviews, 2023).

Interacciones entrevistador - entrevistado: La forma en que el entrevistador interactúa con el sujeto también puede influir en una entrevista estructurada. Un



entrevistador hosco o condescendiente puede crear fácilmente un ambiente hostil en el que es poco probable que el sujeto proporcione información adicional o, a veces, incluso que responda honestamente a preguntas básicas de la encuesta. Sin embargo, lo mismo puede ocurrir con un entrevistador demasiado amable. Aunque la amabilidad puede llevar a una situación en la que el entrevistador pueda obtener información más valiosa del sujeto, también puede llevar a una situación en la que el sujeto intente dar información que crea que complacerá al entrevistador en lugar de dar respuestas que realmente representen sus opiniones reales. En muchos casos, este problema puede superarse mediante la formación de los entrevistadores, en la que éstos aprenden a formular preguntas de forma neutral, a indagar eficazmente para obtener información adicional y a no dejar que sus propias creencias u opiniones sesguen los resultados de la entrevista. Tras la pandemia del COVID-19, a medida que aumentaba el número de puestos de trabajo a distancia, también se realizaban más entrevistas a distancia a través de plataformas como Zoom, Google Meet y Microsoft Teams. Las entrevistas virtuales plantearon nuevos problemas en las interacciones entrevistador-entrevistado. Las empresas y los futuros empleados se vieron obligados a modificar los puntos de vista tradicionales sobre el proceso de entrevista para adaptarse a las nuevas normas virtuales (Interviews, 2023).

Determinación de la fiabilidad: Debido a estos problemas potenciales en la recogida de datos mediante entrevistas, es importante tener en cuenta las características tanto del entrevistador como de los sujetos al momento de planificar una investigación científica que utilice entrevistas como herramienta de recogida de datos. Una de las formas de hacerlo es determinar la fiabilidad entre



entrevistadores cuando se utiliza más de un entrevistador para recoger los datos. En general, la fiabilidad es el grado en que un instrumento de recogida de datos o de evaluación mide de forma coherente una característica o atributo. Las características de los distintos entrevistadores y la forma en que formulan las preguntas o interactúan con los sujetos pueden crear diferencias en los resultados que obtienen. Una forma de determinar la fiabilidad entre entrevistadores cuando se utiliza más de un entrevistador consiste en hacer que todos los entrevistadores administren la entrevista a la misma pequeña muestra de sujetos y, a continuación, analizar estadísticamente las respuestas de los sujetos para determinar si existe o no una diferencia en sus respuestas en función de quién haya formulado las preguntas. Si se observa que los encuestados reaccionan de forma diferente a algunos de los entrevistadores, el investigador podría dar a los entrevistadores formación adicional o incluso eliminar a algunos de los entrevistadores del estudio. Es importante que el instrumento de la encuesta sea fiable y genere aproximadamente los mismos resultados cada vez que se administre, independientemente de quién sea el entrevistador. De lo contrario, la encuesta no es fiable, lo que significa, a su vez, que tampoco puede ser válida (es decir, no está recogiendo los datos para los que fue diseñada). En tal situación, los datos recogidos no son útiles para el investigador (Interviews, 2023).

3.2.2. Desempeño laboral

El rendimiento laboral del profesor es un concepto que evalúa la eficacia de un profesor en relación con sus funciones, cómo influye el desarrollo académico de los educandos y cómo contribuye al proceso educativo en general, influye en el rendimiento académico de los alumnos y cómo contribuye al proceso



educativo en general. El rendimiento en el trabajo se evalúa generalmente a través de una serie de factores como los logros del profesor con los alumnos, la gestión del aula, las relaciones con los alumnos, el desarrollo profesional y la contribución a los programas educativos programas educativos con base en esta información, el planteamiento del problema de este estudio se determinó como la relación entre los estilos de liderazgo de los administradores de escuelas privadas, los niveles de comunicación informal de los docentes y el Trabajo docente (Bildag y Pilli, 2024).

Esta investigación tiene como objetivo identificar la vinculación entre los distintos tipos de liderazgo. de los administradores de escuelas privadas, los niveles de comunicación informal de los profesores y el rendimiento laboral de los profesores, los niveles de comunicación informal de los profesores y su rendimiento laboral. Se centra en determinar la relación entre los estilos de liderazgo de los administradores de escuelas privadas comunicación informal de los profesores y su rendimiento laboral. La comprensión de estas relaciones dinámicas entre el liderazgo, la comunicación y el rendimiento laboral de los profesores de centros privados es de gran desarrollo de entornos educativos. Esta investigación se lleva a cabo para comprender los factores que afectan al rendimiento laboral de los profesores, examinar la interacción entre los estilos de liderazgo y los niveles de comunicación informal, y determinar los principales factores que influyen en el rendimiento laboral de los profesores, comunicación informal, y determinar las estrategias de éxito más destacadas en este contexto. Los resultados de este estudio pueden contribuir a una gestión más eficaz de los centros educativos y a un mayor rendimiento de los alumnos (Bildag y Pilli, 2024).



La gestión empresarial tradicional cree que las actividades de teletrabajo están fuera del control de la empresa, lo que puede reducir el rendimiento del personal. Utilizamos la ampliación de la teoría de la demanda y los recursos de trabajo y la teoría de la incrustación laboral para desarrollar y probar el mecanismo intermediario de la incrustación dentro y fuera del trabajo en el teletrabajo. Además, se juzga el efecto mediador de la incrustación laboral en teletrabajo → rendimiento laboral. Con la ayuda de la teoría del conflicto familiar, hemos revelado los posibles cambios de rendimiento en el teletrabajo y el impacto de la familia en el teletrabajo. Predecimos que la incrustación fuera del trabajo puede reducir el rendimiento laboral. Sin embargo, esta preocupación no se producirá bajo el ajuste del liderazgo digital y la inseguridad laboral. Hemos recogido datos de encuestas de 36 equipos de empresa y 328 miembros. Hemos confirmado que el rendimiento laboral no se verá reducido por el teletrabajo. El liderazgo digital amplía hasta cierto punto la integración de los recursos del teletrabajo en el trabajo de los empleados e inhibe el problema de la integración fuera del trabajo causado por los requisitos del teletrabajo. El requisito de teletrabajo puede convertirse en un factor positivo para que los empleados se queden en casa y eviten los conflictos laborales. Confirmamos el efecto inhibitorio de la inserción laboral en la tasa de rotación y ampliamos el modelo antecedente de la teoría de la inserción laboral (Liao et al., 2024).

La incertidumbre del teletrabajo y el rendimiento laboral como resultado dominante de los estados de ánimo y las percepciones de los empleados. William J Becker explica que el impacto del teletrabajo varía de una persona a otra, y que el trabajo a domicilio suele tener un impacto negativo cuando a los empleados no les gusta mezclar trabajo y vida personal. Sin embargo, cuando



los empleados aclaran los límites entre el trabajo y el hogar, pueden ganar más autonomía en el teletrabajo. Esto refleja la conexión del empleado con todos los escenarios relacionados con el trabajo dentro y fuera de la organización. Esta actividad mediada por el estado de ánimo y la percepción del empleado representa objetivamente la integración laboral. Cuando los empleados están activamente integrados en las actividades laborales y delimitan los límites en la interacción entre lo laboral y lo personal, especialmente cuando los empleados se sienten a gusto. y los fuertes vínculos de la organización del trabajo, se encuentran en un estado de integración en el trabajo y perciben más pérdidas por marcharse, por lo que se centran en el trabajo (Liao et al., 2024).

Por el contrario, los empleados pueden verse obligados a integrarse fuera del trabajo si aumentan los elementos vitales y las conexiones extralaborales. Según el análisis anterior, el aumento de los recursos de teletrabajo puede permitir a los empleados centrarse en las actividades de su puesto de trabajo. Aunque la integración en el trabajo puede generar cierto aislamiento, un marco de motivación puede crear vínculos organizativos cómodos para los empleados, y es más probable que las actividades centradas en el trabajo mejoren el rendimiento laboral. Por otro lado, las mayores exigencias del teletrabajo pueden exacerbar las horas de trabajo de los empleados y amplificar los conflictos entre trabajo y familia a la hora de identificar los roles familiares y organizar sus vidas. La mayor conexión con factores ajenos al trabajo amplifica la incrustación fuera del trabajo y afecta indirectamente al rendimiento laboral. Es preocupante que, independientemente de cómo reaccione el conflicto familia-trabajo al resultado de la incrustación extralaboral, ningún empleado quiera perder su trabajo durante una epidemia. Así, la inseguridad laboral puede superar la ansiedad trabajo-



familia, obligando a los empleados a centrarse en el rendimiento laboral como único objetivo (Liao et al., 2024).

El término "rendimiento laboral" se refiere al grado en que una persona es capaz de llevar a cabo con éxito las tareas y obligaciones relacionadas con su trabajo. La calidad y la cantidad de trabajo realizado, el cumplimiento de los plazos y la capacidad de trabajar bien con los compañeros son algunos de los aspectos que se incluyen en su ámbito de aplicación. La eficiencia con la que se llevan a cabo eficazmente las actividades y obligaciones propias del puesto. Se refiere a la realización satisfactoria del trabajo tanto en términos de precisión como de eficiencia. La cooperación, la colaboración y el apoyo a los objetivos de la organización fuera del ámbito de las funciones individuales del puesto son ejemplos de comportamientos que contribuyen al ambiente de una organización. La capacidad de adaptarse a los cambios en el entorno de trabajo, como la introducción de nuevos métodos o tecnologías o la aparición de una dificultad imprevista. La realización de acciones que tengan una influencia negativa en la organización o en sus miembros, como llegar tarde, no presentarse al trabajo o verse envuelto en problemas laborales. El éxito total de una persona en el trabajo se ve afectado por características como la fiabilidad, la puntualidad y la profesionalidad. En el proceso de evaluación del rendimiento laboral se suele utilizar una mezcla de autoevaluaciones, revisiones entre compañeros y evaluaciones de la dirección. Además, con frecuencia se utilizan métricas de rendimiento e indicadores clave de rendimiento (KPI) que son pertinentes para el puesto y la empresa en particular (Keles et a., 2024).



Conocimiento

Cuando se refiere a una gran variedad de hechos, conceptos u objetos sobre los que una persona tiene comprensión e información, el diccionario de inglés Collins define comprehensive knowledge como una amplia gama de información. Cuando se refiere a un tema determinado, abarca una amplia variedad de conocimientos, habilidades o información sobre el tema. De forma habitual, se utiliza para caracterizar a un individuo que posee una amplia variedad de información sobre un determinado tema. Al referirse a los conocimientos, las frases "conocimiento intensivo" y "conocimiento extensivo" no suelen utilizarse para describir la información en sí, sino más bien el proceso de adquisición de conocimientos. Al estudiar el tema con gran detalle, haciendo especial hincapié en los principios y detalles más importantes, se puede adquirir un conocimiento extensivo. Para ello es necesario tener una comprensión profunda de una materia o tema. El conocimiento exhaustivo, en cambio, se adquiere mediante el estudio de la información con un significado global, el examen de los conceptos primarios y la adquisición de una comprensión global de una gran variedad de detalles o temas (Yoo et al., 2022).

La mayor dificultad a la hora de abordar el conocimiento es que no sabemos qué es. Nuestra intuición social nos dice que el conocimiento es una relación especial que los humanos tienen con su mundo circundante, la relación que los seres humanos tienen con el mundo que les rodea. Su especificidad reside principalmente en el hecho de que implica una interacción directa con el entorno, aunque algunas formas de conocimiento, como el arte, la religión, la lógica y las matemáticas. Otra característica importante e interesante del conocimiento es su tendencia a sustituir las interacciones del conocimiento es su



tendencia a sustituir las interacciones con la realidad por interacciones. Otra característica importante e interesante del conocimiento es su tendencia a sustituir las interacciones con la realidad por interacciones entre conocimientos producidos sobre esa realidad específica. Las personas la gente no reacciona necesariamente ante la realidad tal como es, sino ante lo que cree que es. En algunos casos, esta sustitución puede resultar útil. Cuando uno es niño, no tiene que intentar atrapar el fuego con la mano para darse cuenta de que esa acción es indeseable. Los adultos que se rodean entre sí transmiten este conocimiento para protegerme de una quemadura dolorosa. En otros casos, la sustitución puede ser perjudicial. En la época medieval, la gente acudía en masa a las iglesias durante las epidemias con la esperanza de recibir la liberación basada en el "conocimiento" de que Dios había enviado una epidemia que Dios les había enviado la enfermedad y la muerte como castigo por sus pecados. El conocimiento se refiere a la comprensión, la conciencia o la familiaridad adquiridas a través de la educación, la experiencia o el aprendizaje. Implica la recopilación y retención de hechos, información y destrezas adquiridos por distintos medios. En contextos organizativos, la gestión del conocimiento implica las estrategias y prácticas utilizadas para identificar, crear, representar, distribuir y permitir la adopción de conocimientos y experiencias (Pasti, 2023).

En el primer ejemplo, probablemente se llegó a la misma conclusión basándome en las percepciones, pero a veces el conocimiento recibido de otros tiene prioridad sobre nuestras propias percepciones, o incluso se opone a ellas. La razón por la que sé que la Tierra gira alrededor del Sol y no al revés es porque este conocimiento me fue transmitido por otros y tuve que aceptarlo como cierto, aunque podía ver el Sol moviéndose diariamente por el cielo de este a oeste. Y



a pesar de que todo el mundo sabe por experiencia personal que uno no se puede volar en escoba, miles de personas murieron quemadas por sus antepasados en Europa Occidental y Central durante los siglos XV-XVI, basándose en el conocimiento de que volar en escoba era posible, y que los que lo hacían eran antisociales (Pasti, 2023).

Volviendo a la cuestión de qué es el conocimiento, tendemos a pensar que información sobre lo que nos rodea que, si se procesa e interpreta correctamente, confirmará, completará o cambiará lo que ya sabemos. Pero, en realidad, no sabemos qué es la información. Sólo conocemos su efecto sobre nosotros. Sabemos que funciona como un estímulo ante el que a veces reaccionamos y otras veces ignoramos, dependiendo de cómo la integremos en el conjunto de conocimientos que ya tenemos. Esto se aplica tanto a los individuos como a las sociedades. Pero parece que la información existe incluso más allá de nosotros y nuestras sociedades, dado que toda la materia viva y no viva reacciona a los estímulos. La información se considera como una característica de la realidad tan importante y omnipresente como el tiempo, el espacio, la energía, etc. Al tener una importancia tan crucial, el sentido común, tampoco sabemos qué es el sentido común, nos dice que debemos información, del mismo modo que nos esforzamos por comprender las nociones que constituyen la estructura fundamental de cualquier sistema de conocimiento como el tiempo, el espacio, la energía, la materia, el universo, la vida, la conciencia, el ser humano, la sociedad, etc (Pasti, 2023).

El conocimiento es un concepto polifacético que forma parte integrante del desarrollo personal, profesional y social. Abarca diversas formas, fuentes y teorías, cada una de las cuales contribuye a nuestra comprensión e interacción



con el mundo. En la era digital, gestionar y aprovechar eficazmente el conocimiento es crucial para la innovación, la eficiencia y el crecimiento (Schleck, 2022).

Metaconocimiento: El término "metaconocimiento" se refiere al conocimiento que es sobre el conocimiento. El conocimiento sobre uno mismo, el conocimiento de lo que sabe otra persona y la comprensión del material incluido en un artículo científico son categorías que entran dentro de esta categoría. El conocimiento que va más allá del propio tema y se centra en comprender cómo se obtiene, procesa y utiliza la información es el conocimiento que se va a tener en cuenta. Se dice que una persona tiene conocimientos amplios cuando posee una amplia gama de conocimientos e información vinculada a diversas áreas temáticas, ideas o productos. Se suele decir que las personas que tienen una amplia variedad de conocimientos, habilidades o información sobre un tema determinado tienen una comprensión amplia de ese tema. El concepto de metaconocimiento, por su parte, corresponde al conocimiento que es sobre el conocimiento (Yoo et al., 2022).

Expectativa

La noción de expectativa puede entenderse y utilizarse en distintos contextos. En este contexto, "esperar" o "anticipar" algo es un sentido de previsión o anticipación. Es posible definir la expectativa como el acto o la condición de esperar o anticipar algo, así como el acto de esperar algo. La implicación en este proceso implica anticipar que algo va a ocurrir o tener la convicción de que va a ocurrir. Las experiencias previas, las suposiciones o las proyecciones pueden servir de base para una actitud de anticipación. Las opiniones o esperanzas de una persona sobre los resultados de una determinada



circunstancia son ejemplos de cómo podrían describirse. Ciertos factores, como los objetivos personales, las ambiciones o las experiencias del pasado, pueden influir en las expectativas de una persona. Existen normas y estándares sociales o culturales que determinan cómo se espera que las personas actúen o se comporten en determinadas circunstancias (Ronnie y Philip, 2021).

Estas normas y estándares varían de una cultura a otra. Las expectativas sociales de las distintas culturas y circunstancias pueden ser algo diferentes entre sí. En lo que respecta al grado de rendimiento o realización que se espera o es necesario en una determinada actividad o función, éstas son las expectativas de las que se habla. Es posible que uno mismo, otras personas o la empresa establezcan expectativas de rendimiento. Son las anticipaciones que uno tiene sobre las posibles consecuencias o efectos que pueden derivarse de una determinada acción o elección. Las personas pueden sentirse más inclinadas a participar en actividades que creen que conducirán a resultados favorables, que es una de las formas en que las expectativas de resultados pueden influir en la motivación y el comportamiento (Ronnie y Philip, 2021).

La opinión o anticipación de un individuo sobre la forma en que se desarrollarán los acontecimientos futuros, los resultados que tendrán lugar o las acciones de otras personas se denomina expectativa. Las experiencias previas, las normas de la sociedad o los propios deseos y esperanzas pueden servir de base para ciertas expectativas. Un componente crucial de la psicología humana y de la dinámica de la interacción social es el concepto de expectativas. En un amplio abanico de circunstancias, éstas influyen en las respuestas, las decisiones y las consecuencias. Conseguir los objetivos que uno se propone y mantener unas buenas relaciones requiere una gestión eficaz de las



expectativas, que puede lograrse mediante una comunicación abierta y honesta, adaptabilidad y un mayor conocimiento. Para obtener mejores resultados personales y profesionales, así como para el bienestar y el éxito en general, es posible lograr mejores resultados comprendiendo y alineando las expectativas (Ronnie y Philip, 2021).

Por ejemplo, la Teoría de los Estados de Expectativa es una teoría que investiga la idea de expectativa. Esta teoría hace hincapié en las formas en que las expectativas derivadas del estatus social y las evaluaciones del rendimiento pueden contribuir a la formación de la conducta y los resultados. Según esta teoría, las personas que tienen un estatus social más alto pueden tener mayores expectativas puestas en ellas y es más probable que reciban evaluaciones positivas. Por otra parte, las personas que tienen un estatus social más bajo pueden tener expectativas más bajas y pueden necesitar alcanzar niveles más altos de rendimiento para recibir evaluaciones que se consideren comparables (Ronnie y Philip, 2021).

Factores que influyen en las expectativas:

Con el fin de proporcionar un punto de referencia sobre lo que es probable que ocurra en circunstancias comparables, las experiencias previas pueden ayudar a formar expectativas. Esto se debe a que las opiniones, actitudes y acciones de otras personas pueden influir en las expectativas. Además, las convenciones sociales y los valores culturales pueden influir en las expectativas. La información que adquieren las personas y la forma en que se les transmite pueden influir en sus expectativas. Las expectativas pueden estar condicionadas por múltiples elementos, como los medios de comunicación, la publicidad y las conversaciones entre particulares. Las expectativas pueden verse influidas por



las ideas, actitudes y valores de un individuo. Por otra parte, una persona que tenga una actitud optimista podría tener mayores expectativas de acontecimientos favorables (Ronnie y Philip, 2021).

Efectos de las expectativas:

Las concepciones e interpretaciones que los individuos tienen de los acontecimientos, las circunstancias y la información pueden verse influidas por sus expectativas. Tienen la capacidad de afectar a las cosas en las que se centra la atención de las personas, así como a la forma en que perciben y evalúan las experiencias que viven. Mediante el establecimiento de objetivos y la provisión de un sentimiento de dirección, las expectativas tienen el potencial de influir en la motivación. Sin embargo, tener pocas expectativas puede tener el efecto contrario y provocar una disminución de la motivación y el esfuerzo. Unas expectativas altas pueden mejorar la motivación y el esfuerzo. Las reacciones emocionales de las personas ante los acontecimientos o los resultados pueden verse influidas por sus expectativas. Las personas pueden sentir emociones positivas, como placer o satisfacción, cuando se cumplen sus expectativas o cuando las superan. Por el contrario, las personas pueden experimentar sentimientos de decepción o irritación cuando no se cumplen sus expectativas (Ronnie y Philip, 2021).

Iniciativa

Dos acciones que ofrecen a los votantes un medio para expresar la voluntad del pueblo son el referéndum y la iniciativa. Los votantes cumplen el ideal de democracia directa proponiendo y votando cuestiones y legislación a través de referendos e iniciativas; existen referendos e iniciativas vinculantes y no vinculantes. Un referéndum ofrece a los votantes la oportunidad de respaldar



o rechazar la legislación aprobada por sus legisladores. En todos los estados de EE.UU. una ley aprobada por el poder legislativo no entra en vigor si los votantes reúnen suficientes firmas para someterla a votación popular en las urnas y los votantes la rechazan. Los votantes pueden iniciar leyes y enmiendas constitucionales sometiendo sus propuestas a votación si sus defensores reúnen suficientes firmas para ello. El referéndum y la iniciativa se utilizan en docenas de países; son los principales medios para limitar el poder del gobierno. La revisión judicial del referéndum y la iniciativa comprueba y garantiza el cumplimiento de la constitución de una nación (Goldmeier, 2023).

En 1898, los votantes de Dakota del Sur adoptaron un sistema de referéndum e iniciativa, seguido poco después por Oregón. Otros estados siguieron el modelo de Oregón en sus sistemas de referéndum e iniciativa. Los referendos y las iniciativas abordan principalmente cuestiones financieras y fiscales, políticas sociales y políticas, y la revocación de cargos electos. Desde 1912, los votantes de Ohio han podido iniciar enmiendas constitucionales y nuevas leyes, revocar leyes y aprobar o rechazar enmiendas aprobadas por la legislatura de Ohio. Desde 1913 ha habido sesenta y siete iniciativas y referendos sobre 151 enmiendas propuestas por la legislatura. Más recientemente, se han llevado a cabo tres iniciativas para establecer límites a los mandatos de los cargos electos. California y Oregón han utilizado la iniciativa y el referéndum más que otros estados. Las iniciativas de California cambiaron radicalmente el panorama político. Las tremendamente populares iniciativas Proposición 13 de 1978 y #98 de 1988 recortaron el gasto estatal en educación primaria y secundaria; otra estableció límites de mandato para senadores y legisladores estatales; y en 2010, los votantes establecieron un nuevo sistema de redistribución de distritos. El 72% de los votantes de California cree que la



ciudadanía hace un mejor trabajo en las decisiones de política pública que los funcionarios electos (Goldmeier, 2023).

La iniciativa y el referéndum más polémicos que cambiaron la cultura y la ley en los últimos años fue la aprobación en 2012 de la enmienda 64 de Colorado. Fue una exitosa iniciativa popular que modificaba la constitución del estado legalizando la marihuana para uso recreativo y medicinal. En 2015, los votantes de Ohio derrotaron una medida para legalizar el cultivo de marihuana para uso medicinal, pero otros estados como Washington, Maine y California han aprobado recientemente iniciativas o las votarán en 2016 y 2017 para legalizar la posesión y el uso de marihuana medicinal (Goldmeier, 2023).

La capacidad de tomar la iniciativa o de emprender una acción sin ser empujado o guiado por otras personas es una definición del concepto de iniciativa. Tomar la iniciativa, tener motivación propia y estar dispuesto a aceptar la responsabilidad de las propias acciones y elecciones son cosas que se requieren. Cuando la gente habla de iniciativa, a menudo la equipara con ser proactivo, inventivo e ingenioso. Ser proactivo y actuar antes de que te lo pidan o te lo ordenen es lo que se entiende por "iniciativa". Tomar la iniciativa para abordar posibilidades, retos o necesidades es lo que significa reconocerlos y luego actuar en consecuencia. La capacidad de trabajar libremente y emitir juicios sin supervisión ni ayuda continuas es una característica definitoria del comportamiento proactivo. Requiere asumir la responsabilidad de las propias acciones e iniciativas, así como aceptar la responsabilidad de los resultados de esas acciones. La creatividad y el desarrollo de ideas o métodos novedosos suelen ser necesarios para que la iniciativa tenga éxito. También es importante estar dispuesto a experimentar, arriesgarse e investigar nuevas posibilidades.



Ser ingenioso y desarrollar estrategias para superar obstáculos o barreras es un componente necesario de la iniciativa (Cahyawijaya et al., 2022).

Beneficios de la iniciativa:

Cuando las personas toman la iniciativa de descubrir y resolver problemas, localizar soluciones y finalizar actividades de forma eficiente, pueden contribuir a aumentar la productividad entre ellas. Es importante tomar la iniciativa para buscar activamente respuestas y actuar para hacer frente a las dificultades. Las capacidades de resolución de problemas, así como las habilidades de pensamiento crítico y creativo, pueden mejorar como resultado de ello. Existe una correlación entre demostrar iniciativa y mejorar las oportunidades profesionales. Esto se debe a que la iniciativa demuestra habilidades como el liderazgo, la proactividad y el ingenio. Las personas capaces de tomar la iniciativa y promover un buen cambio suelen ser valoradas por los empresarios en el lugar de trabajo. El crecimiento y el desarrollo personal de una persona pueden verse favorecidos por la iniciativa. Tiene el potencial de promover la confianza en uno mismo, la resistencia y el sentimiento de éxito en las personas, animándolas a aceptar la responsabilidad de sus acciones y elecciones (Cahyawijaya et al., 2022).

Debe permitirse a los individuos la flexibilidad necesaria para emitir juicios y debe animárseles a asumir la responsabilidad de su trabajo. Hay que animarles a tomar la iniciativa y proporcionarles ayuda cuando la necesiten. Las personas con iniciativa deben ser reconocidas y recompensadas. Para ello, pueden tenerse en cuenta los cumplidos, los ascensos u otros tipos de reconocimiento. Cree una cultura que reconozca y aprecie la iniciativa y promueva su uso. Si quiere que la gente potencie sus talentos y asuma nuevos retos, debe



proporcionarles herramientas, formación y oportunidades. Quienes ocupan puestos de autoridad deben demostrar iniciativa adoptando medidas proactivas, fomentando la creatividad y proporcionando a los demás la autoridad necesaria para tomar esa iniciativa (Cahyawijaya et al., 2022).

Calidad de trabajo

La calidad de trabajo es una variable polifacética que muestra el sentimiento de un trabajador sobre diversas dimensiones en relación con su puesto de trabajo. Se trata del contenido del trabajo, las condiciones del lugar de trabajo, una retribución justa y suficiente, las oportunidades de promoción laboral, la discreción en el trabajo, la seguridad en el trabajo, el estrés laboral, la seguridad relaciones laborales e individuales, y la estabilidad vida laboral. la calidad de trabajo es como el grado en que las personas pueden satisfacer importantes necesidades personales a través de sus experiencias en la organización de su trabajo, al tiempo que alcanzan. Por lo tanto, la idea de satisfacción del personal es un concepto amplio que incluye cuestiones que son más cruciales que el mero hecho de dar unos puestos de trabajo y unos salarios a los individuos. Más bien, implica dotar a las personas de unas instalaciones en las que se sientan relajadas, deseadas. Algunos estudios han revelado que la calidad de trabajo influye en el rendimiento y la concienciación de los trabajadores en distintos sectores (Raeissi et al., 2019).

La calidad de vida de los trabajadores de distintos países varía de un nivel nivel bajo a nivel moderado. La calidad de trabajo percibida por los trabajadores de Engladesh se encontraba en un nivel moderado. Los estudios sobre la calidad de trabajo indicaron que uno de los factores es el desequilibrio entre trabajo y vida personal. Las principales fuentes de baja calidad de vida



identificadas fueron los horarios de trabajo frenéticos, la escasez de personal, la falta de autonomía en las decisiones, la realización de tareas no relacionadas con la enfermería y la falta de autonomía en la toma de decisiones (Raeissi et al., 2019).

En Irán, la mayoría de los empleados están enfermos, Según un informe publicado por el Ministerio de Salud del país, sin embargo. Las razones más importantes de la escasez de trabajadores iraní son las malas condiciones en donde laboran, la falta de recursos, la carga de trabajo inadecuada, la desigual proporción, la elevada burocracia, el escaso apoyo de la dirección y los bajos salarios. A medida que aumentan los servicios en los trabajos, esta escasez de personal. Por lo tanto, el conocimiento de los factores relacionados puede constituir el fundamento para el desarrollo de estrategias de mejora (Raeissi et al., 2019).

El concepto de calidad del empleo es polifacético y abarca una amplia gama de aspectos relacionados con el puesto de trabajo. La Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo ofrece un marco para comprender de forma exhaustiva la calidad del empleo. Según este estudio, en la calidad del empleo pueden influir factores económicos como el salario, las prestaciones, la seguridad en el empleo y las oportunidades de promoción, entre otros, y se identifican varias dimensiones de la calidad del empleo. Las preocupaciones relativas a la salud y la seguridad, el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, la carga de trabajo y el entorno físico y social en el que se realiza el trabajo se incluyen en este aspecto del lugar de trabajo. Es posible mejorar la calidad de un puesto de trabajo ofreciendo oportunidades de desarrollo personal, formación profesional y promoción profesional. En este aspecto, la atención se centra en la



capacidad de conciliar la vida personal con la vida profesional, lo que incluye la provisión de modalidades de trabajo flexibles y la ayuda con las responsabilidades del cuidado de otras personas. La calidad del empleo puede mejorarse ofreciendo oportunidades de voz y representación, así como fomentando la implicación y la participación de los trabajadores en los procesos de toma de decisiones (Javanmardnejad et al., 2021).

Importancia del trabajo de calidad:

Un trabajo de alta calidad puede mejorar la productividad de los empleados, cuando las tareas se completan con precisión y eficacia, se reduce la necesidad de repeticiones o correcciones, con el consiguiente ahorro de tiempo y recursos. El trabajo de calidad contribuye a la satisfacción del cliente, cuando los productos o servicios cumplen o superan las expectativas del cliente, mejora la reputación de la organización y se fomenta la fidelidad del cliente. El trabajo de calidad refleja profesionalidad y competencia, ayuda a crear una reputación positiva para las personas y las organizaciones, lo que aumenta la confianza y la credibilidad, incluso realizar un trabajo de calidad puede contribuir a la satisfacción y el compromiso de los empleados, cuando los empleados se sienten orgullosos de su trabajo y ven el impacto de sus esfuerzos, puede aumentar la satisfacción y la motivación laboral (Javanmardnejad et al., 2021).

La calidad del trabajo se refiere a la norma, la excelencia o el nivel de rendimiento en la realización de tareas o responsabilidades. Abarca varias dimensiones, incluidos los factores económicos, las condiciones de trabajo, el desarrollo de capacidades, la integración de la vida laboral y personal y el diálogo social. El trabajo de calidad es importante para la productividad, la satisfacción del cliente, la profesionalidad y el compromiso de los empleados. Para evaluar



la calidad del trabajo se utilizan indicadores como la precisión, el cumplimiento de los plazos, el respeto de las normas y la satisfacción del cliente. Para mejorar la calidad del trabajo es necesario desarrollar habilidades, prestar atención a los detalles, gestionar eficazmente el tiempo, buscar feedback y fomentar la colaboración y la comunicación (Javanmardnejad et al., 2021).

La capacidad de evaluar y emprender cosas por uno mismo se denomina iniciativa. La iniciativa a menudo implica el deseo de embarcarse en el primer paso o acción sin ser instado por otras personas. La actividad proactiva, la automotivación y una perspectiva centrada en el futuro son las características que definen este rasgo. La capacidad de iniciativa es la fuerza motriz de los logros tanto individuales como organizativos. La automotivación, la conducta proactiva y la voluntad de asumir riesgos son componentes necesarios de este atributo. La creación de una atmósfera de apoyo, la provisión de recursos y el reconocimiento de los esfuerzos son componentes necesarios en el proceso de fomento de la iniciativa. Aunque existen ciertas dificultades asociadas a la toma de iniciativa, las ventajas de hacerlo en términos de creatividad, resolución de problemas y desarrollo personal superan con creces los posibles inconvenientes. En diversos entornos, como empresas, instituciones educativas, comunidades y gobiernos, cultivar una cultura de la iniciativa puede dar lugar a cambios considerables (Javanmardnejad et al., 2021).

Logros de objetivos

Las personas se motivan y prestan atención cuando se fijan objetivos porque se les proporciona una dirección y un propósito claros. Los individuos son más capaces de priorizar actividades, tomar decisiones y mantenerse en el buen camino cuando tienen metas hacia las que trabajar. Establecer objetivos permite



medir el progreso y el éxito a intervalos regulares. Además de aumentar la confianza y la inspiración, dan una sensación de éxito cuando se alcanzan los hitos. Al garantizar que las actividades se centran en determinados resultados, los objetivos aportan claridad y alineación a la organización. Ayudan a personas y grupos a coordinar sus actividades y recursos para alcanzar un objetivo compartido por todos. La persecución de objetivos y la consecución de los mismos pueden contribuir al crecimiento y desarrollo personal. Gracias a ello, las personas pueden ampliar sus capacidades, aprender nuevas habilidades y superar problemas (Bardach et al., 2020).

La consecución efectiva de objetivos o metas es a lo que nos referimos cuando hablamos de cumplimiento de objetivos. Es esencial para lograr el desarrollo personal, la motivación y la atención, así como para controlar el progreso, la claridad, etc. Los criterios específicos, mensurables, alcanzables, pertinentes y sujetos a plazos son componentes esenciales de un proceso eficaz de fijación de objetivos. En el proceso de fijación y consecución de objetivos se utilizan una serie de estrategias, como la planificación, el establecimiento de prioridades, la tenacidad, el aprendizaje continuo y la responsabilidad. El reconocimiento de los progresos y el mantenimiento de la motivación son componentes vitales de la celebración de los objetivos (Bardach et al., 2020).

La consecución de objetivos se refiere al logro satisfactorio de un resultado u objetivo deseado que una persona u organización se ha fijado. Implica un proceso de establecimiento, planificación, ejecución y revisión de los objetivos para garantizar su cumplimiento. La consecución de objetivos es un proceso estructurado y dinámico que implica el establecimiento de objetivos específicos, mensurables, alcanzables, pertinentes y sujetos a plazos. Siguiendo



pasos sistemáticos, superando retos y empleando estrategias eficaces, los individuos y las organizaciones pueden alcanzar con éxito los resultados deseados. La evaluación continua, la adaptación y la celebración de los logros desempeñan un papel vital para mantener la motivación y garantizar el éxito a largo plazo (Bardach et al., 2020).

Estrategias para el logro de objetivos:

Establezca un plan de acción bien definido que incluya una lista de tareas precisas y un calendario. Para que el progreso sea más alcanzable, haga que los objetivos enormes sean más factibles dividiéndolos en actividades más pequeñas y manejables. Es importante dar la máxima prioridad a las tareas y actividades que contribuyen directamente a la consecución de los objetivos. Evite las distracciones y mantenga la concentración en las actividades más esenciales. A menudo es necesario tener perseverancia y resistencia para alcanzar los objetivos, especialmente cuando se afrontan obstáculos o fracasos. Mantenga un compromiso firme con el objetivo, obtenga sabiduría de los errores del pasado y ajuste su enfoque según sea necesario. Para alcanzar el objetivo, hay que buscar oportunidades de estudiar y mejorar las habilidades relacionadas con él. Lleva siempre un registro de los progresos, identifica las áreas que podrían necesitar algo de trabajo y adapta tu enfoque adecuadamente. Hazte responsable de las acciones que lleves a cabo para acercarte a la consecución de tus objetivos. Se debe buscar la ayuda de mentores, entrenadores o compañeros capaces de dar orientación, comentarios y ánimos (Bardach et al., 2020).



3.3. Marco conceptual

3.3.1. Desempeñar

Desempeñar significa llevar a cabo, ejecutar o cumplir una acción, tarea o función. También significa presentar una forma de expresión artística, como actuar en una obra de teatro, cantar una canción o tocar un instrumento musical, ante un público. Desempeñar en una actividad física o competición, como correr una carrera, jugar un partido o participar en un encuentro, demostrando destrezas y habilidades. El significado concreto de desempeñar depende del contexto en el que se utilice, pero generalmente implica la idea de llevar a cabo una acción o un conjunto de acciones de forma eficaz y eficiente (Hiebert, 2022).

3.3.2. Entrevista

Una entrevista es una conversación estructurada en la que una parte hace preguntas y la otra da respuestas. La finalidad y el contexto de una entrevista pueden variar mucho, pero los elementos fundamentales son las preguntas y las respuestas. En cada caso, el proceso de entrevista implica preparación, comunicación eficaz y escucha activa para alcanzar sus objetivos específicos (Hussein, 2022).

3.3.3. Evaluación

La evaluación es el proceso sistemático de determinar el valor, la importancia o el estado de algo mediante una valoración y un estudio cuidadosos. La finalidad y el contexto de la evaluación pueden variar, pero generalmente implica la recopilación y el análisis de información para tomar decisiones o emitir juicios con conocimiento de causa. La evaluación es esencial para la mejora continua, la toma de decisiones informada y la rendición de cuentas en diversos campos. (Chang et al., 2024).



3.3.4. Experiencia

La experiencia se refiere a los conocimientos, las destrezas y la comprensión adquiridos mediante la participación directa o la exposición a acontecimientos, actividades o procesos a lo largo del tiempo. Abarca tanto la aplicación práctica de lo aprendido como el impacto emocional y sensorial de esas actividades. La experiencia es valiosa porque contribuye al crecimiento personal, mejora la competencia y proporciona una comprensión más profunda del mundo. A menudo se considera un factor crítico en la toma de decisiones y la resolución de problemas, ya que permite a las personas aprovechar los encuentros pasados y las lecciones aprendidas. (Bailey y Bailey, 2021).

3.3.5. Iniciativa

La iniciativa se refiere a la capacidad y voluntad de dar el primer paso o acción en una tarea o proyecto de forma independiente y proactiva, sin ser impulsado o dirigido por otros. Abarca un sentido de responsabilidad, creatividad y automotivación para identificar oportunidades, resolver problemas o mejorar situaciones. Tomar iniciativa es muy valorado en varios ámbitos, ya que significa un enfoque proactivo y dinámico ante los desafíos y oportunidades. Implica previsión, confianza y la capacidad de actuar con decisión, lo que a menudo conduce a un crecimiento y éxito personal y organizacional significativo (Leslie, 2019).

3.3.6. Laboral

En física, la labor o trabajo se define como la transferencia de energía a través del movimiento y se expresa matemáticamente como el producto de la fuerza y el desplazamiento ($\text{Trabajo} = \text{Fuerza} \times \text{Distancia}$). La labor es un aspecto fundamental de la vida humana, esencial para la realización personal, la



estabilidad económica y el desarrollo de la sociedad. Abarca una amplia gama de actividades, cada una de las cuales contribuye al bienestar individual y colectivo (Hall, 2020).

3.3.7. Perfil

Un perfil es un esquema o representación descriptiva de una persona, organización, objeto o fenómeno, que proporciona información y características detalladas. El contexto y la finalidad de un perfil pueden variar mucho, pero suele incluir detalles clave que ayudan a otros a comprender el tema de forma más exhaustiva. Los perfiles son esenciales para proporcionar información estructurada y completa, facilitando la comprensión y la conexión con personas, organizaciones, productos y otras entidades diversas (Brown, 2024).

3.3.8. Persona

Una persona es un ser humano individual con características físicas, mentales, emocionales y sociales diferenciadas. El concepto de persona abarca una amplia gama de atributos y funciones, que reflejan la complejidad y singularidad de la existencia humana. Ser persona implica la integración de estos diversos aspectos, lo que hace que cada individuo sea único. Comprender lo que significa ser persona exige considerar la interacción entre las dimensiones biológica, psicológica, social, jurídica, moral, filosófica, cultural, económica, espiritual e interpersonal. (French, 2022).

3.3.9. Puesto

El término puesto puede tener varios significados según el contexto en el que se utilice puesto es un término versátil que puede referirse a la ubicación física, los roles laborales, los roles deportivos, las inversiones financieras, las opiniones, los rangos, las posturas corporales, las colocaciones militares, las



coordenadas matemáticas o los cargos políticos, dependiendo del contexto en el que se utilice. (Zekavat y Buehrer, 2019).

3.3.10. Reclutar

Reclutar significa buscar, atraer y alistar activamente a personas para un fin, función u organización determinados. El proceso de contratación implica identificar y contratar a candidatos adecuados que posean las aptitudes, cualificaciones o atributos deseados. La contratación es esencial para crear equipos, organizaciones y comunidades eficaces, garantizando la incorporación de las personas adecuadas para alcanzar metas y objetivos específicos. (Gilch y Sieweke, 2021).



CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general

HG. Existe relación positiva y significativa entre la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Zepita año 2024

4.2. Hipótesis específicas

HE1. Existe relación positiva y significativa entre el perfil de puesto y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Zepita, 2024

HE2. Existe relación positiva y significativa entre el reclutamiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Zepita, 2024

HE3. Existe relación positiva y significativa entre las evaluaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Zepita, 2024

Existe relación positiva y significativa entre la entrevista y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Zepita, 2024



4.3. Variables

Variable 1: Selección de personal

Variable 2: Desempeño laboral

4.4. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
Selección de personal	Perfil de puesto	Experiencia Formación Referencias
	Reclutamiento	Publicidad Convocatoria Recepción de CV
	Evaluaciones	Manejo de conflictos Habilidades interpersonales Trabajo bajo presión
	Entrevista	Valores Habilidades
Desempeño o laboral	Conocimiento y experiencia	Experiencia Experiencia en el área Manejo de equipo y tecnología Conocimiento de las funciones Capacidad de realización
	Iniciativa	Creatividad Trabajo en equipo Liderazgo Proactivo Comunicación asertiva
	Calidad del trabajo	Procedimiento laboral de calidad. Estrategias laborales de calidad. Sistema laboral de calidad. Utilización de técnicas laborales de calidad.
	Logro de objetivos	Eficiencia en el uso de recursos Manejo eficiente del tiempo Cumplimiento de metas Prospección de objetivos y metas.

Nota. Elaboración propia basada en Guevara y Villanueva (2019).



CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de la investigación

El enfoque es cuantitativo pues el objeto de la investigación es la recopilación y el análisis de datos numéricos para comprender e iluminar un fenómeno, es decir, la investigación busca descubrir patrones, correlaciones y tendencias para extraer conclusiones justas del análisis de datos y generalizaciones sobre una población más amplia (Hernández y Mendoza, 2020).

5.2. Método(s) aplicados a la investigación

En el estudio que se está llevando a cabo se utiliza el método deductivo. Este método incorpora una cadena lógica de razonamiento que comienza con conceptos abstractos o hipótesis y termina con pruebas concretas. Al principio, hay una teoría o hipótesis, que posteriormente se pone a prueba mediante la investigación empírica o la recopilación de hechos. El propósito de esta técnica es reunir y evaluar hechos de forma metódica y organizada para apoyar o argumentar en contra del concepto original (Hernández y Mendoza, 2020).

5.3. Tipo de investigación

Este estudio es básico o teórico, en el sentido de que se centra en investigar y establecer nuevas teorías o ampliar las actuales en una disciplina



determinada. Implica un examen en profundidad de la información, los conceptos y los modelos actuales con el fin de sugerir nuevas ideas o marcos. En consecuencia, este tipo de estudio se basa en la revisión de la literatura, el pensamiento crítico y el análisis conceptual para producir nuevas ideas (Hernández y Mendoza, 2020).

5.4. Nivel de investigación

El estudio es a nivel correlacional porque, como explican Hernández y Mendoza (2018), la investigación correlacional consiste en examinar la relación estadística entre dos variables sin manipularlas; el objetivo es determinar el grado y la dirección de la asociación entre variables, proporcionando información útil sobre patrones, tendencias y asociaciones.

5.5. Diseño de investigación

Se trata de una investigación no experimental, ya que no se centra en cambiar variables o grupos de control, sino en analizar sucesos o acontecimientos naturales sin interferir ni cambiar escenarios. La investigación pretende explorar correlaciones, patrones o tendencias en un entorno real sin los límites del control experimental (Hernández y Mendoza, 2018).

5.6. Población y muestra

5.6.1. Población

Se refiere a un grupo o conjunto de personas con rasgos comunes., para esta investigación se considera a los trabajadores del municipio de Zepita, que hacen un total de 50 personas.



5.6.2. Muestra

Se considera como muestra a una representación significativa de la población, en este caso se considera como muestra a los 50 trabajadores (muestreo censal) por ser una población pequeña.

5.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

5.7.1. Técnica

Encuesta

5.7.2. Instrumento

El cuestionario

5.8. Confiabilidad y validez

5.8.1. Confiabilidad

Tabla 2

Índice de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,902	2

Nota. Elaboración propia extrayendo información de SPSS

5.8.2. Validez

En todo el proceso de validación se utilizó el juicio de expertos; la respuesta de un experto al cuestionario sirvió de base para determinar si el instrumento había superado con éxito la validación.

5.9. Procedimiento de tratamiento de datos

Para empezar, es necesario verificar el instrumento que se utilizará para la encuesta a fin de garantizar su total exactitud y fiabilidad. A continuación, se creará una base de datos completa en la que se registrarán las respuestas de



las personas que hayan participado en la encuesta. A continuación se utilizará una calculadora estadística para estudiar en profundidad los datos recogidos. Esta herramienta de análisis proporcionará información descriptiva, como la distribución de frecuencias, y resultados inferenciales. Se prevé que los resultados obtenidos en este estudio serán de vital importancia en el proceso de llegar a conclusiones significativas y desarrollar sugerencias que sean pertinentes.

5.10. Contrastación de hipótesis

En primer lugar, el investigador tiene que producir datos y luego examinarlos para ver si son regulares o irregulares. Esto permitirá al investigador validar su hipótesis. En este caso concreto, se utiliza la prueba de Kolmogorov-Smirnov cuando el tamaño de la muestra es superior a cincuenta, y la prueba de Shapiro Wilk, también conocida como prueba de Galindo-Dom, cuando el tamaño de la muestra es inferior a cincuenta. Para procesar los datos de la prueba se utilizó la herramienta estadística SPSS.

El tamaño de la muestra en esta investigación se determinó a partir de una población conformada por 50 trabajadores de la Municipalidad de Zepita, en el año 2024. Dado que la muestra supera los 50 participantes, se optó por aplicar la prueba de Kolmogorov-Smirnov para analizar la normalidad de los datos.



Tabla 3

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
	o			o		
SELECCIÓN DE PERSONAL	,118	50	,07	,943	50	,017
DESEMPEÑO LABORAL	,150	50	,00	,935	50	,008

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Elaboración propia extrayendo información de SPSS

5.10.1. Prueba de hipótesis general

a) Planteamiento de hipótesis

H0 = No existe relación positiva y significativa entre la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Zepita año 2024

H1 = Existe relación positiva y significativa entre la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Zepita año 2024

b) Nivel de significancia

$\alpha = 0.05 = 5\%$ (Margen de error)

c) Prueba estadística



La elección se basa en la prueba no paramétrica Tau b de Kendall, ya que la prueba de normalidad indica que los datos no tienen una distribución normal, por lo que la decisión se basa en eso.

d) Criterio de decisión

Si p-valor (Sig.) < 0.05 se rechaza la Ho.

Si p-valor (Sig.) ≥ 0.05 se acepta la Ho y se rechaza la H1

e) Decisión estadística

Tabla 4

Prueba de hipótesis general

			SELECCIÓN DE PERSONAL	DESEMPEÑO LABORAL
Tau b de Kendal I	SELECCIÓN DE PERSONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,857**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,857**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.	
	N	50	50	

****.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Elaboración propia extrayendo información de SPSS

Interpretación:

En la tabla 4 el p-valor (Sig.) es de 0.000, dicho valor resulta inferior al nivel de significancia de 0.05 (0.000 < 0.05), consecuentemente, se rechaza la hipótesis Ho y se aceptará H1 con un margen de error del 5%.



5.10.2. Prueba de hipótesis específica 1

a) Prueba de hipótesis

H0 = No existe relación positiva y significativa entre el perfil de puesto y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Zepita, 2024

H1 = Existe relación positiva y significativa entre el perfil de puesto y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Zepita, 2024

b) Nivel de significancia

$\alpha = 0.05 = 5\%$ (Margen de error)

c) Prueba estadística

La elección se basa en la prueba no paramétrica Tau b de Kendall, ya que la prueba de normalidad indica que los datos no tienen una distribución normal, por lo que la decisión se basa en eso.

d) Criterio de decisión

Si p-valor (Sig.) < 0.05 se rechaza la H_0 .

Si p-valor (Sig.) ≥ 0.05 se acepta la H_0 y se rechaza la H_1



e) Decisión estadística

Tabla 5

Prueba de hipótesis específica 1

			PERFIL	DESEMPEÑO LABORAL
Tau b de Kendal I	PERFIL	Coefficiente de correlación	1,000	,355**
		Sig. (bilateral)	.	,001
	DESEMPEÑO LABORAL	N	50	50
		Coefficiente de correlación	,355**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	50	50

****.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Elaboración propia extrayendo información de SPSS

Interpretación:

En la tabla 5 el p-valor (Sig.) es de 0.000, dicho valor resulta inferior al nivel de significancia de 0.05 ($0.000 < 0.05$), consecuentemente, se rechaza la hipótesis H_0 y se aceptará H_1 con un margen de error del 5%.

5.10.3. Prueba de hipótesis específica 2

a) Prueba de hipótesis

H0 = No existe relación positiva y significativa entre el reclutamiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Zepita, 2024

H1 = Existe relación positiva y significativa entre el reclutamiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Zepita, 2024

b) Nivel de significancia

$\alpha = 0.05 = 5\%$ (Margen de error)



c) Prueba estadística

La elección se basa en la prueba no paramétrica Tau b de Kendall, ya que la prueba de normalidad indica que los datos no tienen una distribución normal, por lo que la decisión se basa en eso.

d) Criterio de decisión

Si p-valor (Sig.) < 0.05 se rechaza la Ho.

Si p-valor (Sig.) ≥ 0.05 se acepta la Ho y se rechaza la H1

e) Decisión estadística

Tabla 6

Prueba de hipótesis específica 2

			RECLUTA MIENTO	DESEMPEÑO LABORAL
Tau b de Kendall	RECLUTAMIE NTO	Coeficiente de correlación	1,000	,749**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,749**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

****.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Elaboración propia extrayendo información de SPSS

Interpretación:

En la tabla 6 el p-valor (Sig.) es de 0.000, dicho valor resulta inferior al nivel de significancia de 0.05 (0.000 < 0.05), consecuentemente, se rechaza la hipótesis Ho y se aceptará H1 con un margen de error del 5%.



5.10.4. Prueba de hipótesis específica 3

a) Prueba de hipótesis

H0 = No existe relación positiva y significativa entre las evaluaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Zepita, 2024

H1 = Existe relación positiva y significativa entre las evaluaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Zepita, 2024

b) Nivel de significancia

$\alpha = 0.05 = 5\%$ (Margen de error)

c) Prueba estadística

La elección se basa en la prueba no paramétrica Tau b de Kendall, ya que la prueba de normalidad indica que los datos no tienen una distribución normal, por lo que la decisión se basa en eso.

d) Criterio de decisión

Si p-valor (Sig.) < 0.05 se rechaza la Ho.

Si p-valor (Sig.) ≥ 0.05 se acepta la Ho y se rechaza la H1

e) Decisión estadística**Tabla 7***Prueba de hipótesis específica 3*

			EVALUACIONES	DESEMPEÑO LABORAL
Tau b de Kendall	EVALUACIONES	Coeficiente de correlación	1,000	,879**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,879**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

****.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).*Nota.* Elaboración propia extrayendo información de SPSS**Interpretación:**

En la tabla 7 el p-valor (Sig.) es de 0.000, dicho valor resulta inferior al nivel de significancia de 0.05 ($0.000 < 0.05$), consecuentemente, se rechaza la hipótesis H_0 y se aceptará H_1 con un margen de error del 5%.

5.10.5. Prueba de hipótesis específica 4**a) Prueba de hipótesis**

H_0 = No existe relación positiva y significativa entre la entrevista y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Zepita, 2024

H_1 = Existe relación positiva y significativa entre la entrevista y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Zepita, 2024

b) Nivel de significancia

$\alpha = 0.05 = 5\%$ (Margen de error)

c) Prueba estadística



La elección se basa en la prueba no paramétrica Tau b de Kendall, ya que la prueba de normalidad indica que los datos no tienen una distribución normal, por lo que la decisión se basa en eso.

d) Criterio de decisión

Si p-valor (Sig.) < 0.05 se rechaza la Ho.

Si p-valor (Sig.) ≥ 0.05 se acepta la Ho y se rechaza la H1

e) Decisión estadística

Tabla 8

Prueba de hipótesis específica 4

			ENTREVISTA	DESEMPEÑO LABORAL
			TA	LABORAL
Tau b de Kendal I	ENTREVISTA	Coeficiente de correlación	1,000	,871**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N		50	50
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,871**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		50	50	

****.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Elaboración propia extrayendo información de SPSS

Interpretación:

En la tabla 7 el p-valor (Sig.) es de 0.000, dicho valor resulta inferior al nivel de significancia de 0.05 (0.000 < 0.05), consecuentemente, se rechaza la hipótesis Ho y se aceptará H1 con un margen de error del 5%.



CAPÍTULO VI

ANÁLISIS DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados

Tabla 9

Interpretación de resultados

Valor	Criterio
De -0.80 a -1.00	Correlación negativa muy fuerte
De -0.60 a -0.79	Correlación negativa considerable
De -0.40 a -0.59	Correlación negativa media
De -0.20 a -0.39	Correlación negativa débil
De 0.00 a -0.19	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
De 0.00 a 0.19	Correlación positiva muy débil
De 0.20 a 0.39	Correlación positiva débil
De 0.40 a 0.59	Correlación positiva media
De 0.60 a 0.79	Correlación positiva considerablemente
De 0.80 a 1.00	Correlación positiva muy fuerte

Nota. Basado en Supo (2017)

6.1.1. Análisis de resultado general

- Determinar la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Zepita año 2024.

Tabla 10

Resultado de correlación general

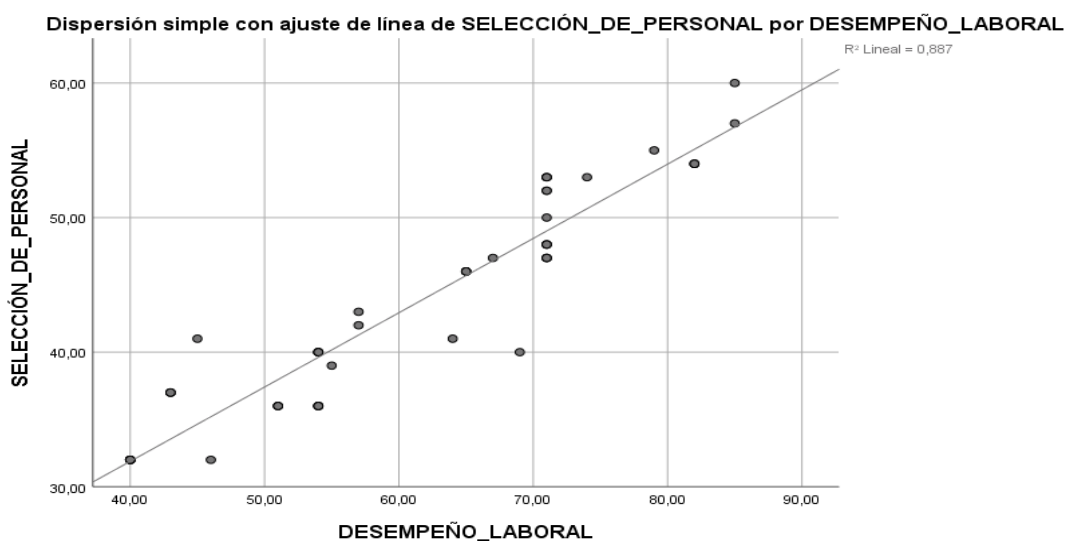
			SELECCIÓN DE PERSONAL	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	SELECCIÓN DE PERSONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,949**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,949**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

****.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Elaboración propia extrayendo información de SPSS

Figura 1

Resultado de correlación general



Nota. Elaboración propia extrayendo información de SPSS



Interpretación:

En la tabla 10 figura 1, sobre la valoración de las dos variables, se observa que el Coeficiente de correlación es de 0.949 indicando claramente una correlación positiva muy fuerte. Cabe mencionar que los trabajadores de la Municipalidad distrital de Zepita año 2024, se constató que existe una correlación positiva muy fuerte del 94.9% de confianza entre la selección de personal y el desempeño laboral.

6.1.2. Análisis de resultado específico 1

- Determinar la relación entre el perfil de puesto y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Zepita, 2024

Tabla 11

Resultado de correlación específica 1

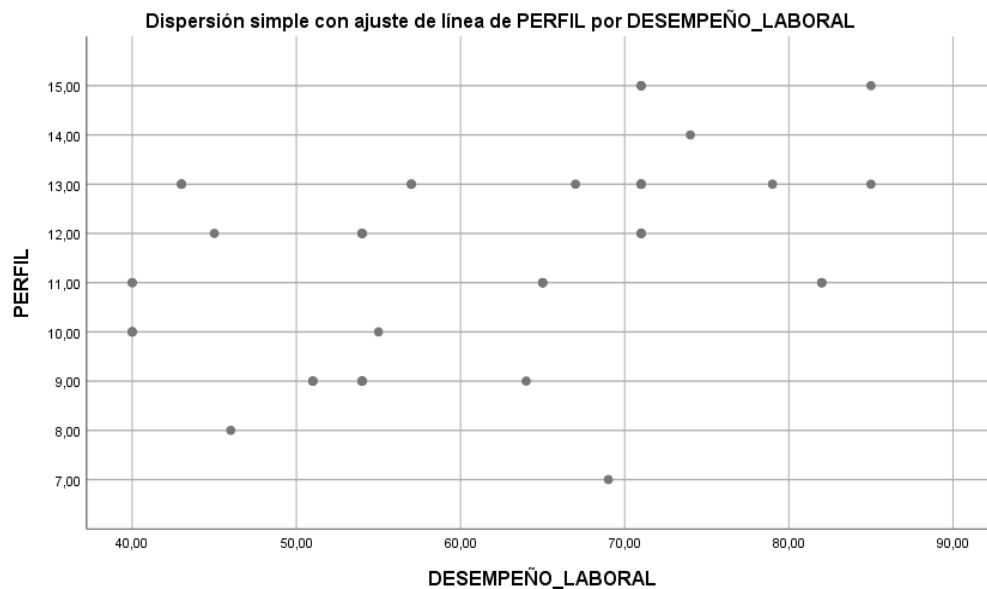
			PERFIL	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	PERFIL	Coeficiente de correlación	1,000	,471**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	50	50
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,471**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	50	50

****.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Elaboración propia extrayendo información de SPSS

Figura 2

Resultado de correlación específica 1



Nota. Elaboración propia extrayendo información de SPSS

Interpretación:

En la tabla 11 figura 2, sobre la valoración de las dos variables, se observa que el Coeficiente de correlación es de 0.471 indicando claramente una correlación positiva media. Cabe mencionar que los trabajadores de la Municipalidad distrital de Zepita año 2024, se constató que existe una correlación positiva media del 47.1% de confianza entre el perfil de puesto y el desempeño laboral.

6.1.3. Análisis de resultado específico 2

- Determinar la relación entre el reclutamiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Zepita, 2024

Tabla 12

Resultado de correlación específica 2

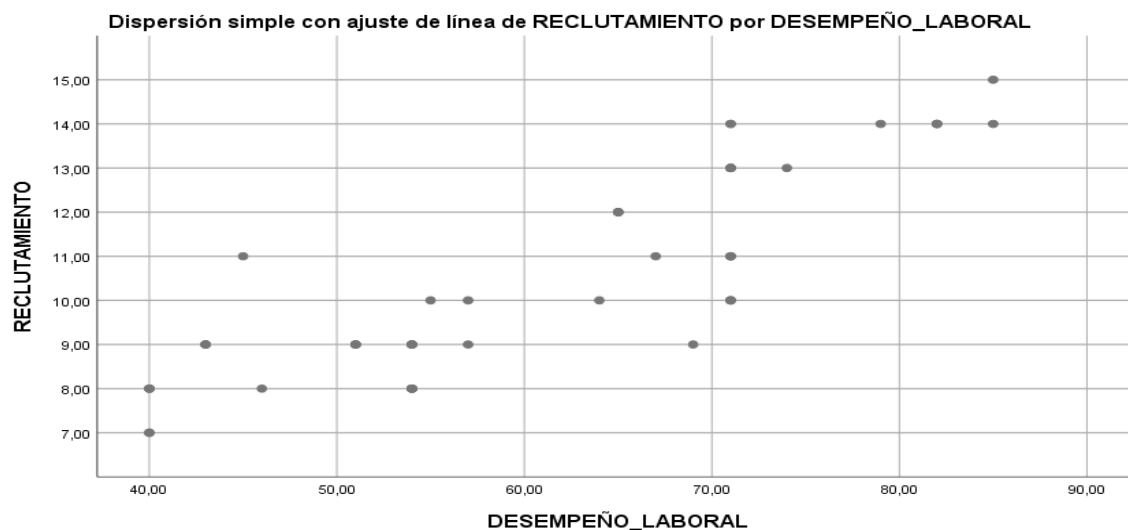
			RECLUTAM IENTO	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	RECLUTAMIENTO	Coeficiente de correlación	1,000	,870**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,870**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

****.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Elaboración propia extrayendo información de SPSS

Figura 3

Resultado de correlación específica 2



Nota. Elaboración propia extrayendo información de SPSS

Interpretación:

En la tabla 12 figura 3, sobre la valoración de las dos variables, se observa que el Coeficiente de correlación es de 0.870 indicando claramente una correlación positiva muy fuerte. Cabe mencionar que los trabajadores de la Municipalidad distrital de Zepita año 2024, se constató que existe una correlación positiva muy fuerte del 87% de confianza entre el reclutamiento y el desempeño laboral.

6.1.4. Análisis de resultado específico 3

- Determinar la relación entre las evaluaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Zepita, 2024

Tabla 13

Resultado de la correlación específica 3

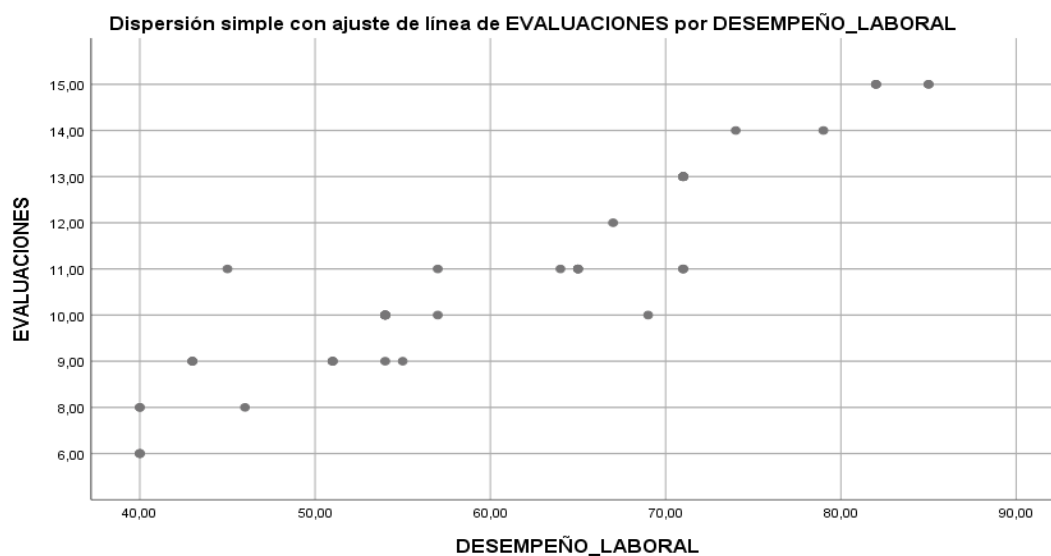
			EVALUACIONES	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	EVALUACIONES	Coeficiente de correlación	1,000	,944**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,944**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

****.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Elaboración propia extrayendo información de SPSS

Figura 4

Resultado de correlación específica 3



Nota. Elaboración propia extrayendo información de SPSS



Interpretación:

En la tabla 13 figura 4, sobre la valoración de las dos variables, se observa que el Coeficiente de correlación es de 0.944 indicando claramente una correlación positiva muy fuerte. Cabe mencionar que los trabajadores de la Municipalidad distrital de Zepita año 2024, se constató que existe una correlación positiva muy fuerte del 94.4% de confianza entre las evaluaciones y el desempeño laboral.

6.1.5. Análisis de resultado específico 4

- Determinar la relación entre la entrevista y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Zepita, 2024

Tabla 14

Resultado de correlación específica 4

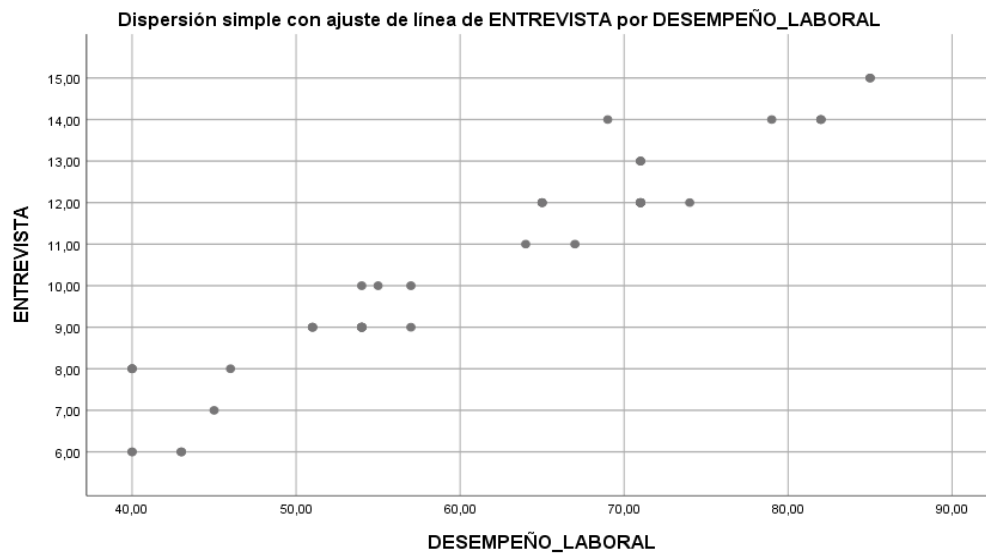
			ENTREVISTA	DESEMPEÑO
			A	LABORAL
Rho de Spearman	ENTREVISTA	Coeficiente	1,000	,950**
		de correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente	,950**	1,000
		de correlación		
Sig. (bilateral)		,000	.	
	N	50	50	

****.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Elaboración propia extrayendo información de SPSS

Figura 5

Resultado de correlación específica 4



Nota. Elaboración propia extrayendo información de SPSS

Interpretación:

En la tabla 14 figura 5, sobre la valoración de las dos variables, se observa que el Coeficiente de correlación es de 0.950 indicando claramente una correlación positiva muy fuerte. Cabe mencionar que los trabajadores de la Municipalidad distrital de Zepita año 2024, se constató que existe una correlación positiva muy fuerte del 95% de confianza entre la entrevista y el desempeño laboral.

6.2. Discusión de resultados

El objetivo principal de esta investigación fue establecer la relación entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Zepita durante el año 2024. Los resultados reflejan una relación altamente positiva entre ambas variables, con un coeficiente general de 0.949. Esto indica que la selección de personal tuvo un impacto significativo, mejorando el desempeño laboral en un 94.9%. Por ello, se destaca la relevancia de analizar detalladamente cada una de las variables y su vínculo



en el contexto de los trabajadores de dicha municipalidad en el periodo mencionado.

Este hallazgo es consistente con lo reportado por Solís (2020), quien en su investigación titulada *"El reclutamiento y selección de personal y el desempeño laboral del personal administrativo de las universidades públicas del Ecuador"*, analizó los procesos de contratación y selección, así como el rendimiento laboral del personal administrativo. Para dicho estudio, se consideró una muestra de 328 trabajadores, compuesta por 95 servidores públicos con nombramiento permanente y 233 contratados bajo la modalidad ocasional, conforme a lo establecido en la Ley Orgánica de Servicio Público. La investigación se desarrolló en cuatro universidades públicas acreditadas ubicadas en la región central del país.

El primer objetivo específico fue determinar la relación entre el perfil de puesto y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Zepita, 2024, en donde los resultados demostraron que existe una correlación positiva media del 0.471 entre el perfil de puesto y el desempeño laboral. Lo cual concuerda con el artículo científico denominado "Intelligent Generation of Job Profiles", (2024) en donde define que un perfil de puesto es una descripción detallada de un puesto específico dentro de una organización. Describe las funciones, responsabilidades, cualificaciones y competencias necesarias para el puesto. Los perfiles de puesto son cruciales para alinear las expectativas entre el empleador y el empleado, garantizando que se atrae y selecciona a los candidatos adecuados para el puesto. Un perfil de puesto bien elaborado es esencial para una gestión eficaz de los recursos humanos. Sirve como herramienta fundamental para la contratación, la gestión del rendimiento, el



desarrollo profesional y el cumplimiento de la legislación. Al garantizar que los perfiles de los puestos de trabajo son precisos, están actualizados y alineados con los objetivos de la organización, los empleadores pueden atraer al talento adecuado, mejorar el rendimiento de los empleados y alcanzar sus objetivos estratégicos.

El segundo objetivo específico fue determinar la relación entre el reclutamiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Zepita, 2024, en donde los resultados demostraron que existe una correlación positiva muy fuerte del 0.870 entre el reclutamiento y el desempeño laboral, lo cual concuerda con Aldana (2021) en donde su trabajo investigativo denominado "Actualización del procedimiento de atracción y evaluación de candidatos en una empresa que se dedica a una actividad específica. a la distribución y venta de productos de consumo masivo y boquitas, ubicada en el municipio de Guatemala", dio énfasis al reclutamiento y desempeño laboral.



CONCLUSIONES

PRIMERA: Respecto al objetivo general se concluye que la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Zepita 2024, posee una Correlación de Rho de Spearman de 0.949, indicando claramente una correlación positiva muy fuerte, según prueba de hipótesis el p-valor es de 0.000, dicho valor resulta inferior al nivel de significancia de 0.05 ($0.000 < 0.05$), consecuentemente, se rechaza la hipótesis H_0 y se acepta H_1 .

SEGUNDA: Respecto al primer objetivo específico se concluye que el perfil de puesto y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Zepita 2024, posee una Correlación de Rho de Spearman de 0.471, indicando claramente una correlación positiva media, según prueba de hipótesis el p-valor es de 0.000, dicho valor resulta inferior al nivel de significancia de 0.05 ($0.000 < 0.05$), consecuentemente, se rechaza la hipótesis H_0 y se acepta H_1 .

TERCERA: Respecto al segundo objetivo específico se concluye que el reclutamiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Zepita 2024, posee una Correlación de Rho de Spearman de 0.970, indicando claramente una correlación positiva muy fuerte, según prueba de hipótesis el p-valor es de 0.000, dicho valor resulta inferior al nivel de significancia de 0.05 ($0.000 < 0.05$), consecuentemente, se rechaza la hipótesis H_0 y se acepta H_1 .



CUARTA: Respecto al tercer objetivo específico se concluye que las evaluaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Zepita 2024, posee una Correlación de Rho de Spearman de 0.944, indicando claramente una correlación positiva muy fuerte, según prueba de hipótesis el p-valor es de 0.000, dicho valor resulta inferior al nivel de significancia de 0.05 ($0.000 < 0.05$), consecuentemente, se rechaza la hipótesis H_0 y se acepta H_1 .

QUINTA: Respecto al cuarto objetivo específico se concluye que la entrevista y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Zepita 2024, posee una Correlación de Rho de Spearman de 0.950, indicando claramente una correlación positiva muy fuerte, según prueba de hipótesis el p-valor es de 0.000, dicho valor resulta inferior al nivel de significancia de 0.05 ($0.000 < 0.05$), consecuentemente, se rechaza la hipótesis H_0 y se acepta H_1 .



RECOMENDACIONES

PRIMERA: Al jefe de personal de la municipalidad de Zepita 2024, que prosigan con la labor adecuada que conlleva su trabajo ya que según los resultados la selección de personal posee una correlación muy fuerte con respecto al desempeño laboral. Por otro lado, también se recomienda describir claramente las responsabilidades, habilidades y competencias necesarias para cada posición. Utilizar múltiples fuentes de reclutamiento (portales de empleo, redes sociales, universidades, etc.). Alinear las metas individuales con los objetivos estratégicos de la municipalidad. Ofrecer programas de formación continua para mejorar las habilidades y competencias del personal.

SEGUNDA: Al jefe de personal de la municipalidad de Zepita 2024, que cambien su plan de perfil y selección al convocar personal ya que según los resultados están regular y podrían ingresar personal sin experiencia, los resultados manifiestan que el perfil de puesto posee una correlación media con respecto al desempeño laboral. Por otro lado, también se recomienda realizar un análisis exhaustivo de las tareas y responsabilidades de cada puesto. Crear descripciones de puesto detalladas que incluyan título del puesto, objetivo, funciones, responsabilidades, requisitos de formación, experiencia, habilidades y competencias. Identificar competencias clave necesarias para el desempeño exitoso en el puesto, como habilidades técnicas, competencias de gestión, capacidad de comunicación, y habilidades interpersonales.



TERCERA: Al jefe de personal de la municipalidad de Zepita 2024, que continúen y mejoren en todos los aspectos su labor al realizar su desempeño ya que según los resultados el reclutamiento posee una correlación muy fuerte con respecto al desempeño laboral. Por otro lado, también se recomienda elaborar descripciones de puestos detalladas que incluyan responsabilidades, competencias requeridas y expectativas de desempeño. Utilizar un proceso de selección claro y bien definido, que incluya varias etapas (filtrado de currículums, pruebas técnicas, entrevistas, etc.). Implementar sistemas de gestión de candidatos (ATS) para agilizar el proceso de reclutamiento y asegurar un seguimiento eficiente de cada etapa. Realizar verificaciones exhaustivas de referencias laborales y antecedentes para asegurar la integridad y la idoneidad de los candidatos.

CUARTA: Al jefe de personal de la municipalidad de Zepita 2024, dado que, según las conclusiones, existe un vínculo muy significativo entre la contratación y el rendimiento, deben proseguir sus esfuerzos y mejorar todos los elementos de su rendimiento. Por otro lado, también se recomienda asegurarse de que los empleados comprendan estos criterios y cómo se alinean con los objetivos estratégicos de la municipalidad. Implementar una combinación de métodos de evaluación como autoevaluaciones, evaluaciones de pares, y evaluaciones por parte de supervisores. Realizar evaluaciones de desempeño de forma regular, al menos una vez al año, con revisiones trimestrales para seguimiento. Mantener un



enfoque equilibrado, destacando los logros y ofreciendo sugerencias concretas para el desarrollo. Utilizar estos registros para seguir el progreso del empleado y tomar decisiones informadas sobre desarrollo y promociones.



REFERENCIAS

- Abdalla Hamza, P., Jabbar Othman, B., Gardi, B., Sorguli, S., Mahmood Aziz, H., Ali Ahmed, S., ... & Anwar, G. (2021). Recruitment and selection: The relationship between recruitment and selection with organizational performance. Hamza, PA, Othman, BJ, Gardi, B., Sorguli, S., Aziz, HM, Ahmed, SA, Sabir, BY, Ismael, NB, Ali, BJ, Anwar, G.(2021). Recruitment and Selection: The Relationship between Recruitment and Selection with Organizational Performance. Article DOI: <https://dx.doi.org/10.22161/ijebm.5.3.1>
- Aldana Aguilar M. M. (2021). Actualización del proceso de reclutamiento y selección de personal, en una empresa dedicada a la distribución y venta de productos de consumo masivo y boquitas, ubicada en el municipio de Guatemala. Tesis de Maestría, Universidad San Carlos de Guatemala]. Repositorio Institucional Universidad San Carlos de Guatemala. http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/03_9007.pdf
- Bailey, C., & Bailey, C. (2021). Exploring lived experience. Researching Virtual Play Experiences: Visual Methods in Education Research, 89-178. https://doi.org/10.1007/978-3-030-78694-6_3
- Balsarini, P., Lambert, C., & Ryan, M. M. (2023). Why franchisors recruit franchisees from the ranks of their employees. In Relationship Marketing in Franchising and Retailing (pp. 68-88). Routledge. <https://www.taylorfrancis.com/chapters/oa-edit/10.4324/9781003364351-5/franchisors-recruit-franchisees-ranks-employees-peter-balsarini-claire-lambert-marie-ryan>



- Bardach, L., Oczlon, S., Pietschnig, J., & Lüftenegger, M. (2020). Has achievement goal theory been right? A meta-analysis of the relation between goal structures and personal achievement goals. *Journal of Educational Psychology*, 112(6), 1197. <https://psycnet.apa.org/buy/2019-60501-001>
- Bildag Geliz, & Pillo Olga. (2024). The Relationship between Private School Administrators' Leadership Styles, Teachers' Informal Communication Levels and Teacher Job Performance. *Turkish Online Journal of Educational Technology - TOJET*, 23(2), 148–158. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,sso&db=eric&AN=EJ1422801&lang=es&site=eds-live&scope=site>.
- Brown, C. (2024). Adolescent/adult sensory profile. In *Assessments in Occupational Therapy Mental Health* (pp. 445-456). Routledge. <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781003522645-33/adolescent-adult-sensory-profile-catana-brown>
- Cahyawijaya, S., Lovenia, H., Aji, A. F., Winata, G. I., Wilie, B., Mahendra, R., ... & Purwarianti, A. (2022). NusaCrowd: Open Source Initiative for Indonesian NLP Resources. arXiv preprint arXiv:2212.09648. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2212.09648>
- Campion, E. D., Campion, M. A., Johnson, J., Carretta, T. R., Romay, S., Dirr, B., Deregla, A., & Mouton, A. (2024). Using natural language processing to increase prediction and reduce subgroup differences in personnel selection decisions. *The Journal of Applied Psychology*, 109(3), 307–338. <https://doi.org/10.1037/apl0001144>



- Cerón, Á. D. B. (2020). Eficacia y eficiencia en los procesos de reclutamiento y selección de personal. *Revista Biumar*, 4(1), 134-146.
<https://doi.org/10.31948/BIUMAR4-1-art11>
- Chang, Y., Wang, X., Wang, J., Wu, Y., Yang, L., Zhu, K., ... & Xie, X. (2024). A survey on evaluation of large language models. *ACM Transactions on Intelligent Systems and Technology*, 15(3), 1-45.
<https://doi.org/10.1145/3641289>
- Charry Vargas Sebastián (2020). Selección de personal. [Tesis de Licenciatura, Universidad de América]. Repositorio Institucional Universidad de América.
<https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8066/1/287856-2020-III-GTH.pdf>
- Cinelli, M., Kadziński, M., Gonzalez, M., & Słowiński, R. (2020). How to support the application of multiple criteria decision analysis? Let us start with a comprehensive taxonomy. *Omega*, 96, 102261.
<https://doi.org/10.1016/j.omega.2020.102261>
- de Boer, T., & Van Rijnsoever, F. (2022). In search of valid non-cognitive student selection criteria. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 47(5), 783-800. <https://doi.org/10.1080/02602938.2021.1958142>
- Díaz Bances E. D. & Vílchez Vallejos J. O. (2018). Selección de personal y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del área operativa del sector hotelero de las categorías tres y cuatro estrellas de la ciudad de Chiclayo, Perú – 2017. [Tesis de Licenciatura, Universidad de San Martín de Porres]. Repositorio Institucional Universidad de San Martín de Porres. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/4548>



- Espinoza Mallque, K. B., & Montalvo Cerron, J. C. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo en tiempos de Covid. [Tesis de Maestría, Universidad Continental]. Repositorio Institucional Universidad Continental. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/10409>
- Espinoza Tandazo, S. J. (2023). *Diseño del proceso de reclutamiento, selección y evaluación del desempeño del personal del departamento de talento humano de la empresa Fast Telecommunication Service Solution, ubicada en la ciudad de Quito* (Master's thesis, Quito, EC: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador). [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simon Bolivar]. Repositorio Institucional Universidad Andina Simon Bolivar <http://hdl.handle.net/10644/9227>
- French, P. A. (2022). The Corporation as as Moral Person. In Group Rights (pp. 5-13). Routledge. <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781315253770-3/corporation-moral-person-peter-french>
- Gilch, P. M., & Sieweke, J. (2021). Recruiting digital talent: The strategic role of recruitment in organisations' digital transformation. *German Journal of Human Resource Management*, 35(1), 53-82. <https://doi.org/10.1177/239700222095273>
- Goldmeier, H. E. (2023). Referendum and initiative. Salem Press Encyclopedia. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,sso&db=ers&AN=89145091&lang=es&site=eds-live&scope=site>.
- Gomez Maraza, K. D. Selección de personal y su relación con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Puno-



2020. [Tesis de Licenciatura, Universidad de América]. Repositorio Institucional Universidad de América.

<https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8066/1/287856-2020-III-GTH.pdf>

Griffith, M., & Singleton, G. (2019). Staff Picks: Stories. <https://muse.jhu.edu/book/64255/>

Guevara Celis, R. M., & Villanueva Cotrina, L. A. (2019). Selección del personal y desempeño laboral en la empresa Tiendas Exclusiva SRL en la ciudad de Cajamarca, 2019. [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. Repositorio Institucional Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1178>

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2020). Metodología de la investigación:

las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/64591365/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n._Rutas_cuantitativa__cualitativa_y_mixta-libre.pdf?1601784484=&response-content-

[disposition=inline%3B+filename%3DMETODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_LAS_RUTA.pdf&Expires=1720138245&Signature=Oswcd1HgZFFT1NU3DikDP9prtMJ1UuTM3KMi~r2XBn62udEAknpol~6BsOxQ0Ed5K6hCmc0P-mw0Vh~PRZ1~bpq~vbooXxvqo5xmgcc1-a38lqkohkHJY8XPuFmlyt~4KAiNZ2kOEoQrqShnx6IL9fa4MmMDHuUu1~xuhvCmKXePAZHjzVvZPtfhO3qzdNIF9xzjfxp01d9Uxa5htbeW5q9XX~ZjaQIYLK0Zms4BYEo4iSfGFv5mclxglv8XaQC74Apjrh6OFijpcNXuqpZEWtN9bkTx2jIJ5qSAyQis~ES7t2LpnbKMUwBPSrVcjYUn5hPckRD0bnTEwVZpAPAw__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/64591365/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n._Rutas_cuantitativa__cualitativa_y_mixta-libre.pdf?1601784484=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DMETODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_LAS_RUTA.pdf&Expires=1720138245&Signature=Oswcd1HgZFFT1NU3DikDP9prtMJ1UuTM3KMi~r2XBn62udEAknpol~6BsOxQ0Ed5K6hCmc0P-mw0Vh~PRZ1~bpq~vbooXxvqo5xmgcc1-a38lqkohkHJY8XPuFmlyt~4KAiNZ2kOEoQrqShnx6IL9fa4MmMDHuUu1~xuhvCmKXePAZHjzVvZPtfhO3qzdNIF9xzjfxp01d9Uxa5htbeW5q9XX~ZjaQIYLK0Zms4BYEo4iSfGFv5mclxglv8XaQC74Apjrh6OFijpcNXuqpZEWtN9bkTx2jIJ5qSAyQis~ES7t2LpnbKMUwBPSrVcjYUn5hPckRD0bnTEwVZpAPAw__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA)



Hall, S. (2020). The work of representation. In *The applied theatre reader* (pp. 74-76). Routledge.

<https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9780429355363-15/work-representation-stuart-hall>

Hiebert, E. H. (2022). When Students Perform at the below Basic Level on the NAEP: What Does It Mean and What Can Educators Do? *Reading Teacher*, 75(5), 631–639. <https://doi.org/10.1002/trtr.2082->

Hoffman-Miller, P. M. (2022). Job performance. *Salem Press Encyclopedia*. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,sso&db=ers&AN=89677578&lang=es&site=eds-live&scope=site>

Huanca Barrios, L. T. (2020). Selección de personal y rendimiento laboral de los colaboradores del Consorcio Comercial Arequipa, 2020. [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/63698>

Huaricallo Ramos, V. I., & Supo Flores, C. (2021). Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del archivo regional de Puno–2020. [Tesis de Licenciatura, Universidad José Carlos Mariátegui]. Repositorio Institucional Universidad José Carlos Mariátegui. <https://hdl.handle.net/20.500.12819/1570>

Hussein, H. (2022). Interview Method. In *Principles of Social Research Methodology* (pp. 207-219). Singapore: Springer Nature Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-19-5441-2_14

Intelligent Generation of Job Profiles. (2024). <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,sso&>



db=edspap&AN=edspap.20240152871&lang=es&site=eds-
live&scope=site

Interviews. (2023). Salem Press Encyclopedia.

[https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,sso&
db=ers&AN=89185555&lang=es&site=eds-live&scope=site](https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,sso&db=ers&AN=89185555&lang=es&site=eds-live&scope=site).

Javanmardnejad, S., Bandari, R., Heravi-Karimooi, M., Rejeh, N., Sharif Nia, H.,
& Montazeri, A. (2021). Happiness, quality of working life, and job
satisfaction among nurses working in emergency departments in Iran.
Health and Quality of Life Outcomes, 19, 1-8.
<https://doi.org/10.1186/s12955-021-01755-3>

Keles, G., Dogru, C., & Keles, A. I. (2024). Empirical Research Investigating the
Relationships Between Work Stress, Work Performance, and Mobbing
(Psychological Bullying) in Health Institutions. Kafkas Journal of Medical
Sciences / Kafkas Tıp Bilimleri Dergisi, 14(1), 54–64.
<https://doi.org/10.5505/kjms.2024.31384>

Laura Cruz, S. I. (2022). Gestión del talento humano y selección de personal en
trabajadores administrativos de la clínica americana de Juliaca 2021.
[Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional
Universidad Cesar Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/99115>

Leslie, L. M. (2019). Diversity initiative effectiveness: A typological theory of
unintended consequences. Academy of Management Review, 44(3), 538-
563. <https://doi.org/10.5465/amr.2017.0087>

Liao, M., Li, S., & Liu, H. (2024). The impact mechanism of telework on job
performance: a cross-level moderation model of digital leadership.



- Scientific Reports, 14(1), 1–17. <https://doi.org/10.1038/s41598-024-63518-6>
- Lievens, F., Sackett, P. R., & Zhang, C. (2021). Personnel selection: A longstanding story of impact at the individual, firm, and societal level. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(3), 444-455. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2020.1849386>
- Mamani Flores, Yadira Araceli. (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. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio Institucional Universidad Nacional del Altiplano. <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/21595>
- Montalván Chucuya, A. G. (2019). Selección del personal y su influencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Manantay, año 2019. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio Institucional Universidad Nacional del Altiplano. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1178>
- Montesinos Roman, B. K. Selección del personal y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuñoa-Puno, periodo-2018. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio Institucional Universidad Nacional del Altiplano. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1178>
- Olmos Barrios, A. L. (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 (Doctoral dissertation, Universidad



- Mayor de San Andrés, Facultad de Ciencias Económicas y Financieras, Carrera de Administración de Empresas). [Tesis Doctoral, Universidad Mayor de San Andrés]. Repositorio Institucional Universidad Mayor de San Andrés. <http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/18193>
- Pasti, V. (2023). Science and Social Knowledge or What We Do Not Know about What We Believe We Know. *Studia Universitatis Babes-Bolyai, Sociologia*, 68(1), 5–24. <https://doi.org/10.2478/subbs-2023-0001>
- Pawade, D., Joshi, T., & Parkhe, S. (2023). Survey on Resume and Job Profile Matching System. 2023 6th International Conference on Advances in Science and Technology (ICAST), Advances in Science and Technology (ICAST), 2023 6th International Conference On, 229–233. <https://doi.org/10.1109/ICAST59062.2023.10454929>
- Pluck, G., Crespo-Andrade, C., Parreño, P., Haro, K. I., Martínez, M. A., & Pontón, S. C. (2020). Executive functions and intelligent goal-directed behavior: A neuropsychological approach to understanding success using professional sales as a real-life measure. *Psychology & Neuroscience*, 13(2), 158. <https://doi.org/10.1037/pne0000195>
- Raeissi, P., Rajabi, M. R., Ahmadizadeh, E., Rajabkhah, K., & Kakemam, E. (2019). Quality of work life and factors associated with it among nurses in public hospitals, Iran. *Journal of the Egyptian Public Health Association*, 94, 1-8. <https://doi.org/10.1186/s42506-019-0029-2>
- Rodgers, W., Murray, J. M., Stefanidis, A., Degbey, W. Y., & Tarba, S. Y. (2023). An artificial intelligence algorithmic approach to ethical decision-making in human resource management processes. *Human resource management review*, 33(1), 100925. <https://doi.org/10.1016/j.hrmmr.2022.100925>



- Rodriguez Luza, M. E. (2019). La selección de personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa JOEL´ s, Callao 2019. [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/42800>
- Ronnie, J. B., & Philip, B. (2021). Expectations and what people learn from failure. In Expectations and actions (pp. 207-237). Routledge. <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781003150879-10/expectations-people-learn-failure-janoff-bulman-ronnie-brickman-philip>
- Santamaría Robles, J. G. (2020). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro SA (Master's thesis, Quito: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador). [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio Institucional Universidad Andina Simón Bolívar. <http://hdl.handle.net/10644/7204>
- Schleck Julia. (2022). Dirty Knowledge : Academic Freedom in the Age of Neoliberalism. University of Nebraska Press. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,sso&db=nlebk&AN=3072788&lang=es&site=eds-live&scope=site>.
- Solís Moreno, E. E. (2020). El reclutamiento y selección de personal y el desempeño laboral del personal administrativo de las universidades públicas del Ecuador (Master's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Gestión del Talento Humano). [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato].



- Repositorio Institucional Universidad Técnica de Ambato.
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/31765>
- Staff Pick. (2024). VFW, 111(6), 48–50.
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,sso&db=edo&AN=175840769&lang=es&site=eds-live&scope=site>
- Suárez, Y., & Doménica, L. (2023). *Gestión de talento humano: reclutamiento y selección del personal en la empresa Audioclinic, provincia de Santa Elena, año 2022* (Bachelor's thesis, La Libertad: Universidad Estatal Península de Santa Elena, 2023). [Tesis de Licenciatura, Universidad Estatal Península de Santa Elena]. Repositorio Institucional Universidad Estatal Península de Santa Elena.
<https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/9343>
- Testing and Evaluation. (2023). Salem Press Encyclopedia.
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,sso&db=ers&AN=89164524&lang=es&site=eds-live&scope=site>.
- Torre Sullca, V. (2021). Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de La Victoria, 2018. [Tesis de Licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Institucional Universidad Señor de Sipán.
<https://hdl.handle.net/20.500.12802/8213>
- Warr, P. (2020). Age and job performance. In *Work and aging* (pp. 309-325). CRC Press.
<https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.1201/9781003062622-25/age-job-performance-warr>



Woods, S. A., Ahmed, S., Nikolaou, I., Costa, A. C., & Anderson, N. R. (2020).

Personnel selection in the digital age: A review of validity and applicant reactions, and future research challenges. *European Journal of work and organizational psychology*, 29(1), 64-77.
<https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1681401>

Yoo, David. K., Grieman P., Villaseñor Black C., Dupuy D., & Ling-Chuang Pan A. (2022). *Knowledge for Justice : An Ethnic Studies Reader*. University of Washington Press.
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,sso&db=nlebk&AN=3319392&lang=es&site=eds-live&scope=site>.

Zekavat, R., & Buehrer, R. M. (Eds.). (2019). *Handbook of position location: theory, practice, and advances*.
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=u4GFDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR13&dq=position&ots=lx8jGYdZIA&sig=8beNNU3aCbe0M2lzmitwRoEDV80#v=onepage&q=position&f=false>



ANEXOS



ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: SELECCION DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ZEPITA - 2024

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES y DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p>Problema general ¿Cuál es la relación selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Zepita, 2024?</p> <p>Problema específico ¿Cómo se relaciona la selección de personal y la experiencia laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Zepita, 2024? ¿Cómo se relaciona la selección de personal y la iniciativa laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Zepita, 2024? ¿Cómo se relaciona la selección de personal y la calidad de trabajo de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Zepita año 2024? ¿Cómo se relaciona la selección de personal y el logro de objetivos de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Zepita, 2024? ¿Cómo se relaciona el perfil de puesto y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Zepita, 2024? ¿Cómo se relaciona el reclutamiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Zepita, 2024? ¿Cómo se relaciona las evaluaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Zepita, 2024? ¿Cómo se relaciona la entrevista y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Zepita, 2024?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Zepita año 2024.</p> <p>Objetivo específico Determinar la relación entre la selección de personal y la experiencia laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Zepita, 2024 Determinar la relación entre la selección de personal y la iniciativa laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Zepita, 2024 Determinar la relación entre la selección de personal y la calidad de trabajo de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Zepita año 2024 Determinar la relación entre la selección de personal y el logro de objetivos de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Zepita, 2024 Determinar la relación entre el perfil de puesto y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Zepita, 2024 Determinar la relación entre el reclutamiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Zepita, 2024 Determinar la relación entre las evaluaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Zepita, 2024 Determinar la relación entre la entrevista y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Zepita, 2024</p>	<p>Hipótesis general Existe relación positiva y significativa entre la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Zepita año 2024</p> <p>Hipótesis específico Existe relación positiva y significativa entre la selección de personal y la experiencia laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Zepita, 2024 Existe relación positiva y significativa entre la selección de personal y la iniciativa laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Zepita, 2024 Existe relación positiva y significativa entre la selección de personal y la calidad de trabajo de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Zepita año 2024 Existe relación positiva y significativa entre la selección de personal y el logro de objetivos de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Zepita, 2024 Existe relación positiva y significativa entre el perfil de puesto y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Zepita, 2024 Existe relación positiva y significativa entre el reclutamiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Zepita, 2024 Existe relación positiva y significativa entre las evaluaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Zepita, 2024 Existe relación positiva y significativa entre la entrevista y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Zepita, 2024</p>	<p>Variable 1: Selección de personal</p> <p>Dimensiones: Perfil de puesto Reclutamiento Evaluaciones Entrevista</p> <p>Variable 1: Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones: Conocimiento y experiencia Iniciativa Calidad del trabajo Logro de objetivos</p>	<p>Perfil de puesto</p> <p>Reclutamiento</p> <p>Evaluaciones</p> <p>Entrevista</p>



ANEXO 2: INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS

Tema: Selección de personal y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Zepita - 2024					
N°	Preguntas				
Selección de personal		4	3	2	1
Dimensión 01: Perfil de puesto					
1	La institución tiene experiencia en contratar personal según perfil de puesto.				
2	Se toma en cuenta la formación académica de cada candidato.				
3	Se indaga con los contactos que indican las referencias de un potencial candidato.				
Dimensión 02: Reclutamiento					
4	Los candidatos se informan de las convocatorias a través de publicidad de la institución.				
5	Se realiza convocatorias internas y externas para la selección del personal.				
6	Existen plazos y fechas para la recepción de los CV.				
Dimensión 03: Evaluaciones					
7	En el proceso de selección se evalúa la capacidad de manejo de conflictos de cada candidato.				
8	En el proceso de selección de personal se identifica y valora las habilidades interpersonales de cada candidato.				
9	En el proceso de selección se evalúa si el candidato tolera el trabajo bajo presión.				
Dimensión 04: Entrevista					
10	La Municipalidad Distrital de Zepita. en la entrevista indaga y valora los conocimientos necesarios para el puesto de trabajo.				
11	En la entrevista indaga y valora sobre las habilidades con las que cuenta el candidato.				
12	El entrevistador indaga sobre la experiencia laboral del candidato en puestos anteriores.				
Desempeño laboral		4	3	2	1
Dimensión 01: Conocimiento laboral					



13	Su jefe inmediato tiene la experiencia suficiente para manejar el cargo.				
14	Aplico conocimientos en el manejo de equipo y tecnología.				
15	Las funciones que desempeño son parte de mi experiencia.				
16	Se siente muy competitivo para realizar sus funciones laborales				
Dimensión 02: Iniciativa laboral					
17	Se promueve la creatividad y la innovación en tú departamento.				
18	El liderazgo es parte del trabajar en equipo.				
19	Anticiparse a los problemas laborales es su característica.				
20	Una buena comunicación es parte del trabajo en equipo				
21	En la organización se escucha a los colaboradores cuando tienen problemas.				
Dimensión 03: Calidad del trabajo					
22	Los procesos laborales son de buen nivel.				
23	Las estrategias empleadas en las labores son de calidad.				
24	El sistema laboral de la empresa es eficiente para el logro de objetivos.				
25	Las técnicas empleadas siempre nos dan buenos resultados.				
Dimensión 04: Logro de objetivos					
26	Los colaboradores del área operativa demuestran la capacidad en el uso de recursos.				
27	Se actúan de acuerdo con los tiempos y procesos establecidos.				
28	El cumplimiento de metas es una característica particular de la empresa.				
29	Es iniciativa del trabajador fijarse meta al iniciar con sus tareas cotidianas.				



ANEXO 3: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

ANEXO 3: Validación de instrumento

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN: JUICIO DE EXPERTOS

I. REFERENCIA

1.1. EXPERTO : Roberto Páez Colquehuancq

1.2. ESPECIALIDAD : Lic. Ad.

1.3. CARGO ACTUAL : DIRECTOR EPLAM

1.4. GRADO ACADÉMICO: DOCTOR

1.5. NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:
TEST DE LIKERT DE SELECCIÓN DE PERSONAL.

AUTOR DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN: BACH. ROYER AVIDAN CONDORI VILLANUEVA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				EXCELENTE			
		00	06	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		06	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado												X								
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables													X							
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia													X							
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables												X								
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes												X								
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación													X							
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos														X						
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices												X								
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de investigación												X								
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación													X							

Fuente: Tomado y adaptado de Palomino, Peña, Zevallos & Licolin (2015, p. 217).

III. RESOLUCIÓN DEL EXPERTO

3.1. Se acepta (X) 3.2. Se modifica () 3.3. Se rechaza ()

N° DNI	FIRMA DEL EXPERTO	N° CELULAR	LUGAR Y FECHA
02175441		976 793372	Juliaca, 15/07/2024



ANEXO 3 : Validación de instrumento

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN: JUICIO DE EXPERTOS

IV. REFERENCIA

- 4.1. EXPERTO : Percy Gonzalo Poma Poma
 4.2. ESPECIALIDAD : Lic. Administración de Empresas
 4.3. CARGO ACTUAL : Docente
 4.4. GRADO ACADÉMICO: Magister
 4.5. NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:

TEST DE LIKERT DE DESEMPEÑO LABORAL.

AUTOR DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN: BACH. ROYER AVIDAN CONDORI VILLANUEVA

V. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				EXCELENTE			
		00	06	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		05	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
11. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado															X					
12. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables															X					
13. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia													X							
14. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables															X					
15. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes													X							
16. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación															X					
17. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos															X					
18. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices																X				
19. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de investigación														X						
20. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación															X					

Fuente: Tomado y adaptado de Palomino, Peña, Zevallos & Licolin (2015, p. 217).

VI. RESOLUCIÓN DEL EXPERTO

- 6.1. Se acepta (X) 3.2. Se modifica () 3.3. Se rechaza ()

N° DNI	FIRMA DEL EXPERTO	N° CELULAR	LUGAR Y FECHA
07374215		951783754	Juliaca, 15.07.24



ANEXO 4: BASE DE DATOS

SELECCIÓN DE PERSONAL													DESEMPEÑO LABORAL																	
Perfil			Reclutamiento			Evaluaciones			Entrevista			Conocimiento				Iniciativa					Calidad del trabajo				Logros					
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29		
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80		
5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	76		
5	3	5	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	52	
2	3	4	4	3	4	4	1	2	4	4	3	3	8	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	1	4	2	4	56	
5	4	4	3	3	3	4	5	5	5	5	4	0	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	5	4	5	5	5	60	
4	2	2	4	2	2	4	5	4	4	5	2	4	0	2	2	4	2	2	4	2	4	2	2	4	5	4	4	5	52	
4	4	4	2	5	1	1	5	2	4	4	4	0	5	1	1	1	4	2	5	2	5	1	1	5	1	2	4	4	44	
4	4	4	2	3	3	4	3	3	4	3	4	4	1	3	3	4	3	4	2	3	2	3	3	4	3	4	3	4	51	
3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	0	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	52	
4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	1	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	66	
5	4	4	3	2	2	2	2	3	5	1	4	3	7	2	2	2	2	4	3	2	3	2	2	2	2	2	3	5	1	39
4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	8	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	66	
2	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	76	
4	4	2	2	2	2	4	4	2	4	4	4	8	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	4	4	44
5	1	3	4	3	3	3	5	5	5	5	1	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	5	3	5	5	5	5	58
4	4	5	3	3	5	5	5	4	5	5	4	5	2	3	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	4	5	5	69
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48



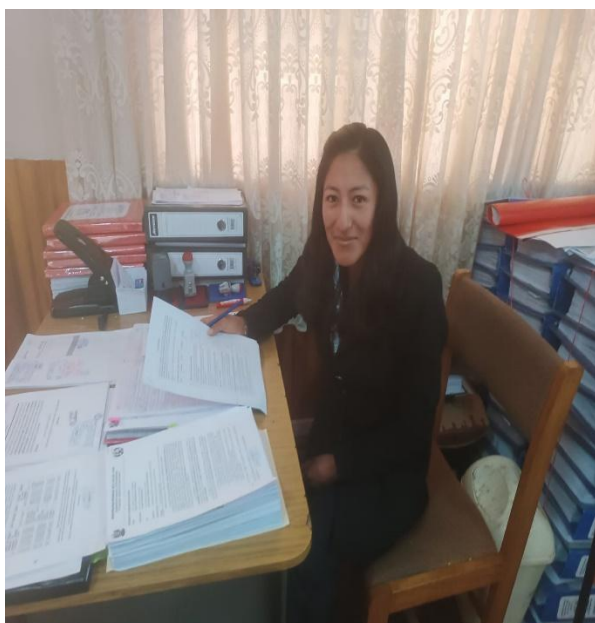
5	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	2				
4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	6	0				
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6	5				
4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	8	3	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6	2				
5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	7	0				
4	3	4	2	2	2	2	2	5	2	4	4	3	7	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	4	4	4	1			
4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	1	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	6	8			
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	0	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	8	0			
4	1	2	4	4	5	5	4	4	4	4	4	1	4	4	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	6	8			
4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	1	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6	6			
5	4	4	3	2	2	2	2	3	5	1	4	3	7	2	2	2	2	4	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	5	1	5	3	9
4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	6	6		
2	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	7	6	
4	4	2	2	2	2	4	4	2	4	4	4	3	8	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
5	1	3	4	3	3	3	5	5	5	5	1	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	8	8	
5	1	3	4	3	3	3	5	5	5	5	1	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	8	8	
4	4	5	3	3	5	5	5	4	5	5	4	5	2	3	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	6	9	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	8	
5	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	2	
4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	6	0		
4	3	4	2	2	2	2	2	5	2	4	4	3	3	7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	4	4	4	4	4	1
4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	1	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	6	8		



5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	8	
4	1	2	4	4	5	5	4	4	4	4	1	4	4	5	5	2	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	6	
4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6	
5	4	4	3	2	2	2	2	2	3	5	1	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	9
4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	6	
2	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	7	
4	4	2	2	2	2	4	4	2	4	4	4	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	
5	1	3	4	3	3	3	5	5	5	5	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	5	5	5	5	8
5	1	3	4	3	3	3	5	5	5	5	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	5	5	5	5	8
4	4	5	3	3	5	5	5	4	5	5	4	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
												6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	8



ANEXO 5: EVIDENCIAS DE RECOJO DE INFORMACIÓN





ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital

Fecha de entrega: 31 - 01 - 2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: ROYER AVIDAN CONDORI VILLANUEVA

Dirección: AV. JUAN VELASCO ALVARADO 280

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 71953881

Teléfono: 910651950 email: avidancondorii@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Escuela Profesional o Mención: ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

Título o Grado Académico a optar: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

Asesor: Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ZEPITA - 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): Selección, Personal, Desempeño, Laboral.

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

1

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, entre 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: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 – UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

31-01-2025

Fecha