



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

Facultad de Ciencias Empresariales

Escuela Profesional de Administración

**Selección de personal y desempeño laboral de los trabajadores de la
municipalidad distrital de Huántar, Áncash, 2022.**

Tesis

Para optar el título profesional de Licenciado en Administración

Autor

Nino Niber Amado Ortiz

Asesor

Dr. Santiago Ernesto Ramos Y Yovera

Huacho - Perú

2023

SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	11%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante	2%
4	Submitted to Universidad Autonoma del Peru Trabajo del estudiante	1%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	Submitted to Universidad del Istmo de Panamá Trabajo del estudiante	<1%
7	repositorio.undac.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	<1%

**SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
HUÁNTAR, ÁNCASH, 2022.**

NINO NIBER AMADO ORTIZ

TESIS PREGRADO

ASESOR:

Dr. Santiago Ernesto Ramos y Yovera

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Huacho, Perú

2023

DEDICATORIA

A mis padres, hermanos, familiares y amigos.

AGRADECIMIENTO

A Dios sobre todas las cosas, a mis padres hermanos, familias y amigos Dios les bendiga.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	I
AGRADECIMIENTO	II
ÍNDICE GENERAL	III
ÍNDICE DE TABLAS	V
ÍNDICE DE FIGURAS	VI
RESUMEN	VII
ABSTRACT	VIII
INTRODUCCIÓN	IX

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática	01
1.2. Formulación del Problema	03
1.2.1. Problema General	03
1.2.2. Problemas Específicos	03
1.3. Objetivos de la Investigación	03
1.3.1. Objetivo General	03
1.3.2. Objetivos Específicos	04
1.4. Justificación de la investigación	04
1.5. Delimitación del estudio	04
1.6. Viabilidad del estudio	05

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación	06
2.1.1. Investigaciones internacionales	06
2.1.2. Investigaciones nacionales	07
2.2. Bases Teóricas	08
2.3. Definiciones de términos básicos	36
2.4. Hipótesis de investigación	38
2.4.1. Hipótesis General	38

2.4.2. Hipótesis Específicas	38
2.5. Operacionalización de las variables	39

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico	40
3.2. Población y muestra	40
3.2.1. Población	40
3.2.2. Muestra	40
3.3. Técnicas de recolección de datos	40
3.4. Técnicas para el procesamiento de la información	41

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados	42
4.2. Contrastación de hipótesis	50

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados	55
------------------------------	----

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones	58
6.2. Recomendaciones	59

REFERENCIAS

7.1. Fuentes bibliográficas	60
7.2. Fuentes electrónicas	61

ANEXOS	63
---------------	-----------

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Distribución de las frecuencias absolutas y relativas del reclutamiento según indicadores	42
Tabla 2.	Distribución de las frecuencias absolutas y relativas de la evaluación según indicadores	43
Tabla 3.	Distribución de las frecuencias absolutas y relativas de la contratación según indicadores	44
Tabla 4.	Distribución de las frecuencias absolutas y relativas de la inducción según indicadores	45
Tabla 5.	Distribución de las frecuencias absolutas y relativas de la motivación del trabajador según indicadores	46
Tabla 6.	Distribución de las frecuencias absolutas y relativas del ambiente del trabajo según indicadores	47
Tabla 7.	Distribución de las frecuencias absolutas y relativas de la capacidad del trabajador según indicadores	48
Tabla 8.	Pruebas de normalidad	49
Tabla 9.	Prueba de Pearson entre la selección de personal y desempeño laboral	50
Tabla 10.	Prueba de Pearson entre el reclutamiento y desempeño laboral	51
Tabla 11.	Prueba de Pearson entre la evaluación y desempeño laboral	52
Tabla 12.	Prueba de Pearson entre la contratación y desempeño laboral	53
Tabla 13.	Prueba de Pearson entre la inducción y desempeño laboral	54

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Reclutamiento	42
Figura 2.	Evaluación	43
Figura 3.	Contratación	44
Figura 4.	Inducción	45
Figura 5.	Motivación del trabajador	46
Figura 6.	Ambiente de trabajo	47
Figura 7.	Capacidad del trabajador	48

RESUMEN

Objetivo: Establecer de qué manera la selección del personal influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huántar, Áncash, 2022. Métodos: La presente investigación es de tipo básica, nivel es correlacional, diseño no experimental, enfoque cuantitativo. La población es de 21 trabajadores. Resultados: en referencia a si considera que importante solicitar la presentación del curriculum vitae a los candidatos el 21.4% determinaron que está totalmente desacuerdo y en desacuerdo; en mención a si considera que el proceso de inducción que recibió fue el adecuado el 64.3% determinaron que está totalmente desacuerdo y en desacuerdo; en mención a si siente que la institución está acorde a sus metas y expectativas el 35.7% determinaron que está totalmente desacuerdo y en desacuerdo; en mención a si siente en todo momento el apoyo de la administración el 42.9% determinaron que está totalmente desacuerdo y en desacuerdo. Conclusión: la selección del personal influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huántar, Áncash, 2022; los resultados que se obtuvieron en base a la Prueba de Pearson es de 0.594, lo que indica que se ubica en una posición positivo moderado y con un nivel de significancia del $p = 0,001$ menor al establecido 0.05.

Palabras clave: selección de personal y desempeño laboral.

ABSTRACT

Objective: To establish how the selection of personnel influences the job performance of the workers of the District Municipality of Huántar, Áncash, 2022. **Methods:** This research is of a basic type, level is correlational, non-experimental design, quantitative approach. The population is 21 workers. **Results:** in reference to whether they consider it important to request the presentation of the curriculum vitae to the candidates, 21.4% determined that they totally disagree and disagree; In reference to whether they consider that the induction process they received was adequate, 64.3% determined that they totally disagree and disagree; In reference to whether they feel that the institution is in accordance with their goals and expectations, 35.7% determined that they totally disagree and disagree; In reference to whether they feel the support of the administration at all times, 42.9% determined that they totally disagree and disagree. **Conclusion:** the selection of personnel significantly influences the job performance of the workers of the District Municipality of Huántar, Áncash, 2022; The results that were obtained based on the Pearson Test is 0.594, which indicates that it is located in a moderately positive position and with a significance level of $p = 0.001$ less than the established 0.05.

Keywords: personnel selection and job performance.

INTRODUCCIÓN

Internamente en el sistema de recursos humanos las selecciones del personal se han convertido en un proceso de vital importancia, de su propia efectividad depende en una medida el desempeño del personal tenga en el interior de la institución, por tal motivo las organizaciones se ven forzadas a tener un eficiente proceso de selección.

Por lo aludido con anterioridad, la presente indagación busca establecer de qué manera la selección del personal influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huántar, Áncash, 2022.

La investigación está conformada por VI capítulos, donde el primer capítulo se dedicó a desarrollar la descripción de la realidad problemática a nivel internacional, nacional y dentro de la Municipalidad Distrital de Huántar, para así poder formular los problemas y objetivos, además de describir la justificación, delimitación y viabilidad de la investigación.

El segundo capítulo, dio paso al desarrollo del marco teórico marcando los antecedentes de la investigación, tanto internacionales como nacionales, además de contar con las bases teóricas donde se desarrollaron las dimensiones con las cuales se evaluaron las variables además de otras teorías que sirven como fundamento de las variables, también se consideró para este capítulo la formulación de las hipótesis junto a la operacionalización de las variables.

El tercer capítulo, detalló la metodología de la investigación desde el diseño metodológico hasta la población como también las técnicas para la recolección de datos y para el procesamiento de la información.

En el cuarto párrafo se desarrollaron los análisis de los resultados como la contrastación de hipótesis; para que en el quinto capítulo se ejecute la discusión de los resultados; y así, plasmar en el sexto capítulo las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

La investigación cuenta, además, con las referencias y los anexos complementarios.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

En las organizaciones, se sabe que la calidad de los trabajadores que tienen es un elemento determinante, permitiendo alcanzar los objetivos. No obstante, en el contexto internacional, Meza (2021) en su investigación concluyó que los problemas encontrados como la escasez de ayuda de la organización, la carencia de reconocimientos de logros y objetivos, así como la ausencia de cooperación entre colegas, ocasionaron que el desempeño del personal fuera deficiente. Asimismo, los estudios hechos sobre selección de personal, como el estudio realizado por Vásquez (2015) concluyó que la falta de conocimiento de la ejecución de un proceso de selección parte de quienes lo realizan ya que se basan en las referencias de otros colegas por lo que su ocupación es afectada.

A nivel nacional, Capcha (2018) identificó una serie de factores motivacionales los cuales influían en el desempeño laboral como los altos grados de inseguridad, la escasez de reconocimiento de los encargados acerca del trabajo que efectúan, todo ello hace que muchos de los trabajadores no se sientan conformes y no realicen de manera óptima sus funciones. Por otro lado, Carrillo (2019) señala que la falta de expertos competentes en el progreso de un proceso sumamente relevante, como es el de selección, hace que este proceso fallé y se vea reflejado en una rotación alta del personal.

Recursos humanos juega un rol crucial para someter el catálogo de rotación de trabajadores, ya que también de reduce los costos, se dispone de personal con gran disposición para su puesto de trabajo y se obtiene un buen ambiente de trabajo y como efecto el desempeño incrementa los grados de eficiencia. Teniendo en cuenta lo anterior, el estudio posee como objeto saber cómo la selección del personal viene

influyendo en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Huántar, Áncash.

La Municipalidad Distrital de Huántar tiene como misión vigorizar la gobernanza institucional y promover el desarrollo y fortalecimiento de la economía local a través del desarrollo de la inversión pública y privada, la cual permita la implementación de políticas y programas dirigidos a la inclusión de las personas, para brindar oportunidades, apropiada prestación de servicios estatales-, progreso integral, establecido, razonable y conforme en toda la jurisdicción del Distrito.

En la Municipalidad Distrital de Huántar se ha logrado identificar una serie de aspectos que han reducido el grado de desempeño de los colaboradores tales como la falta de interés en la capacitación por parte de estos ya que consideran que no mejora su desempeño; los trabajadores no reciben reconocimiento por el esfuerzo que ejecutan en su trabajo por lo que no se esfuerzan mejorar cada día en sus funciones; no se emplean las estrategias necesarias para que el cumplimiento de las labores sean efectivas en la labor diaria; cuando surgen problemas en la organización, los jefes inmediatos no escuchan a los trabajadores y como consecuencia se han incrementado los niveles de conflicto; la excesiva carga laboral ha generado que los trabajadores terminen su jornada laboral exhaustos.

En relación a la selección de personal dentro de la Municipalidad Distrital de Huántar también se ha encontrado ciertas deficiencias tales como la falta de criterio al valorar el grado de conocimiento general y técnico de los postulantes que requiere el puesto que se cubrirá; en la entrevista no se considera en su totalidad los ítems que impactan en la determinación de la persona para cubrir con el puesto requerido; en el proceso de selección no se considera la conducta humana y competitiva para la determinación conclusiva; en muchas ocasiones el transcurso de comparar entre las exigencias del puesto y el perfil del postulante empleado en la selección del personal.

Si la Municipalidad Distrital de Huántar no considera los puntos débiles que se mencionó con anterioridad se elevará el índice de rotación del personal y asimismo se reducirá la productividad dentro de la institución.

Por eso es relevante que, los encargados de la Municipalidad Distrital de Huántar realicen las destrezas oportunas que generen una perspectiva efectiva en los

colaboradores, buenas circunstancias de trabajo, de manera que eleven su desempeño en la institución.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿De qué manera la selección del personal influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huántar, Áncash, 2022?

1.2.2. Problemas Específico

- a. ¿De qué manera el reclutamiento del personal influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huántar, Áncash, 2022?
- b. ¿De qué manera la evaluación del personal influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huántar, Áncash, 2022?
- c. ¿De qué manera la contratación del personal influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huántar, Áncash, 2022?
- d. ¿De qué manera la inducción del personal influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huántar, Áncash, 2022?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

Establecer de qué manera la selección del personal influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huántar, Áncash, 2022.

1.3.2. Objetivos Específicos

- a. Establecer de qué manera el reclutamiento del personal influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huántar, Áncash, 2022.
- b. Establecer de qué manera la evaluación del personal influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huántar, Áncash, 2022.
- c. Establecer de qué manera la contratación del personal influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huántar, Áncash, 2022.
- d. Establecer de qué manera la inducción del personal influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huántar, Áncash, 2022.

1.4. Justificación de la investigación

Justificación teórica

La investigación servirá para contribuir con información relacionada en la intervención existente entre selección de personal y desempeño laboral, información que se colocará en los resultados, conclusiones y recomendaciones; aquello favorecerá a investigaciones futuras.

Justificación metodológica

Su utilidad metodológica es el esbozo de una herramienta científica para recolectar información la cual ayudarán a otros estudios a analizar la selección del personal y el desempeño laboral, que se sustenta en un marco teórico que se selecciona en la práctica para que el estudio alcance los resultados esperados.

1.5. Delimitación del estudio

- Delimitación geográfica: Municipalidad Distrital de Huántar, provincia de Huari, departamento de Áncash.

- Delimitación temporal: noviembre del año 2020 a diciembre del año 2022.
- Delimitación social: Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huántar.
- Delimitación semántica: Selección del personal y desempeño laboral.

Snell y Bohlander (2013) lo definen como “es el transcurso por el cual se seleccionan personas calificadas para ocupar puestos existentes o propuestos” (p. 244).

Robbins y Coulter (2014) lo definen como “la adición total de los resultados de todo el trabajo de la empresa” (p. 271).

1.6. Viabilidad del estudio

El estudio es realizable ya que tiene los recursos económicos, humanos y materiales para garantizar su realización. Asimismo, se tiene el tiempo y autorización de la organización.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Investigaciones internacionales

Altamirano (2018) elaboró el estudio deignado “Estrés y desempeño laboral en los servidores públicos de la Función Judicial”, la Universidad Técnica de Ambato fue quien la aprobó. Ecuador. Objetivo: establecer la intervención del estrés en el desempeño laboral. Su diseño es: no experimental y descriptiva. El universo fue: 92 trabajadores con procesos administrativos. La técnica fue: la encuesta. El instrumento fue: el cuestionario. Las conclusiones señalan que: “El estrés en el trabajo tiene efecto en el desempeño de los empleados de la institución” (p.103).

Alava y Gómez (2016) realizaron la investigación con título “Influencia de los subsistemas de talento humano en el desempeño laboral del personal de una Institución Pública, Coordinación Zonal 8, durante el periodo 2014”, fue aprobada por la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Ecuador. Objetivo: estudiar la intervención de la gestión en los sub-sistemas del capital humano en el desempeño laboral, con el propósito de trazar una aplicación y de esa manera optimar los métodos de selección e instrucción. La investigación es de tipo: descriptiva. El universo fue: 241 trabajadores. La muestra fue: 140 empleados. La técnica fue: la encuesta. El instrumento fue: el cuestionario. Se concluyó que: “un alto nivel de conflicto de servidores relacionados con procesos de Talento Humano, lo cual se encuentra interviniendo en su desempeño laboral, por ejemplo: selección de personal, formación y remuneración” (p.136)

Siavichay (2013) realizó la investigación titulada “Manual de reclutamiento selección, contratación e inducción de personal por competencias para el Gobierno Provincial del Azuay”, la Universidad del Azuay fue quien la aprobó. Ecuador. Su objetivo general de la investigación fue: establecer un patrón de progreso provincial alterno, el cual induce economías solidarias, una administración razonable del clima, con superioridad en las prestaciones y una apropiada subestructura de soporte, en el marco de la multiculturalidad, la democracia interactiva y la igualdad de género y la racial, con el objetivo de construir una manera de perfeccionar la vida de los individuos. La investigación concluyó que: “la estructura propuesta del gobierno provincial del Azuay se basa en la planificación de personal, autorización de puestos, búsqueda de candidatos, reclutamiento, evaluación de candidatos, selección, contratación, capacitación y orientación” (p.122).

2.1.2. Investigaciones nacionales

Cienfuegos (2020), “Selección de personal y el desempeño laboral de los fiscalizadores municipales Surquillo, 2020”, la Universidad César Vallejo fue quien la aprobó. Perú. Objetivo: determinar la asociación que hay entre la selección de personal y el desempeño laboral. Su diseño es: no experimental, descriptivo correlacional. El universo fue: 50 fiscalizadores. Se empleó como técnica para recopilar información: la encuesta. Las conclusiones de la investigación señalan que: “entre la selección de personal y el desempeño laboral hay vínculo moderado” (p.31).

Quenaya (2017) realizó el estudio con título “Selección de personal y desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima – 2016”, la Universidad César Vallejo fue quien lo aprobó. Perú. Objetivo: determinar la asociación entre selección de personal y el desempeño laboral en trabajadores. Su diseño es: no experimental. El universo fue: 44 servidores. Se empleó: la encuesta. Se concluyó que: “hay vínculo entre la selección de personal y desempeño laboral en trabajadores” (p.90).

Quispe (2017) efectuó la indagación con título “La selección del personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ancón, año 2017”, la Universidad César Vallejo fue quien la aprobó. Objetivo: determinar la asociación de la selección de personal y desempeño laboral. La indagación es de tipo: aplicada descriptivo – correlacional. La población fue: 150 colaboradores. Se empleó como técnica para recopilar información: la encuesta. La investigación concluyó que “se fijó que hay asociación positiva sumamente elevada entre ambas variables” (p. 35).

2.2. Bases teóricas

Variable independiente: Selección de personal

A. Definiciones

Arbaiza (2014), se trata de seleccionar al individuo apropiado en el lugar apropiado para aumentar el potencial de los empleados y su desempeño en la empresa.

Snell y Bohlander (2013), la selección es un procedimiento por el que se seleccionan personas calificadas para ocupar puestos existentes o propuestos.

Cuesta (2010), es un proceso que se lleva a cabo con la ayuda de ideas y métodos prácticos, siguiendo los lineamientos de la estructura de la empresa y la ley de administración de Recursos Humanos.

Chiavenato (2009), dice que es seleccionar el transcurso apropiado para la ocupación, significa elegir el postulante apropiado entre otros con el fin de ocupar el puesto dado por la empresa.

B. Dimensiones de selección de personal

Chiavenato (2009) mencionan que existen cuatro dimensiones las cuales conforman la selección de personal:

a. Reclutamiento

Es una forma de obtener a los empleados antes de que se unan a la organización. El primer paso en este proceso es encontrar personas que puedan

tener el propósito de unirse a la empresa en el puesto solicitado. Siendo sus indicadores los siguientes:

- Fuentes internas.
- Fuentes externas.

b. Evaluación

Es un recurso altamente eficaz para acrecentar los trabajadores en una organización, y la forma más adecuada de conseguirlo es dirigir este procedimiento hacia la exploración de discernimientos y destrezas personales que se alineen con los requerimientos de la organización. Siendo sus indicadores los siguientes:

- Psicológica.
- Conocimiento.
- Currículo.

c. Contratación

Un contrato de trabajo es un convenio voluntario entre el empleado y el empleador que da lugar a un vínculo necesario, en el que cada parte se obliga a una cosa; por lo tanto, el empleador está obligado a pagar los servicios de su empleado en tanto que el trabajador está obligado a prestar los servicios personalmente, siendo el factor más importante el nivel de relación que siempre hay entre el empleado y el empleador. Siendo sus indicadores los siguientes:

- Tipo de contrato.
- Tipo de remuneración.

d. Inducción

Incluye la orientación, localización y seguimiento que se realiza a los nuevos empleados (también se puede aplicar a los traslados de empleados), durante la primera fase de desempeño inicial (“fase de prueba”). Siendo sus indicadores los siguientes:

- Empresa.
- Puesto.

C. Reclutamiento de personal

Cuesta (2010), es el proceso utilizado en las áreas de recursos humanos, que es llevado a cabo tanto por la empresa como por un consultor externo, con el fin de encontrar trabajadores potenciales. La empresa intercambia información sobre el proceso a desarrollar, y la presenta a las partes interesadas, para efectos de su nominación siempre que cumplan con el perfil requerido.

Este proceso tiene que contener la publicación de información por parte de la institución, la publicación de los datos requeridos del puesto propuesto, el conocimiento necesario del puesto y el número de puestos a cubrir, así como los métodos de remuneración.

El reclutamiento se refiere a la operación de actividades para encontrar un determinado grupo de personas calificadas, consiguiendo de esa manera que la empresa cuente con un grupo de personas aptas, por lo tanto, pueden tener varias opciones a la hora de elegir. Este proceso comienza cuando la empresa solicita empleados, o como se le conoce como “orden de servicio”, dependiendo de lo que necesite la organización.

D. Elementos del proceso de reclutamiento

Según Chiavenato (2009) los principales elementos para el proceso de reclutamiento son los siguientes:

- Puesto vacante: Una vacante surge en una empresa u organización debido a factores tales como: renuncia, despido, rotación de la empresa o crecimiento de la misma.
- Vacante: Se llama así al cargo que aún no lo han cubierto, un puesto es la creación de una empresa o viceversa, un puesto temporal o permanente para otra persona que ha ocupado el puesto.
- Perfil: Es el lugar para mencionar las características que tiene que tener la persona que ocupa el cargo, desempeñar sus funciones con eficacia y especificar el salario que paga. Tenga en cuenta que debe haber una evaluación previa del sitio y la estructura en sí.

- Base de datos: Esta herramienta está en el área de Talento Humano de la organización para encontrar colaboradores que cumplan con los requisitos esenciales del perfil.
- Fuentes de reclutamiento: Al no existir datos de postulación en el área de Talento Humano, la decisión será solicitada y tomada, la empresa puede hacer que encuentre los candidatos que desea tener, de acuerdo a los requerimientos de la empresa.

E. Importancia de una buena selección de personal

Carrasco (2005), la importancia de una excelente selección está en que es mejor anticipar a los empleados a la hora de desempeñar sus labores en la organización; Por lo tanto, la evaluación tiene que hacerse de modo secuencial y oportuna, teniendo en cuenta los aspectos mencionados a continuación:

- Grado académico
- Tiempo de práctica (experiencia)
- Análisis psíquico

Los elementos están asociados con el comportamiento de la persona, lo que se puede apreciar en su desarrollo social, laboral y familiar, para ello se analizan a través de una entrevista con técnicas de evaluación y contar con un empleado con el perfil solicitado para el puesto de trabajo.

A medida que la organización categoriza lo que quiere en un nuevo empleado, la posesión de habilidades, capacidades y competencias es la mejor anticipación a buscar en el futuro puesto de trabajo del candidato elegido, cada una de estas se realizan conforme a su hoja de vida y sus avances académicos logrados en su recorrido educativo las cuales serán parte primordial para el porcentaje del cumplimiento y lograr el propósito planteado de ser el elegido para cubrir una vacante que hay.

F. Proceso de selección

Cuesta (2010) menciona las fases básicas para el proceso de selección, a saber:

- Descripción de los requisitos: Este es el primer paso que da una empresa, en el cual determina el requerimiento de contratar a trabajadores, eligiendo entre contratar nuevos empleados o, en caso contrario, puede seguir trabajando con los empleados actuales.
- Preparación del perfil del postulante: Considerando el requerimiento, la empresa hace un perfil, hablando de las necesidades, calificaciones, conocimientos y habilidades que deben tener aquellos candidatos a postular.
- Lanzamiento de la convocatoria: En este proceso, la empresa busca candidatos a través de diversos medios, como prensa, radio y/o redes sociales. De donde se tienen que establecer los requisitos que se solicitan para cubrir la vacante.
- Preselección de los postulantes: Al recibir las hojas de vida, se analizarán, se evaluará la experiencia y capacitación de cada candidato y se verá si se ajustan o no a lo que la empresa requiere.
- Selección: Selección: Durante esta etapa, los seleccionados se someterán a una serie de entrevistas o pruebas psicológicas. A partir de ahí, quienes superan esta etapa regresan a la entrevista final para confirmar los datos y saber su disponibilidad.
- Informe de los candidatos: Considerando la información de los postulantes, se hará un informe en el cual se valoren los méritos y deméritos del candidato idóneo para el cargo.
- Toma de decisiones: Aquí se decide el postulante más apropiado para la ocupación, comprobando la adecuación a las condiciones y la cultura de la organización.
- Contratación: Las condiciones del contrato se revisan considerando el salario al nivel a cubrir, sus funciones, el periodo de prueba o no (de acuerdo a lo establezca la empresa), y la duración del contrato. La finalidad es firmar el mismo.

- Incorporación: Durante esta fase, acompañará al colaborador nuevo, con el objetivo de conocer su funcionamiento, y proporcionarle los datos que se necesiten con el fin de realizar su labor. También le permite saber si se necesita más capacitación.
- Seguimiento: Esta labor se hace por medio de las evaluaciones que hace la organización, tanto a largo como a mediano plazo en las que participan los empleados, evaluando de esa manera la efectividad de este proceso de selección y considerando cambios futuros.

G. Diferencias entre reclutamiento y selección de personal

Cuesta (2010), considerando que estos dos aspectos están relacionados con la administración de talentos humanos, ya que son los encargados del área encargada de la gestión de personas internamente en la organización, en ciertas circunstancias las organizaciones solicitan el apoyo permanente de la empresa para ello.

El reclutamiento es el proceso de cubrir un puesto, considerando el puesto deseado. Comunicar esta necesidad de diferentes maneras con el fin de tener personas que completen el perfil.

En tanto que la selección, es un proceso ulterior al reclutamiento. Contando con diversas fases y eligiendo al postulante más apto para el puesto requerido. Desplegándose por medio de diversas entrevistas y/o metodologías de selección.

H. Selección como un proceso de comparación

Llanos (2005), el proceso de selección debe verse como una verdadera comparación de dos factores: los requisitos del puesto (las necesidades que tiene que efectuar el titular del puesto) y el perfil de las peculiaridades del postulante. El primer factor la proporciona el análisis de puesto y descripción, y el segundo factor se obtiene aplicando técnicas de selección. Sea X el primer factor e Y el segundo, de esa manera se concluye:

- Si X es mayor que Y, el postulante no efectúa con lo que el puesto requiere. Si son iguales X e Y, el postulante está en la condición adecuada para tener el puesto.
- Si X es menor que Y, el postulante posee más calificaciones de las que requiere el puesto.

De hecho, este cotejo no se enfoca en un punto concreto de equilibrio entre los factores, sino en todo el grupo de acogida, lo que permite una mayor o menor flexibilidad en el ámbito adecuado. Aquello es equivalente a los límites de paciencia permitidos en el proceso para controlar la calidad. Generalmente, este cotejo requiere que la representación y el estudio del puesto o el esclarecimiento de las destrezas solicitadas se traduzcan en un tipo de descripción que servirá como un método que funcionará para crear un fuerte proceso de selección.

I. Modelo de colocación, selección y clasificación de los candidatos

Para Chiavenato (2009) la selección trata cuatro modelos que se mencionarán a continuación:

- Colocación: Solo un individuo y un puesto libre para esa persona. De esta forma, el solicitante no puede ser rechazado.
- Selección: Hay varios candidatos para un puesto. Aquí, se comparan los perfiles de las partes involucradas con lo que requiere el puesto.
- Clasificación. Los perfiles de cada uno de los involucrados se diferencian con las exigencias del puesto. Como resultado, el postulante puede que lo acepten o lo rechacen. Si lo último pasa, participará en la competencia por otros puestos disponibles, de ahí la palabra “clasificación”.
- Modelo de Valor Agregado: Se enfoca en aportar discernimientos y destrezas para la organización.

J. Fases en el proceso de selección de personal

Según Piedra et al. (2023) en concreto, las fases del proceso de selección se dividen en:

- a. Preliminar: Es analizar y describir el puesto mediante la recopilación de datos sobre las funciones del puesto, identificando las labores y habilidades requeridas para desempeñar esta función, conjuntamente de hacer un análisis y descripción de la estructura organizacional de la empresa. Esta fase abarca:
- Planificar actividades y tareas asociadas con el puesto (describir el puesto).
- b. Reclutamiento: Es el proceso de levantamiento de requerimientos de las personas, identificando y atrayendo trabajadores aptos y capaces para lograr las metas de la organización, luego de identificar las características sobresalientes, en el turno del candidato se pueden decidir las fuentes de reclutamiento como idóneas:
- Fuentes internas: Son actividades de selección realizadas por la propia organización, en función de las necesidades de los trabajadores, la competencia interna o la rotación.
 - Fuentes externas: Incluyen aplicaciones, anuncios que usan los nombres de recién titulados, avales profesionales y búsqueda activa en las redes sociales.
 - Inducción del empleado: Este es el proceso mediante el cual los trabajadores reúnen los conocimientos indispensables para administrar la empresa y se integran completamente en el trabajo, esta es la fase final del proceso de selección, contratar al trabajador personal apropiado tiene impacto gravemente en el ambiente y la cultura organizacional, es necesario asegurarse de que el trabajador tenga metas relacionadas con la empresa, cuando un individuo se incorpora a una nueva organización o a un nuevo grupo de trabajo con el que no está familiarizado, existe un proceso conocido como socialización entre el trabajador recién llegado y la empresa, en el que el trabajador entiende y acepta los valores, reglas y creencias requeridas en la empresa.

K. Proceso y seguimiento de la selección de personal

Arias (2022) indica que, según la siguiente tabla, se puede distinguir el proceso y seguimiento en la selección de trabajadores:

- Cubrir una ocupación
- Hacer un análisis de las particularidades del puesto
- Requerir trabajadores
- Hacer la convocatoria
- Tomar en cuenta los datos del perfil
- Análisis interno de los postulantes
- Identificar las fuentes de reclutamiento
- Acoger los postulantes
- Revisar los antecedentes
- 1 a 2 sesiones de entrevista
- Valoración específica y psicológica
- Formación de candidatos
- Mostrar los finalistas a los clientes internos
- Elaborar informes acerca de los finalistas
- Elegir el finalista
- Negociar
- Hacer una oferta por escrito
- Transcurso de admisión
- Inducción

L. Características de la selección de personal

Fernandez (2022) señala que los individuos que son los representantes de seleccionar talentos para la empresa tienen que poseer ciertas cualidades/habilidades necesarias para cumplir bien con sus funciones. Son los encargados de atraer el capital humano, el gran motor de toda empresa, por lo que es muy importante que sean personas que cumplan unas determinadas características.

- Moralidad
- Análisis
- Proyección
- Tecnológica
- Comunicación
- Curiosidad
- Riesgo
- Productiva

Se especula que el proceso de selección es un grupo de dinámicas, cuando se selecciona una persona de un grupo de candidatos que podrá encontrar empleo en el personal de la empresa. El propósito primordial es conseguir la adecuación del candidato con el puesto vacante en la organización. Ofrecen una variedad de formas de optimizar el trabajo de los empleados, pero ninguna de ellas se prueba para determinar la corrección de las decisiones o los contratos de personal. Si una empresa selecciona personal de alto desempeño, obtiene otra ventaja significativa en sus procesos y resultados.

M. La eficiencia y eficacia en el proceso de selección de personal

Según Bolaños (2020) como resultado de la eficiencia del proceso de selección, las posibilidades también se consideran para efectuar con los requisitos trazados, teniendo en cuenta los recursos y el tiempo que se invertirá, centrándose en su perseverancia en la gestión de estrategias, lo que le permite cumplir con los requisitos e involucración en que esto implica el menor uso de los recursos; esto significa que los instrumentos que desea usar debe desarrollarse pronto para que puedan cumplir con tales requisitos. Por lo tanto, un profesional eficiente, de sus habilidades, elige ciertas destrezas y desarrolla el proceso de acuerdo con el tiempo y los recursos previstos en su desempeño, principalmente eligiendo a la persona perfecta, que corresponde al perfil y la cultura organizacional para el tiempo más corto posible y garantizando que él

responderá positivamente sobre su adaptación, con el fin de que no haya rotación.

A partir de la experiencia práctica, es posible reflejar los factores que dificultan la implementación de los procesos con eficiencia; si bien las empresas ahora están observando este desarrollo, las demandas que impone a los procesos dificultan su implementación eficiente, aunque si se efectúa, los profesionales se enfrentarán a estrategias de prueba y error que pueden impactar de manera significativa el proceso; asimismo, infiltrar nuevas estrategias pone en crisis a estas personas, manifestándose, entre otras, como reacción al trabajo bajo presión, estrés en el trabajo, retiros.

La eficacia es asimismo uno de los principios esenciales del proceso de reclutamiento y selección; la eficacia significa la evaluación continua de los procesos y su implementación óptima, que crea la calidad de los procesos para la organización y recibe capital favorable en proporción a su crecimiento. La eficacia tanto en el reclutamiento como en la selección se demuestra cuando los expertos son inteligentes en la ejecución, los detalles y el análisis al manejar la información, adquirir los recursos necesarios y proporcionar oportunidades. También, el objetivo primordial es incluir en la empresa a empleados competentes que efectúen con las perspectivas tanto profesionales como personales, se acoplen a la organización y se alineen con la cultura y la estrategia de la organización.

Finalmente, la eficacia de estos procesos se demuestra en la implementación de cada paso teniendo en cuenta aspectos de un buen proceso de reclutamiento y selección; los expertos no solo buscan instrumentos; los modifican para poder profundizar y analizar los perfiles de trabajo desde una mejor perspectiva y conseguir excelentes resultados. Los profesionales eficaces brindan, facilitan, encuentran e idealizan instrumentos y procesos en general; corresponden totalmente a lo sugerido y crean complacencia con los resultados. Si estos procesos son eficaces, entonces hay calidad.

N. Algunas consideraciones de la selección de personal

Martínez y Vargas (2019) indican que la selección de trabajadores como parte del proceso de contratación y reclutamiento; ambos son pasos en el mismo proceso de adquisición de recursos humanos para una empresa. La selección no significa elegir a unos pocos, discriminar a los demás, sino que la selección permite segmentar y categorizar a las personas basándose su potencial y facilita la formación y el desarrollo de los postulantes en la relación necesaria entre las personas y el trabajo. El problema no es la elección, sino la forma en que se hace, el comportamiento ético del proceso, la política, las metas, el comportamiento de las personas; todo esto destaca la necesidad de reglas que dirijan este proceso.

Para Cuesta (2010), la selección de trabajadores es un proceso guiado por conceptos y métodos efectivos, consistentes con la dirección estratégica de la empresa y el logro de la política de Gestión de Recursos Humanos (GRH), procedentes, para encontrar el candidato que mejor se adapte a las particularidades de los requisitos presentes y futuros previsibles del trabajo o puesto en particular y de la empresa.

El primer concepto enfatiza positivamente que la selección de personal no solo se da para un puesto en particular en el momento presente, sino que es muy importante provisionar el personal requerido a futuro de acuerdo con la situación actual de crecimiento de la empresa. La selección de trabajadores no solo es valiosa en el proceso de dotar a la empresa del personal requerido, sino que, partiendo del proceso evaluativo de postulantes como base, es de gran utilidad y tiene como función aportar a la preparación de los proyectos formativos y de carrera del candidato, proyectos de sucesiones (cantera y reserva de cuadros, tablas sustitutorias), orientación profesional, inventario de empleados, certificación de competencias y evaluación del desempeño laboral.

El citado autor agrega que el proceso de selección es una inversión que debe asegurar un rápido “retorno de la inversión”. Los beneficios sociales, materiales y económicos de contar con una fuerza laboral con las cualidades apropiadas para desempeñar sus funciones son inconmensurables. Por otro lado, el proceso de selección de trabajadores no debe ser una moda, dictada al gusto

del empleador o funcionario subordinado. La introducción de un sistema de selección con este enfoque hará que el sistema falle en primer lugar.

O. Técnicas de selección de personal

Según Chiavenato (2009) señala que cuando se obtiene información importante, considerando el puesto de trabajo o los conocimientos requeridos, no se presenta suficiente información sobre el postulante que se ha presentado, para después elegir la estrategia para elegir al postulante, considerando los datos recolectados de cada postulante, y de los apropiados. Los métodos o técnicas se clasifican en 5 categorías que se describen posteriormente, como: entrevistas, test de discernimientos o habilidades, test psicológicos, test temperamentales y, por último, la técnica de simulación.

a. La entrevista de selección

Es la más empleada al momento de entrevistar, y se puede aplicar en diversos ámbitos de la empresa, consintiendo filtrar a los candidatos; considerando que es un proceso continuo al inicio del proceso de selección, con el objetivo de evaluar los conocimientos profesionales y/o de carrera, y también una entrevista de orientación y asesoramiento en el campo del trabajo social o en casos de despido o renuncia, significa entrevistas de separación.

b. Pruebas de conocimiento o de capacidades

Es una herramienta para evaluar la comprensión general y el conocimiento específico de un candidato de acuerdo con los requisitos del puesto. Encuentra una medida del nivel de conocimiento profesional o técnico, como habilidades informáticas, contabilidad, redacción, inglés y más. Por otro lado, las pruebas de capacidades son modelos de labor que se emplean con el fin de cotejar el rendimiento de un postulante. Miden el nivel de competencia o capacidad con el fin de ejecutar una experiencia de conducción de PC, automóvil o camión, y existe una gran variedad de tales conocimientos y pruebas de variedad.

c. Tests psicológicas

Significa que solo tienen un propósito y la estructura de la población determina el comportamiento y las habilidades de los participantes. También se

utilizan para comprobar el desempeño frente a estándares estadísticos para compararlos en contextos normales. Los puntajes de las pruebas del candidato son cotejados con una muestra de datos para encontrar un grupo, por lo que estas pruebas de psicología se presentan de tres formas:

- El pronóstico, en el que se describe la facilidad de un test para proporcionar el resultado esperado, sirve para determinar la capacidad en un cargo.
- La validez se relaciona con la confiabilidad de un instrumento para medir con precisión lo que busca medir.
- La precisión es la aptitud de una herramienta para proporcionar la misma información cuando se usa repetidamente para un sujeto en particular.

d. Pruebas de personalidad

Se espera que el análisis de diversas variables que explican el comportamiento y la genética. Se consideran normales por mostrar el comportamiento de las personas en general; mientras que se enfocan en el análisis de las características propias de la persona, tales como: estabilidad emocional, confusión, ansiedad, furia, etc.

e. Técnicas de Simulación

Este es un complemento de los apartados anteriores (entrevistas y pruebas psicológicas), en los que el aspirante recorre el proceso de dramatización de un acontecimiento, considerando que la dramatización dará lugar a la actividad que este ejecutaría como una de sus ocupaciones en la empresa, ofreciendo esta técnica un horizonte real de su comportamiento en la organización.

Variable dependiente: Desempeño laboral

A. Definiciones

Robbins y Coulter (2014), es el resultado agregado de las labores en el trabajo interno de una empresa.

Louffat (2012) indica que la función del desempeño laboral es calcular sistemáticamente y de manera habitual la eficacia y validez del personal en cumplimiento de sus labores presentes.

Daff y Marcic (2010) señalan que desempeño laboral hace alusión a la aptitud que tiene la empresa con el fin de obtener sus metas, usando los bienes eficiente y eficazmente.

Chiavenato (2011) manifiesta que el desempeño laboral significa el procedimiento para que se estimule o califique el valor, perfección y caracteres de la persona (p.57).

B. Dimensiones

Snell y Bohlander (2013) manifiestan que, si bien es posible minimizarlo de tres formas principales, el desempeño laboral es una tarea de varios componentes:

a. Motivación del trabajador

Es el esfuerzo que dedica un sujeto para conseguir una meta o realizar cierto trabajo. De ahí nace su importancia, puesto que su diagnóstico revela todas las variables que dificultan el logro de las metas de la labor, por lo que esta información también ayuda a mejorar el desempeño de los sujetos y aumenta el compromiso de las dos partes y a cooperar para que mejore el clima organizacional.

b. Ambiente de trabajo

Podría decirse que uno de los elementos más esenciales en el desempeño de un trabajador es el ambiente en el que están. Necesitas estar cómodo, tener seguridad y libertad para interpretar cierta movilidad, sin excesivos mecanismos de seguimiento, control o vigilancia.

c. Capacidad del trabajador

Las organizaciones entienden lo importante que es capacitar a sus empleados para lograr resultados positivos y brindar mayores beneficios económicos, de calidad, organizacionales y para los empleados.

C. Medición del desempeño

Robbins y Coulter (2014) señalan que la mayoría de los encargados necesitan tener conocimiento de qué métricas les brindan los datos que requieren para monitorear el desempeño de sus empresas. Entre las más comunes se encuentran:

a. La productividad organizacional

“Productividad” es el conjunto de productos y prestaciones elaborados fraccionados por los costos requeridos para producir ese grado productivo. Las empresas y los grupos laborales personales quieren tener éxito. Su objetivo es producir más bienes y servicios utilizando menos recursos. El grado productivo se establece basándose en los ingresos de la empresa por la comercialización de productos (precio de venta por unidad de bienes vendidos). Por su lado, los productos se miden con base en los costos incurridos por la empresa para lograr y convertir recursos en producción.

Aumentar el equilibrio entre las dos medidas (insumo y productividad) es una de las funciones del jefe. De hecho, la mejor manera de hacer esto es aumentar los costos de producción. Entonces, la única forma es reducir el gasto de insumo. ¿De qué modo? Consiguiendo un mejor desempeño laboral y, en consecuencia, reducir los gastos organizacionales.

b. La eficacia organizacional

Es la medida de cuán adecuadas son las metas organizacionales y qué tan bien se efectúan. Representa el objetivo último de los gerentes y determina sus decisiones en cuanto al establecimiento de métodos y acciones de trabajo, así como la integración de la labor de los trabajadores.

c. Las clasificaciones industriales y empresariales

Son una técnica de medición popular que usan los jefes con el fin de evaluar el desempeño organizacional.

Las clasificaciones se determinan en función de las métricas de desempeño y cada informe es en base de diferentes criterios

D. Control del desempeño laboral

Robbins y Coulter (2014) mencionan que los directivos se ocupan de la gestión del elemento humano como también hacer una inspección de su producción; dicho de otra forma, todo ello con el fin de que el espíritu de trabajo de los empleados se encuentre en los puestos necesarios y cualificados para alcanzar concretamente las metas planteadas. ¿Qué debe hacer el administrador para lograr esto? Basado en el proceso de prueba: evalúe el producto real, compárelo con un punto de referencia y, si se requiere, cámbielo. Es sumamente significativo que los jefes den retroalimentación del funcionamiento y puedan tomar acciones correctivas con el fin de efectuar con las reglas que presiden internamente en la compañía.

¿Qué quiere decir contar con una retroalimentación eficaz acerca de la ejecución? ¿Acostumbra tener un registro acerca de los trabajos, investigaciones y exámenes que hace durante el trimestre? En casi todos los eventos, el motivo primordial es que queremos escuchar sobre el trabajo que hemos hecho. Agradecemos la solicitud para saber qué tan bien lo estamos haciendo.

Los funcionarios están obligados a retroalimentar a sus empleados, pues conviene que éstos tengan discernimiento sobre si su ejercicio original fue o no adecuado. Si aparece retroalimentación sobre el ejercicio, ambas partes deben valorar escucharse, entenderse y apreciarse mutuamente; de esta manera será posible verificar excelentes ganancias. En el estudio de desempeño rentable, las empresas tienen una oportunidad temprana de obtener el valor de la empresa, fortalecer la sabiduría corporativa y avanzar hacia la rentabilidad de las ofertas. A veces, no obstante, la retroalimentación sobre un ejercicio no conduce al beneficio deseado. En algunos casos, se pueden requerir ejercicios desafiantes con el fin de solucionar el inconveniente.

E. Normas de desempeño laboral

Hellriegel et al. (2017) indican que, si se ejecutan tres situaciones, se logra crear una regla del desempeño:

- Primero, debe tener un código de conducta adecuado.

- Segundo, los integrantes deben declarar su aceptación en vínculo a la regla común. Porque cuando casi todos los miembros tienen una evaluación de cumplimiento es suficiente, el equipo no va a generar una alta eficiencia.
- Tercero, los integrantes deben mantener reglas individuales para esto es importante tener un eficiente sistema donde se ejerza las recompensas como también las sanciones a imponer.

Formar parte de un equipo no aporta un alto grado de cooperación al ejercicio, pero sí compensa la moral de los otros integrantes. Si a los estudiantes se les asignan tareas con el fin de lograr una evaluación, generalmente aquellos declaran su molestia por aquel individuo.

Los equipos efectivos entienden que resolver este ejemplo de un dilema requiere establecer reglas precisas para articular lo que se requiere y dar a cada integrante del equipo un compromiso para hacer y definir el trabajo del proyecto.

D. Objetivos en una evaluación de desempeño

Chiavenato (2011) indica que al evaluar el desempeño ha mostrado mucha evidencia y, sin duda, innumerables manifestaciones que la apoyan como también algunos la contradicen. No obstante, se ha hecho poco para probar de manera adecuada y precisa qué tan bien funciona. Teniendo en cuenta que la selección del capital humano es una forma de controlar la calidad para la aceptación de materias primas, hay quienes dirán que evaluar el desempeño es una forma de controlar la calidad. Ambas metáforas hacen referencia al comportamiento de una persona que se examina a sí misma en la empresa de la que es parte o quiere formar parte; y acercarse a la naturaleza compleja, modificada, distorsionada y frágil del hombre.

Evaluar el desempeño no es un objetivo en sí mismo, sino una herramienta, un método, una forma de optimizar los resultados de los bienes empresariales. Para lograr este propósito principal (optimar los resultados del recurso humano de la empresa), evaluar el desempeño intenta lograr diferentes propósitos principales:

- Adecuación de la persona.

- Adiestramiento.
- Impulso.
- Aliciente remunerativo por el excelente desempeño.
- Mejorar la relación entre jefe y dependiente.
- Autoperfeccionamiento del trabajador.
- Conocimientos básicos de estudios de recursos humanos.
- Evaluar la potencia del progreso del personal.
- Motivar para un rendimiento elevado.
- Discernimiento de los indicadores de desempeño empresarial.
- Realimentación de información al sujeto que se está evaluando.
- Otros establecimientos de los trabajadores, como transferencia, contratación, etc.

Por lo tanto, los objetivos primordiales al evaluar el desempeño se presentan en tres pasos:

- Consentir que las condiciones calculen la capacidad de las personas con el fin de ver el uso completo.
- Consentir la definición de los recursos humanos como una importante ventaja competitiva organizacional, su producción puede ser mejorada, por supuesto, dependiendo de la forma en que se gestiona.

E. Importancia de una evaluación de desempeño

Werther, Davis y Guzmán (2014), se necesita que cada organización tenga una metodología formal para evaluar el empeño, en el que cada inspector y líder examine el progreso, la rentabilidad y los dilemas que enfrenta cada empleado. El método de evaluación del desempeño puede partir de la evaluación del colaborador que quiere saber si ha sido capaz de alcanzar los objetivos que se le ha planteado, sus valoraciones habituales y, en su caso, instrucciones sobre cómo mejorar el desempeño. Este documento deberá ser luego revisado y reconocido por el funcionario a su lado y, en particular, por el representante de cada

jurisdicción. De acuerdo con la evaluación de los inspectores y encargados, en algunos casos los trabajadores reciben una estimación especial, placentera o defectuosa.

Los beneficios que se consiguen cuando se evalúa sistemáticamente son muchos, a saber:

- Aclarar las metas y objetivos del departamento al que se refiere el colaborador.
- El colaborador tiene conocimiento de hacia dónde se encamina la empresa y el departamento.
- Aprueba el descubrimiento de nuevos proyectos y oportunidades disponibles para los colaboradores.
- Definir de forma clara y colaborativa metas, objetivos e indicadores de empleo.
- Permite clasificar los recursos que son utilizables o que se necesitarán para lograr los propósitos.
- Mejora la interrelación y entendimiento entre dirigentes y trabajadores, significa, crear un excelente contexto de labor.
- Crea una adecuada interacción entre directivos y empleados, que permita la mercantilización del enfoque de la empresa y del trabajo diario.

F. Características que conducen a un desempeño elevado

Hellriegel, Jackson y Slocum (2009) señalan que, en la etapa de desempeño, los miembros a menudo confían y aceptan a los demás y se centran en lograr la meta. De acuerdo a las fechas de entrega se acercan generalmente los dispositivos poseen un desempeño fructífero.

Para efectuar su misión, conservan una relación de colaboración entre ellos y fomentan diferentes enfoques (en lugar de ser uno solo). Sus miembros no sienten temor de ofrecer las opiniones más locas por temor a la desaprobación de todo el grupo. Se escuchan unos a otros y ofrecen retroalimentación para las actividades de los grupos focales y una sorprendente consolidación para

objetivos específicos y simultáneos. Hay un liderazgo que es flexible en el grupo y pueden cambiar de un miembro a otro, depende de quién sea capaz de manejar ciertas situaciones. El grupo admite las diferencias y contradicciones internas y trabaja para encontrar una solución basada en la cooperación y el empeño. El grupo trata de llegar a los acuerdos pertinentes y evitar tener política interna. Un grupo con un desempeño elevado, tiene las siguientes características claves:

- Los integrantes dirigen sus esfuerzos hacia la meta (comportamiento de tarea) y también crean mecanismos y relaciones interpersonales positivas (comportamientos de relación).
- Los miembros usan mecanismos con la finalidad de elegir determinaciones, como el modo de compartir el liderato.
- Los miembros se tienen mutua familiaridad además se comunican entre sí.
- Hay cooperación mutua entre los miembros.
- Los integrantes aceptan el dilema y lo abordan.
- Los integrantes determinan y refinan sus labores.

Los miembros determinan y mejoran su negocio, porque pueden acoplarse a distintos contextos.

Excelentes comportamientos de adaptación y gestión asociados con situaciones de trabajo inesperadas y emergencias; administrar las conexiones que pasan por el grupo; asimilar nuevas técnicas y componentes. Los equipos que utilizan la diversidad tienen más probabilidades de adaptar adecuadamente su equipo, lo que conduce a una mayor probabilidad de éxito.

G. Empleo de los sistemas de recompensas para motivar el desempeño organizacional

Griffin (2011) alude que una metodología de recompensas organizacionales son los dispositivos sensatos e irrelevantes donde se califica, evalúa y apremia el desempeño de los colaboradores. De hecho, las recompensas asociadas con el rendimiento son aquellas que tienen la mejor impresión de optimizar tanto la motivación como la productividad disponible.

Las recompensas basadas en el desempeño tienen distintos roles y establecen múltiples objetivos para las entidades. Los métodos óptimos abarcan recompensas que son proporcionales a la motivación y la productividad. Especialmente, las empresas quieren que los empleados trabajen a un nivel relativamente elevado y necesitan importar su motivación. Dado que los premios están asociados con niveles más elevado de trabajo, los colaboradores obviamente tendrán que trabajar más para ganar esos premios. En este punto, su propia importancia corresponde a la importancia de la empresa. Las recompensas basadas en el desempeño también son oportunas en línea con el desempeño de otros empleados.

a. Sistemas de recompensas por mérito.

Es uno de los principales métodos de distinciones basadas en el propósito. El desembolso directo se refiere a un pago dado a los funcionarios cuando se registra el monto del impuesto implícito de la empresa. Los trabajadores que cooperen más obtendrán puntuaciones más elevadas que los que cooperen menos. Es decir, las técnicas de la ley de compensación se refieren a acciones de compensación que se basan razonablemente incluso en una parte particular de la divulgación legal de compensación.

Un enfoque común para un programa de recompensas basado en el mérito es aumentar los salarios de las personas de la organización cada año en función de su mérito. Sin embargo, el mérito es definido o determinado en función del desempeño personal y la contribución general a la empresa.

b. Sistemas de recompensas mediante incentivos.

Es una de las formas más antiguas de premios basados en el rendimiento. En un programa de incentivos para la cancelación por secciones, la agencia paga a los funcionarios una cantidad por cada elemento producido. Estas simplificaciones no consideran cuestiones como el sueldo básico y se asientan en gran medida en la suposición de que la tarea está completamente bajo el control humano y que el funcionario realiza una sola tarea sin parar durante su jornada laboral. Por ende, casi todas las empresas que actualmente pretenden emplear los métodos de premios a través de alicientes usan sistemáticas más sofisticada.

d. Planes de pago por incentivos

Habitualmente, estos planes premian el desempeño individual en tiempo real. Dicho de otra forma, en lugar de un pequeño aumento de salario al final del año, una persona recibe cierto tipo de aumento de salario o recompensa económica, relacionada con el desempeño sobresaliente mostrado cerca de los resultados alcanzados.

e. Otras formas de incentivo

En ocasiones, las organizaciones también pueden utilizar otras técnicas de incentivos con el fin de motivar a los individuos. Por ejemplo, un incentivo no económico, como vacaciones adicionales o un beneficio específico, puede ser un incentivo provechoso.

f. Sistemas de recompensas mediante incentivos de equipo y de grupo.

Las leyes y procedimientos de incentivos anteriores son principalmente la liquidación de contratos basados en la satisfacción humana. Del mismo modo, hay otro enlace a programas de recompensas basados en ejercicios que se enfocan en equipos y grupos. Es especialmente importante que los gerentes de hoy comprendan estos marcos, dada la tendencia distribuida hacia métodos de trabajo y organización basados en equipos y grupos.

g. Sistemas de recompensas comunes de equipo y de grupo.

Hay dos modelos de uso común para el proceso de recompensa de equipo y grupo. El modelo aplicado en muchas organizaciones es el llamado orientación al reparto de beneficios. Los programas de participación en las ganancias son diseñados para compartir los ahorros de precio de las mejoras de rendimiento con los administradores. La implicación del reparto de utilidades es que los funcionarios y jefes poseen los mismos propósitos y, por lo tanto, deben compartir las utilidades financieras de manera gradual y adecuada.

Las empresas suelen utilizar el método de reparto de beneficios midiendo la productividad a nivel de equipo o grupal. Es importante que este control sea legítimo y confiable, y que refleje ciertamente los índices actuales de desempeño del equipo.

El plan de Scanlon posee una estrategia similar a un plan de participación en las ganancias, donde se les pide a equipos o grupos de trabajadores que ideen formas para deducir costos.

H. Factores del desempeño laboral

Rodríguez y Lechuga (2019) mencionan que posteriormente se presentarán los distintos factores del desempeño laboral, que muestran Robbins y Matas, etc., los cuales son: conocimiento del trabajo, producción, responsabilidad, capacidad de liderazgo e identidad laboral.

- a. Conocimiento del trabajo. Al estudiar este conocimiento, Maristany asegura que es la medida en el que el colaborador sabe acerca de los procedimientos y las metodologías que forman la labor que desempeña, del mismo modo como la capacidad de ejercerlos apoyados en el uso del discernimiento logrado en su progreso.
- b. Producción. Es expresada en el balance entre la cuantía y la calidad de labor.
- c. Responsabilidad. Es la réplica efectiva ante el deber contraído, actitud que es asumida ante los efectos del trabajo. Envuelve que sabe contestar a los demás por una labor que se ha encomendado.
- d. Capacidad de liderazgo. Los individuos que practican el liderato en las empresas tienen que desplegar ágilmente las aptitudes, así como las cualidades forzosas con el propósito de originar el desarrollo de la organización a mediano y largo alcance.
- e. Identidad laboral. Aquí se señala que el colaborador como tal tiene que revelar, por medio de su desempeño, la equivalencia laboral a través de su acción como empleado proactivo y constante en la realización de sus labores.

I. Características de un buen desempeño laboral

Sumba, Moreno y Villafuerte (2022) aluden que la estimación del desempeño no tiene que tomarse en cuenta como un propósito propio sino un instrumento, método o procedimiento. Con él se consiguen demás propósitos

enfocados en la optimización de la superioridad de los efectos de la diligencia de la empresa, comprendida la misma de un modo completo. En consecuencia, la valoración de los trabajadores es parte de un método más extenso en el que se inspecciona su esfuerzo y se les provoca de modo auténtico e indestructible.

- Tiene que contar con un carácter formal y desarrollarse a lo largo del tiempo al conversar de las peculiaridades del desempeño laboral tenemos que tomar en cuenta que la valoración de la productividad no es algo temporal o exacto sino un procedimiento perpetuo.
- El feedback en la estimación es el requerimiento de desenvolver una estimación perpetua viene establecida por uno de sus propósitos primordiales: la estimación del desempeño brinda feedback al trabajador y a la Dirección en lo que se realiza, de qué manera se realiza y de qué modo puede optimizarse.

El desempeño laboral forma un elemento principal para la marcha de cualquier empresa, por lo que tiene que facilitársele especial cuidado dentro del procedimiento de dirección de recursos humanos. La estimación de dicho desempeño tiene que suministrar provechos a la empresa y a los sujetos en integridad de cooperar a la complacencia de los colaboradores en procura de avalar el alcance de los propósitos corporativos.

Las peculiaridades del desempeño en el trabajo incumben a los saberes, destrezas y aptitudes que se desea que un sujeto ejerza y exprese al desenvolver su labor. La adaptación hace referencia a conservar la eficacia en diferentes contextos y con diferentes retribuciones, compromisos y sujetos. La interrelación hace referencia a la idoneidad de decir sus pensamientos de modo eficaz ya sea en conjunto o de manera particular. La idoneidad conforme a la expresión o terminología a los requerimientos del receptor, al excelente uso de la gramática, organizacional y distribución en comunicaciones. La decisión el propósito de intervenir rápidamente sobre los sucesos con el fin de lograr propósitos. A la destreza de generar contextos en vez de admitirlas pasivamente.

Internamente del desempeño laboral hace la estimación puesto que es relevante en relación al desempeño de las labores y compromisos de parte del trabajador administrativo estipulado. Vinculado al desempeño de los

colaboradores, la permanencia es un componente significativo que le proporciona al trabajador la seguridad de su duración en la empresa y sin lugar a vacilaciones aquella resulta elocuentemente en el desempeño y por ende se ve irradiada en la elaboración y triunfo de los establecimientos.

J. Evaluación del desempeño laboral

Cieza, Silva y Silva (2021) manifiestan que, de manera similar, las empresas tienen la tarea de evaluar el desempeño laboral a través del estudio de los factores o variables que afectan la productividad de los trabajadores individuales. Por tanto, la evaluación del desempeño se enfoca en tres mecanismos esenciales:

- Temperamento, caracteres y conducta del individuo.
- Nivel de aportación del trabajador a los objetivos planteados.
- Labor que se requiere, así como el potencial que tiene que ser desarrollado.

Para eso, se deberán evaluar los aspectos posteriores personales de cada miembro de la organización pública:

- Discernimiento de la labor que desempeña.
- Nivel de superioridad de la labor que efectúa.
- De qué manera se vincula con las demás personas que forman la empresa.
- Estabilidad mental y emocional.
- Aptitudes metódicas y de síntesis.

K. Administración del desempeño

Véliz (2022) menciona que la administración del desempeño se define como “el proceso por el cual una organización asevera que el desempeño de sus empleados esté en línea con sus objetivos” y los métodos para identificar y analizar el desempeño, desarrollar competencias y analizar el desempeño se distribuyen en las empresas.

Aunque varios estudios financieros y de rendimiento han evidenciado que las empresas que han implementado un sistema de administración del desempeño se desempeñan mejor que las que no lo hacen, los gerentes deben ser conscientes de que cualquier error de una empresa para implementar una administración del desempeño efectiva tiene un costo elevado, sobre oportunidades perdidas, acciones sin rumbo, pérdida de motivación y ética. Últimamente se ha descubierto que toda administración del desempeño es un periodo dinámico que evoluciona hacia la mejora de la empresa como entidad integrada. Dado que cada ciclo consta de fases:

La manera habitual son los mecanismos informales para el monitoreo continuo del desempeño, seguido de sesiones de capacitación, revisiones periódicas del desempeño, etc.; no permite que los empleados controlen el desarrollo de su propio desempeño.

- La retroalimentación es muy importante a lo largo del proceso y
- después de la evaluación para que los trabajadores sepan qué puntos necesitan ser fortalecidos para mejorar su desempeño, en miras de optimizar el desempeño global de la empresa.
- La conceptualización es la etapa en la que las organizaciones determinan el mejor resultado por el que quieren luchar.
- El desarrollo es la etapa en la que la empresa descubre dónde varía el rendimiento actual en la medida deseada, que se puede lograr con un sistema integrado de apoyo al desempeño.
- Implementación de las métricas de desempeño con el fin de monitorear indicadores de desempeño determinados dentro de la capacidad y establecer cómo están cumpliendo los propósitos.

L. Situaciones que afectan el desempeño laboral

Navarro et al. (2021) aluden que las empresas incluso calculan el desempeño midiendo qué tan bien los empleados pueden realizar sus labores rutinarias, mantenerse actualizados con el conocimiento y trabajar de manera ordenada, limpia y organizada. Del mismo modo, los empleados tienen que

sentirse motivados y recompensados, puesto que estos elementos pueden ayudar o dificultar el rendimiento en el trabajo. Para evitar estas desventajas, la empresa debe cumplir con los requisitos de seguridad e implementar incentivos consistentes con su propósito y objetivos. Es indispensable reconocer que el ambiente de trabajo, clima y condiciones, el buen desempeño laboral dependerá de políticas y decisiones para mejorar la motivación interna y externa, para que así los empleados se sientan empoderados.

Aparte de la motivación, un escenario que puede afectar el desempeño laboral, y posiblemente no positivamente, es la procrastinación laboral, que consiste en procrastinar deliberadamente el trabajo o las labores pendientes debido a distracciones, como el uso de las redes sociales en el trabajo o conversaciones prolongadas que no necesariamente están relacionadas con el trabajo, para evitar esto, los empleados deben practicar sus hábitos y organizarse para completar cualquier tarea pendiente antes de posponer las cosas. El desempeño también incluye resiliencia, que es cambio, control e influencia mental. Los empleados que enfrentan escenarios perjudiciales con una actitud positiva muestran una alta resiliencia.

Finalmente, se tiene que considerar el requerimiento de desarrollar resistencia al estrés para mantener la estabilidad emocional y el desempeño, es significativo equilibrar el volumen de trabajo y trabajar con la salud mental de los empleados, los cuales poder mostrar rezagos depresivos o ansiosos, lo cual es resultado del contexto del Covid-19, además, la pérdida de parientes se debe acompañar de comprensión y ayuda totalmente para el trabajador. El estrés afecta tanto a los empleados de manera física como mental, que pueden reaccionar a la presión excesiva o un factor interno específico, como la personalidad, por lo que se requiere laborar en todos los factores cognitivos, el motor o la fisiología y el ajuste en estos tres niveles que mantienen la salud mental de los trabajadores.

M.Retroalimentación eficaz sobre el desempeño

Tuesta et al. (2021) manifiestan que la correlación que hay entre salarios y desempeño laboral consta de dos componentes principales: uno está

directamente asociado con el tipo de trabajo y lo compara con los salarios de otros trabajos; y segundo, con respecto a los titulares de cargos, los cuales están relacionados con su formación y méritos académicos (por ejemplo, experiencia laboral, experiencia de estudio). De esta manera, Ravina, Villena y Gutiérrez señalan que “vivimos en una economía que es global e interconectada, donde una mano de obra altamente formada es vista como el motor real de la invención y la transferencia de conocimiento científico”.

La distribución del salario entre los empleados y su impacto en la productividad es un área de estudio extensa y activa. Las grandes disparidades salariales dentro de una organización pueden afectar gravemente su desempeño. Por esta razón, muchos estudios indican que la política de compensación debe ser abierta y discutida con los empleados de la organización. En este sentido, Godbless, Parent-Lamarche et al., VahleHinz et al., evalúan el impacto de la experiencia profesional de un empleado en su desempeño laboral). La volatilidad de los empleados interfiere con los propósitos organizacionales, por lo que es importante promover la sostenibilidad de los empleados evitando su retiro voluntario de la organización.

2.3. Definición de términos básicos

Selección de personal

La selección es un procedimiento por el que se seleccionan personas calificadas para ocupar puestos existentes o propuestos (Snell y Bohlander, 2013).

Desempeño laboral

Es el resultado agregado de las labores en el trabajo interno de una empresa (Robbins y Coulter, 2014).

Reclutamiento

Es una forma de obtener a los empleados antes de que se unan a la organización (Chiavenato, 2009).

Evaluación

Es un recurso altamente eficaz para aumentar el capital humano de una organización, y la manera más adecuada de conseguirlo es dirigir este procedimiento hacia la exploración de discernimientos y destrezas personales que se alineen con los requerimientos de la organización (Chiavenato, 2009).

Contratación

Un contrato de trabajo es un convenio voluntario entre el empleado y el empleador que da lugar a un vínculo necesario, en el que cada parte se obliga a una cosa; por lo tanto, el empleador está obligado a pagar los servicios de su empleado en tanto que el trabajador está obligado a prestar los servicios personalmente (Chiavenato, 2009).

Inducción

Incluye la orientación, localización y seguimiento que se realiza a los nuevos empleados (también se puede aplicar a los traslados de empleados), durante la primera fase de desempeño inicial (“fase de prueba”) (Chiavenato, 2009).

Motivación del trabajador

Es el esfuerzo que dedica un sujeto para conseguir una meta o realizar cierto trabajo (Snell y Bohlander, 2013).

Ambiente de trabajo

Podría decirse que uno de los elementos más esenciales en el desempeño de un trabajador es el ambiente en el que están. Necesitas estar cómodo, tener seguridad y libertad para interpretar cierta movilidad, sin excesivos mecanismos de seguimiento, control o vigilancia (Snell y Bohlander, 2013).

Capacidad del trabajador

Las organizaciones entienden lo importante que es capacitar a sus empleados para lograr resultados positivos y brindar mayores beneficios económicos, de calidad, organizacionales y para los empleados (Snell y Bohlander, 2013).

2.4. Hipótesis de investigación

2.4.1. Hipótesis general

La selección del personal influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huántar, Áncash, 2022.

2.4.2. Hipótesis específicas

- a. El reclutamiento del personal influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huántar, Áncash, 2022.
- b. La evaluación del personal influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huántar, Áncash, 2022.
- c. La contratación del personal influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huántar, Áncash, 2022.
- d. La inducción del personal influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huántar, Áncash, 2022.

2.5. Operacionalización de las variables

Variable independiente	Dimensiones	Indicadores
SELECCIÓN DE PERSONAL	<i>Reclutamiento</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Fuentes internas. - Fuentes externas.
	<i>Evaluación</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Psicológica. - Conocimiento. - Currículo.
	<i>Contratación</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Tipo de contrato. - Tipo de remuneración.
	<i>Inducción</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Empresa. - Puesto.

Fuente: Chiavenato (2009).

Variable Dependiente	Dimensiones	Indicadores
DESEMPEÑO LABORAL	<i>Motivación del trabajador</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Ambición de carrera. - Frustración. - Metas / Expectativas.
	<i>Ambiente de trabajo</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Diseño del puesto. - Reglas y políticas. - Apoyo de la administración.
	<i>Capacidad del trabajador</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Habilidades técnicas. - Habilidades interpersonales. - Habilidades de solución de problemas. - Habilidades analíticas. - Habilidades de comunicación.

Fuente: Snell y Bohlander (2013).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

Tipo básica, “busca conocimientos para contrastarlo con la realidad para conocer los hechos que vienen sucediéndose” (Díaz et al., 2013).

Nivel es correlacional, “se establece la relación entre las variables de estudio” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Diseño no experimental. “Se definen como las investigaciones que se realizan sin manipular deliberadamente a las variables” (Hernández et al., 2014).

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

Estuvo representada por 28 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huántar, Áncash.

3.2.2. Muestra

No fue necesario su cálculo.

3.3. Técnicas de recolección de datos

Técnica: encuesta. Ayudó a medir las variables Selección de personal y Desempeño laboral. Fue respondido por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huántar, Áncash.

3.4. Técnicas para el procesamiento de la información

Se utilizó la prueba de normalidad de Shapiro Wilk. Para el estadístico de prueba se utilizó el Rho de Spearman.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados

A. Análisis descriptivo de la selección del personal

Tabla 1

Distribución de las frecuencias absolutas y relativas del reclutamiento según indicadores

	TDS		EDS		NDANDS		DA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. ¿Considera más beneficioso convocar y ascender a trabajadores de la propia institución que atraerlas de afuera?	0	0.0%	9	32.1%	9	32.1%	3	10.7%	7	25.0%
2. ¿Cuándo más beneficioso recurrir a otras fuentes externas para convocar trabajadores que en los distintos niveles administrativos?	9	32.1%	5	17.9%	4	14.3%	3	10.7%	7	25.0%

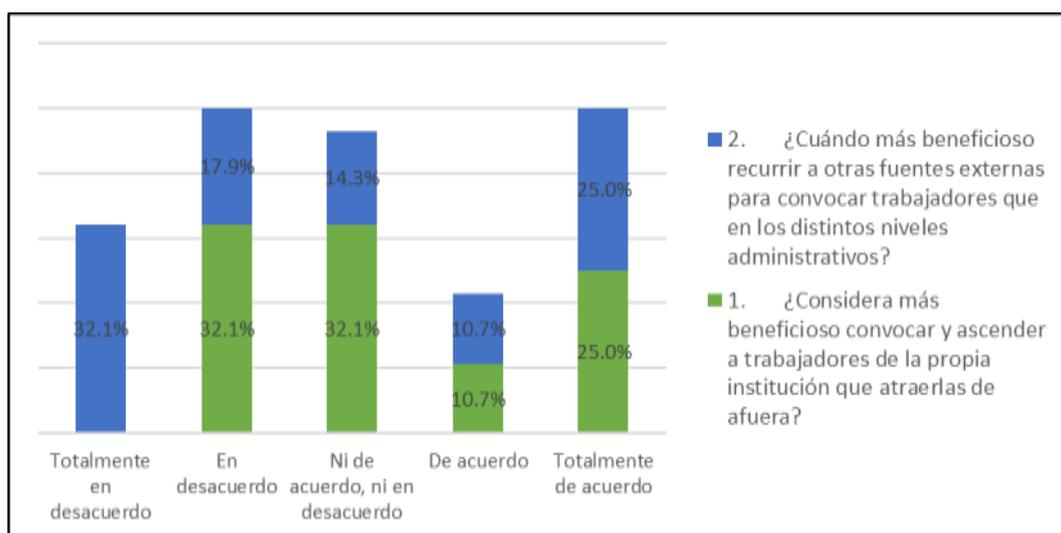


Figura 1. Reclutamiento.

Tabla 1, los resultados en cuanto a si considera más beneficioso convocar y ascender a trabajadores de la propia institución que atraerlas de afuera el 35.7% evidenciaron que está de acuerdo y totalmente de acuerdo. En segundo lugar, en mención a si cuándo más beneficioso recurrir a otras fuentes externas para convocar trabajadores que en los distintos niveles administrativos el 50% determinaron que está totalmente desacuerdo y en desacuerdo.

Tabla 2

Distribución de las frecuencias absolutas y relativas de la evaluación según indicadores

	TDS		EDS		NDANDS		DA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
3. ¿Considera importante las pruebas psicológicas para determinar la conducta, actitud y aptitud a los candidatos a seleccionar?	5	17.9%	8	28.6%	6	21.4%	3	10.7%	6	21.4%
4. ¿Considera importante la evaluación del nivel de conocimientos tanto técnicos como generales que se solicita en puesto a cubrir?	7	25.0%	5	17.9%	6	21.4%	4	14.3%	6	21.4%
5. ¿Considera que importante solicitar la presentación del curriculum vitae a los candidatos?	2	7.1%	4	14.3%	1	3.6%	10	35.7%	11	39.3%

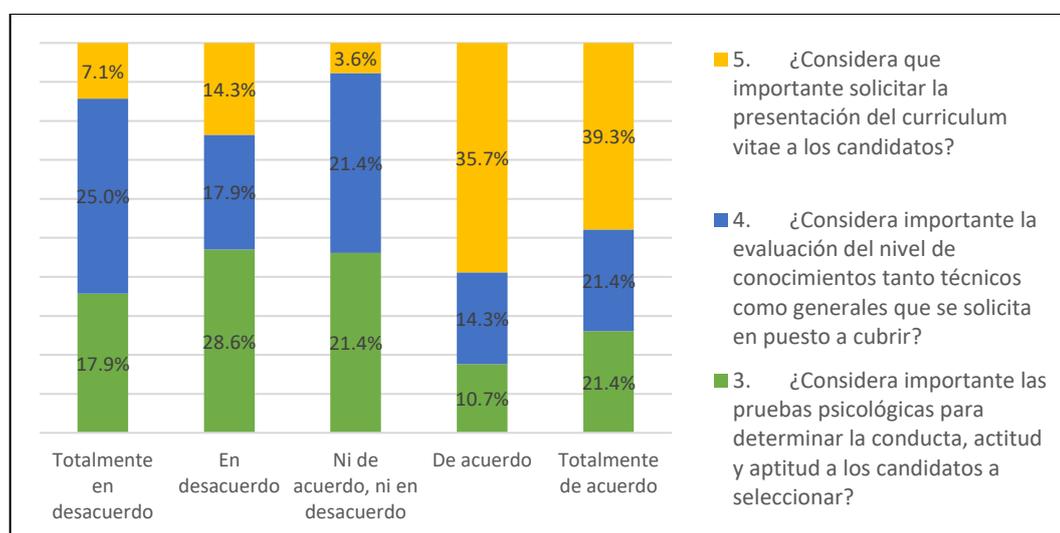


Figura 2. Evaluación.

Tabla 2, los resultados en cuanto a si considera importante las pruebas psicológicas para determinar la conducta, actitud y aptitud a los candidatos a seleccionar el 46.4% resaltó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo. En segundo lugar, en mención a si considera

importante la evaluación del nivel de conocimientos tanto técnicos como generales que se solicita en puesto a cubrir el 42.9% determinaron que está totalmente desacuerdo y en desacuerdo. En tercer lugar, en referencia a si considera que importante solicitar la presentación del curriculum vitae a los candidatos el 75% respondió que está de acuerdo y totalmente de acuerdo.

Tabla 3

Distribución de las frecuencias absolutas y relativas de la contratación según indicadores

	TDS		EDS		NDANDS		DA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
6. ¿El contrato que firmo llenó sus expectativas?	0	0.0%	8	28.6%	5	17.9%	7	25.0%	8	28.6%
7. ¿La remuneración que percibe llena sus expectativas?	4	14.3%	3	10.7%	3	10.7%	10	35.7%	8	28.6%

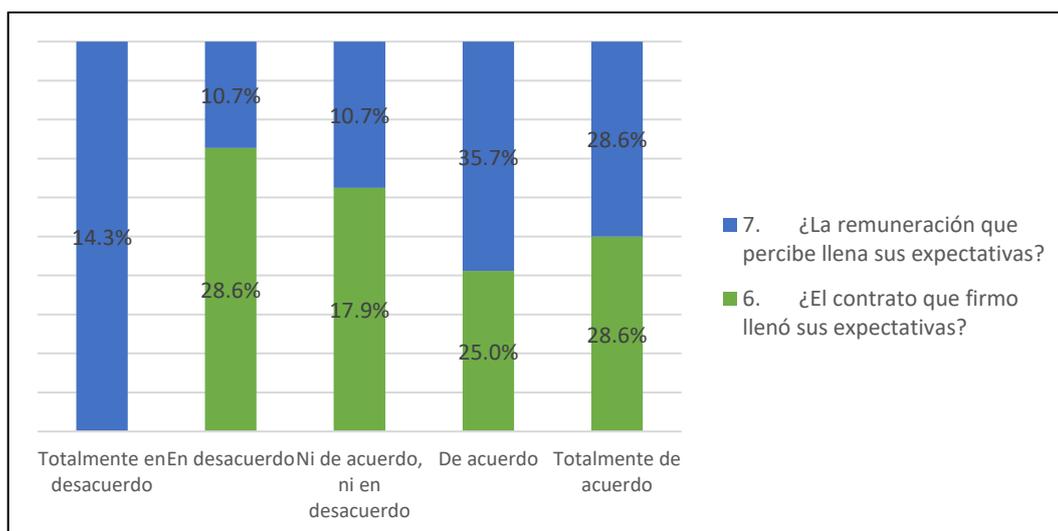


Figura 3. Contratación.

Tabla 3, los resultados en cuanto a si el contrato que firmo llenó sus expectativas el 53.6% evidenciaron que está de acuerdo y totalmente de acuerdo. En segundo lugar, en mención a si la remuneración que percibe llena sus expectativas el 64.3% contestó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo.

Tabla 4

Distribución de las frecuencias absolutas y relativas de la inducción según indicadores

	TDS		EDS		NDANDS		DA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
8. ¿Cuándo empezó a laborar recibió inducción por parte de la Municipalidad?	5	17.9%	6	21.4%	6	21.4%	6	21.4%	5	17.9%
9. ¿Considera que el proceso de inducción que recibió fue el adecuado?	13	46.4%	5	17.9%	2	7.1%	2	7.1%	6	21.4%

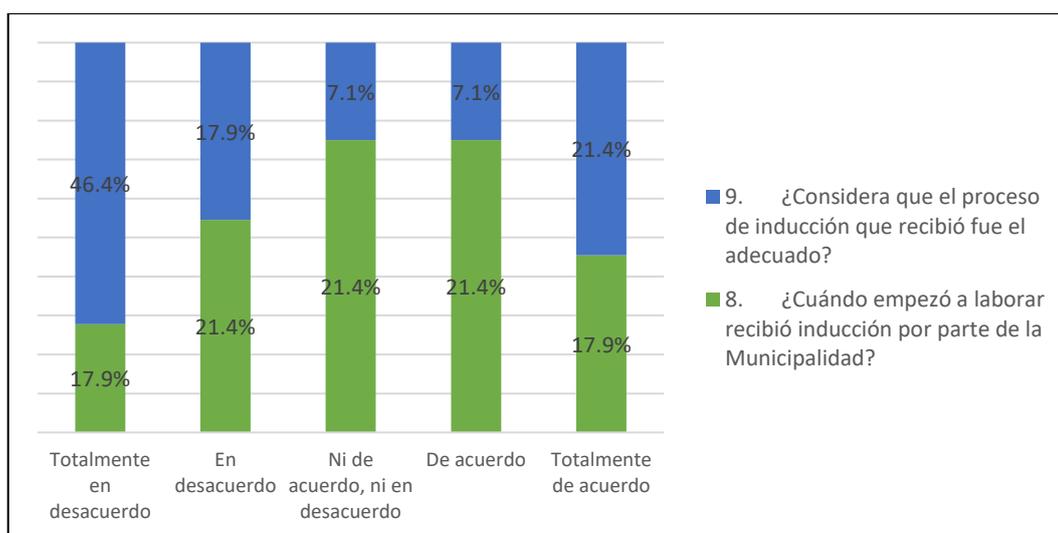


Figura 4. Inducción.

Tabla 4, los resultados en cuanto a si cuándo empezó a laborar recibió inducción por parte de la Municipalidad el 39.3% resaltó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo. En segundo lugar, en mención a si considera que el proceso de inducción que recibió fue el adecuado el 64.3% determinaron que está totalmente desacuerdo y en desacuerdo.

B. Análisis descriptivo del desempeño laboral

Tabla 5

Distribución de las frecuencias absolutas y relativas de la motivación del trabajador según indicadores

	TDS		EDS		NDANDS		DA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
10. ¿La institución le brinda las herramientas necesarias para crecer como profesional?	3	10.7 %	10	35.7 %	8	28.6 %	4	14.3 %	3	10.7 %
11. ¿Se siente insatisfecho cuando no cumplir con ciertas metas laborales?	5	17.9 %	4	14.3 %	3	10.7 %	10	35.7 %	6	21.4 %
12. ¿Siente que la institución está acorde a sus metas y expectativas?	4	14.3 %	6	21.4 %	3	10.7 %	11	39.3 %	4	14.3 %

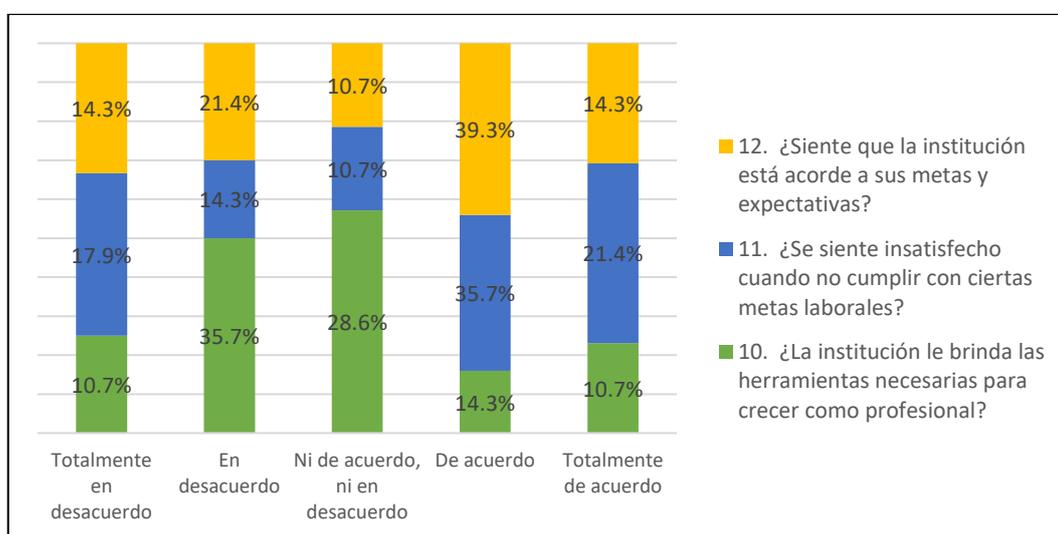


Figura 5. Motivación del trabajador.

Tabla 5, los resultados en cuanto a si la institución le brinda las herramientas necesarias para crecer como profesional el 46.4% resaltó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo. En segundo lugar, en mención a si se siente insatisfecho cuando no cumplir con ciertas metas laborales el 57.1% contestó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo. En tercer lugar, en mención a si siente que la institución está acorde a sus metas y expectativas el 53.6% contestó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo.

Tabla 6

Distribución de las frecuencias absolutas y relativas del ambiente del trabajo según indicadores

	TDS		EDS		NDANDS		DA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
13. ¿Considera que el diseño de puesto le permite tener claridad en sus actividades?	5	17.9 %	9	32.1 %	8	28.6 %	3	10.7 %	3	10.7 %
14. ¿Considera que las reglas y políticas de la institución permiten lograr las metas planteadas por la organización?	7	25.0 %	4	14.3 %	2	7.1 %	9	32.1 %	6	21.4 %
15. ¿Siente en todo momento el apoyo de la administración?	5	17.9 %	7	25.0 %	1	3.6 %	9	32.1 %	6	21.4 %

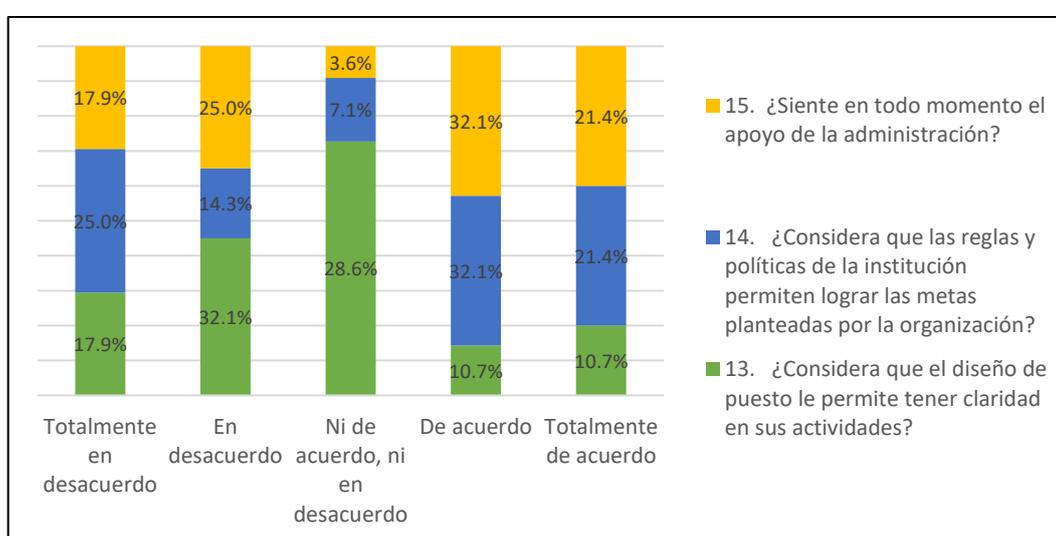


Figura 6. Ambiente de trabajo.

Tabla 6, los resultados en cuanto a si considera que el diseño de puesto le permite tener claridad en sus actividades el 50% resaltó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo. En segundo lugar, en mención a si considera que las reglas y políticas de la institución permiten lograr las metas planteadas por la organización el 53.6% contestó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo. En tercer lugar, en mención a si siente en todo momento el apoyo de la administración el 53.6% contestó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo.

Tabla 7

Distribución de las frecuencias absolutas y relativas de la capacidad del trabajador según indicadores

	TDS		EDS		NDANDS		DA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
16. ¿Utiliza algún método y/o procedimientos para realizar su trabajo?	2	9.5%	6	28.6%	7	33.3%	2	9.5%	4	19.0%
17. ¿Se muestra dispuesto a ayudar a sus colegas?	3	14.3%	6	28.6%	3	14.3%	5	23.8%	4	19.0%
18. ¿Cuándo se presenta problemas trata de encontrar la mejor solución?	4	19.0%	2	9.5%	4	19.0%	8	38.1%	3	14.3%
19. ¿Analiza con criterio cada decisión de toma?	6	28.6%	3	14.3%	2	9.5%	5	23.8%	5	23.8%
20. ¿Trata de comunicarse asertivamente con sus compañeros y superiores?	3	14.3%	7	33.3%	3	14.3%	4	19.0%	4	19.0%

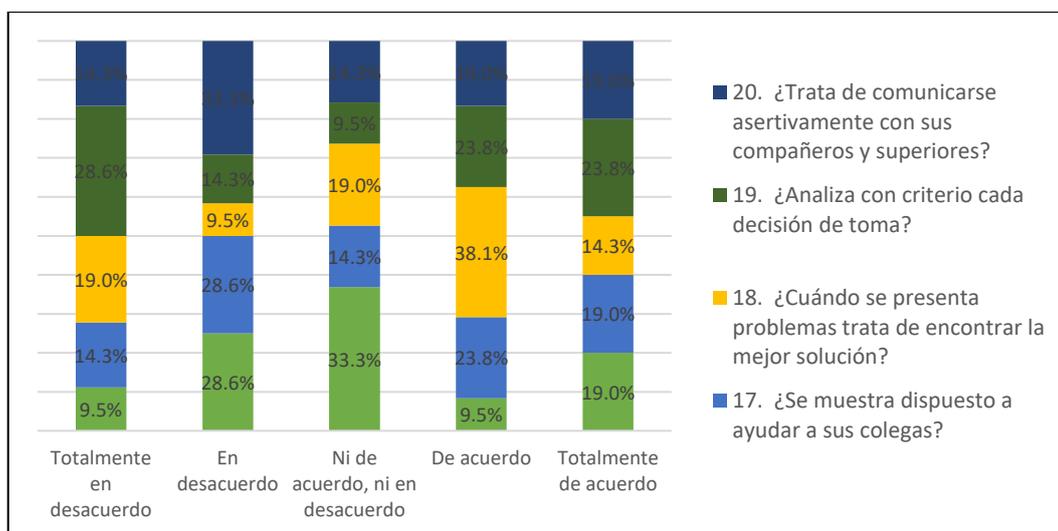


Figura 7. Capacidad del trabajador.

Tabla 7, los resultados en cuanto a si utiliza algún método y/o procedimientos para realizar su trabajo el 38.1% indicaron que estar ni de acuerdo. En segundo lugar, en mención a si se muestra dispuesto a ayudar a sus colegas el 42.9% determinaron que está totalmente desacuerdo y en desacuerdo. En tercer lugar, en mención a si cuándo se presenta problemas trata de encontrar la mejor solución el 52.4% contestó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo. En cuarto lugar, en mención a si analiza con criterio cada decisión de toma el 47.6% contestó que está de acuerdo y totalmente de acuerdo. En quinto lugar, en mención a si trata de comunicarse asertivamente con sus compañeros y superiores el 47.6% determinaron que está totalmente desacuerdo y en desacuerdo.

C. Prueba de normalidad

Tabla 8
Pruebas de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Selección de personal	0.953	28	0.241
Reclutamiento	0.939	28	0.103
Evaluación	0.926	28	0.048
Contratación	0.928	28	0.055
Inducción	0.946	28	0.156
Desempeño laboral	0.953	28	0.241

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Al tener una muestra menor a 50 casos, la prueba de normalidad a interpretar es la de Shapiro-Wilk, la cual se puede observar en la Tabla 8, que se obtuvo resultados en el nivel de significancia menores a 0.05; por lo tanto, se concluye que se usara en la comprobación de hipótesis la estadística paramétrica

4.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Tabla 9

Prueba de Pearson entre la selección de personal y desempeño laboral

		Selección de personal	Desempeño laboral
SELECCIÓN DE PERSONAL	Correlación de Pearson	1	.594**
	Sig. (bilateral)		0.001
	N	28	28
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	.594**	1
	Sig. (bilateral)	0.001	
	N	28	28

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

Tabla 9, la selección del personal influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huántar, Áncash, 2022; los resultados que se obtuvieron en base a la Prueba de Pearson es de 0.594, lo que indica que se ubica en una posición positivo moderado.

Hipótesis específica 1

Tabla 10

Prueba de Pearson entre el reclutamiento y desempeño laboral

		Reclutamiento	Desempeño laboral
Reclutamiento	Correlación de Pearson	1	.455*
	Sig. (bilateral)		0.015
	N	28	28
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	.455*	1
	Sig. (bilateral)	0.015	
	N	28	28

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Tabla 10, el reclutamiento del personal influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huántar, Áncash, 2022; los resultados que se obtuvieron en base a la Prueba de Pearson son de 0.455, lo que indica que se ubica en una posición positivo moderado.

Hipótesis específica 2

Tabla 11
Prueba de Pearson entre la evaluación y desempeño laboral

		Evaluación	Desempeño laboral
Evaluación	Correlación de Pearson	1	.411*
	Sig. (bilateral)		0.030
	N	28	28
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	.411*	1
	Sig. (bilateral)	0.030	
	N	28	28

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Tabla 11, la evaluación del personal influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huántar, Áncash, 2022; los resultados que se obtuvieron en base a la Prueba de Pearson son de 0.411, lo que indica que se ubica en una posición positivo moderado.

Hipótesis específica 3

Tabla 12

Prueba de Pearson entre la contratación y desempeño laboral

		Contratación	Desempeño laboral
Contratación	Correlación de Pearson	1	.622**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	28	28
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	.622**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	28	28

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

Tabla 12, la contratación del personal influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huántar, Áncash, 2022. Los resultados que se obtuvieron en base a la Prueba de Pearson son de 0.622, lo que indica que se ubica en una posición positivo moderado.

Hipótesis específica 4

Tabla 13

Prueba de Pearson entre la inducción y desempeño laboral

		Inducción	Desempeño laboral
Inducción	Correlación de Pearson	1	.426*
	Sig. (bilateral)		0.024
	N	28	28
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	.426*	1
	Sig. (bilateral)	0.024	
	N	28	28

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Tabla 13, la inducción del personal influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huántar, Áncash, 2022. Los resultados que se obtuvieron en base a la Prueba de Pearson son de 0.426, lo que indica que se ubica en una posición positivo moderado.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados

La indagación tuvo como propósito general el de establecer de qué forma la selección del personal influye en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Huántar, Áncash, 2022. El resultado obtenido en base a la Prueba de Pearson es de 0.594, lo que indica que se ubica en una posición positivo moderado y con un nivel de significación del $p = 0,001$ el cual es menor al establecido 0.05. Bajo este criterio, a nivel internacional, Meza (2021) en su estudio concluyó que los problemas encontrados como la escasez de ayuda de la organización, la carencia de reconocimientos de logros y metas, así como la ausencia de cooperación entre colegas, ocasionaron que el desempeño del personal fuera deficiente. Asimismo, los estudios hechos sobre selección de personal, como el estudio realizado por Vásquez (2015) concluyó que la falta de conocimiento de la ejecución de un proceso de selección parte de quienes lo realizan ya que se basan en las referencias de otros colegas por lo que su ocupación es afectada. Por otra parte, a nivel nacional, Capcha (2018) identificó una serie de factores motivacionales los cuales influían en el desempeño laboral como los altos grados de inseguridad, la escasez de reconocimiento de los encargados acerca del trabajo que efectúan, todo ello hace que muchos de los trabajadores no se sientan conformes y no realicen de manera óptima sus funciones. Por otro lado, Carrillo (2019) señala que la falta de expertos competentes en el progreso de un proceso sumamente relevante, como es el de selección, hace que este proceso fallé y se vea reflejado en una rotación alta del personal.

La investigación tuvo como primer propósito específico establecer de qué forma el reclutamiento del personal tiene influencia en el desempeño laboral de los

trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huántar, Áncash, 2022. El resultado obtenido en base a la Prueba de Pearson es de 0.455, significa que está en una posición positivo moderado y con un nivel de significación del $p = 0,015$ el cual es menor al establecido 0.05. Bajo este criterio, Siavichay (2013), en el marco de la multiculturalidad, la democracia interactiva y la igualdad de género y la racial, con el objetivo de construir una manera de perfeccionar la vida de los individuos. La investigación concluyó que: “la estructura propuesta del gobierno provincial del Azuay se basa en la planificación de personal, autorización de puestos, búsqueda de candidatos, reclutamiento, evaluación de candidatos, selección, contratación, capacitación y orientación” (p.122).

La indagación tuvo como segundo propósito específico establecer de qué modo la evaluación del personal interviene en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Huántar, Áncash, 2022. El resultado obtenido de la Prueba de Pearson es de 0.411 lo que señala que se ubica en una posición positivo moderado y con un nivel de significación del $p = 0,030$ el cual es inferior al establecido 0.05. Bajo este criterio, Siavichay (2013) acota que establecer un patrón de progreso provincial alterno, el cual induce economías solidarias, una administración razonable del clima, con superioridad en las prestaciones y una apropiada subestructura de soporte, en el marco de la multiculturalidad, la democracia interactiva y la igualdad de género y la racial, con el objetivo de construir una manera de perfeccionar la vida de los individuos. La investigación concluyó que: “la estructura propuesta del gobierno provincial del Azuay se basa en la planificación de personal, autorización de puestos, búsqueda de candidatos, reclutamiento, evaluación de candidatos, selección, contratación, capacitación y orientación” (p.122).

La investigación tuvo como tercer propósito específico establecer de qué modo la contratación del personal interviene en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Huántar, Áncash, 2022. El resultado obtenido de la Prueba de Pearson es de 0.622, lo que señala que se ubica en una posición positivo moderado y con un nivel de significación del $p = 0,00$ el cual es inferior al establecido 0.05. De esta manera, Altamirano (2018), sus conclusiones de la investigación señalan que: “El estrés en el trabajo tiene efecto en el desempeño de los empleados de la institución” (p.103).

La investigación tuvo como cuarto propósito específico establecer de qué modo la inducción del personal interviene en el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Huántar, Áncash, 2022. El resultado obtenido de la Prueba de Pearson es de 0.426, lo que señala que se ubica en una posición positivo moderado y con un nivel de significación del $p = 0,024$ el cual es menor al establecido 0.05. Bajo este criterio, Quenaya (2017) concluyó que en el aspecto de la inducción se evidencio una relación positivo moderada, correspondiendo en sus resultados descriptivos que 95% resalta en un nivel regular con tendencia a un nivel alto en la inducción al cargo, por ende, es necesario que se le atienda al talento humano mediante herramientas estratégicas para fortalecer la realización de sus funciones en relación a las normativas de la institución, Finalmente, se concluyó que “hay vínculo entre la selección de personal y desempeño laboral” (p.90).

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

- El reclutamiento del personal tiene influencia significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huántar, Áncash, 2022; los resultados derivados de la Prueba de Pearson son de 0.455, significa que está en una posición positivo moderado y con un nivel de significación del $p = 0,015$ el cual es inferior al establecido 0.05. Aquello significa que, si la Municipalidad aplica un previo estudio de los puestos a cubrir con el fin de elaborar una eficiente selección, tomando en cuenta la medición de sus conocimientos ordinarios y técnicos de los postulantes mejorara el desempeño laboral.
- La evaluación del personal tiene influencia significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huántar, Áncash, 2022; los resultados que se obtuvieron de la Prueba de Pearson son de 0.411, lo que indica que se ubica en una posición positivo moderado y con un nivel de significación del $p = 0,030$ el cual es inferior al establecido 0.05. Aquello significa que, si la Municipalidad, implementa dentro de la evaluación del desempeño pruebas psicológicas en función a determinar el comportamiento, actitud y aptitud de los trabajadores será mayor el fortalecimiento de la gestión pública.
- La contratación del personal tiene influencia significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huántar, Áncash, 2022. Los resultados que se obtuvieron de la Prueba de Pearson son de 0.622, lo que indica que se ubica en una posición positivo moderado y con un grado de significación del $p = 0,00$ el cual es inferior al establecido 0.05. Aquello significa que, si se genera acciones basadas en la implementación de herramientas institucionales para que fortalezcan las condiciones salariales de su personal será mayor el compromiso con los objetivos institucionales.

- La inducción del personal tiene influencia significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huántar, Áncash, 2022. Los resultados que se obtuvieron de la Prueba de Pearson son de 0.426, lo que indica que se ubica en una posición positivo moderado y con un nivel de significación del $p = 0,024$ el cual es inferior al establecido 0.05. Aquello significa que, si la Municipalidad elabore un proceso de inducción considerando una óptima orientación de los objetivos, políticas, a la misión y la visión organizacional con el fin de reforzar las responsabilidades a realizar
- La selección del personal tiene influencia significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huántar, Áncash, 2022; los resultados derivados de la Prueba de Pearson son de 0.594, lo que indica que se ubica en una posición positivo moderado y con un nivel de significación del $p = 0,001$ el cual es inferior al establecido 0.05.

6.2. Recomendaciones

- Se recomienda a la Municipalidad Distrital de Huántar, Áncash, realizar la aplicación de un previo análisis de los puestos a cubrir con el fin de elaborar una eficiente selección, tomando en cuenta la medición de sus conocimientos ordinarios y técnicos de los postulantes.
- Se recomienda a la Municipalidad Distrital de Huántar, Áncash, implementar dentro de la evaluación del desempeño pruebas psicológicas en función a determinar el comportamiento, actitud y aptitud de los colaboradores con el fin de fortalecer la gestión pública.
- Se recomienda a la Municipalidad Distrital de Huántar, Áncash, generar acciones basadas en la implementación de herramientas institucionales para fortalecer las condiciones salariales de su personal y así se promoverá el compromiso con los objetivos institucionales.
- Se recomienda a la Municipalidad Distrital de Huántar, Áncash, elaborar un proceso de inducción considerando la adecuada orientación de los objetivos, políticas, a la misión y la visión organizacional con el propósito de reforzar las responsabilidades a realizar.

REFERENCIAS

7.1. Fuentes bibliográficas

- Arbaiza, L. (2014). *Administración y Organización un enfoque contemporáneo*. Lima: Cengage Learning.
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación*. Lima: San Marcos.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración organizacional* (2 ed.). México: Mc GrawHill .
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (9 ed.). México: Mc Graw Hill.
- Cuesta, A. (2010). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Bogotá: Ediciones Eco.
- Daff, R. y Marcic, D. (2010). *Introducción a la administración* (6 ed.). México: Cengage Learning.
- Díaz, F., Escalona, M., Castro, D., León, A. y Ramírez, M. (2013). *Metodología de la investigación*. México D.F., México: Trillas.
- Griffin, R. (2011). *Administración* (10 ed.). México: Cengage Learning.
- Hellriegel, D., Jackson, S., Slocum, J. y Franklin, E. (2017). *Administración. Un enfoque basado en competencias* (12 ed.). México: Cengage Learning.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill.
- Llanos, J. (2005). *Como entrevistar en la selección de personal*. México: Librería Carlos Cesarman SA.
- Louffat, E. (2012). *Administración del potencial humano* (2 ed.). Argentina: Cengage Learnig.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración* (12 ed.). México: Pearson.
- Snell, S. y Bohlander, G. (2013). *Administración de recursos humanos* (16 ed.). México: Cengage Learning.
- Werther, W., Davis, K. y Guzmán, M. (2014). *Administración de recursos humanos. Gestión del capital humano* (7 ed.). México: Mc Graw Hill.

7.2. Fuentes electrónicas

- Alava, M. y Gómez, K. (2016). *Influencia de los subsistemas de talento humano en el desempeño laboral del personal de una Institución Pública, Coordinación Zonal 8, durante el periodo 2014*. Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil. Recuperado el 8 de abril de 2021, de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/5123/1/T-UCSG-POS-MAE-119.pdf>
- Altamirano, L. (2018). *Estrés y desempeño laboral en los servidores públicos de la Función Judicial*. Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato, Ambato. Recuperado el 8 de abril de 2021, de <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/28155/1/25%20GTH.pdf>
- Capcha, E. (2018). *Motivación laboral y desempeño laboral de los serenos de la Municipalidad de Santiago, 2018*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. Recuperado el 8 de abril de 2021, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35615/capcha_je.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carrillo, K. (2019). *Selección de personal y desempeño laboral del profesional de enfermería de Aclas Pilco Marca, Huánuco - 2018*. Tesis de maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco. Recuperado el 8 de abril de 2021, de <http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/UNHEVAL/4976/PAGS00123C31.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cienfuegos, D. (2020). *Selección de personal y el desempeño laboral de los fiscalizadores municipales Surquillo, 2020*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado el 8 de abril de 2021, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48692/Cienfuegos_MDM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Meza, M. (2021). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mendotel S.A*. Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil. Recuperado el 08 de abril de

2021, de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15875/1/T-UCSG-POS-MAE-325.pdf>

Quenaya, J. (2017). *Selección de personal y desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima – 2016*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. Recuperado el 8 de abril de 2021, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9116/Quenaya_VJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Quispe, M. (2017). *La selección del personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ancón, año 2017*. Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado el 8 de abril de 2021, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12287/Castro_QMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Siavichay, W. (2013). *Manual de reclutamiento selección, contratación e inducción de personal por competencias para el Gobierno Provincial del Azuay*. Tesis de maestría, Universidad del Azuay, Cuenca. Recuperado el 8 de abril de 2021, de <http://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/2541/1/09729.pdf>

Vásquez, R. (2015). *Factores que afectan el proceso de selección del personal docente*. Tesis de maestría, Universidad de Guayaquil, Guayaquil. Recuperado el 8 de abril de 2021, de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/13131/1/TESIS.pdf>

ANEXOS

ANEXO N°01 - CUESTIONARIO

a. Género

Masculino	
Femenino	

I. Instrucciones

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

ITEM	1	2	3	4	5
SELECCIÓN DE PERSONAL					
DIMENSIÓN 01					
1. ¿Considera más beneficioso convocar y ascender a trabajadores de la propia institución que atraerlas de afuera?					
2. ¿Cuándo más beneficioso recurrir a otras fuentes externas para convocar trabajadores que en los distintos niveles administrativos?					
DIMENSIÓN 02					
3. ¿Considera importante las pruebas psicológicas para determinar la conducta, actitud y aptitud a los candidatos a seleccionar?					
4. ¿Considera importante la evaluación del nivel de conocimientos tanto técnicos como generales que se solicita en puesto a cubrir?					
5. ¿Considera que importante solicitar la presentación del curriculum vitae a los candidatos?					
DIMENSIÓN 03					
6. ¿El contrato que firmo llenó sus expectativas?					
7. ¿La remuneración que percibe llena sus expectativas?					
DIMENSIÓN 04					

8. ¿Cuándo empezó a laborar recibió inducción por parte de la Municipalidad?					
9. ¿Considera que el proceso de inducción que recibió fue el adecuado?					
DESEMPEÑO LABORAL					
DIMENSIÓN 01					
10. ¿La institución le brinda las herramientas necesarias para crecer como profesional?					
11. ¿Se siente insatisfecho cuando no cumplir con ciertas metas laborales?					
12. ¿Siente que la institución está acorde a sus metas y expectativas?					
DIMENSIÓN 02					
13. ¿Considera que el diseño de puesto le permite tener claridad en sus actividades?					
14. ¿Considera que las reglas y políticas de la institución permiten lograr las metas planteadas por la organización?					
15. ¿Siente en todo momento el apoyo de la administración?					
DIMENSIÓN 03					
16. ¿Utiliza algún método y/o procedimientos para realizar su trabajo?					
17. ¿Se muestra dispuesto a ayudar a sus colegas?					
18. ¿Cuándo se presenta problemas trata de encontrar la mejor solución?					
19. ¿Analiza con criterio cada decisión de toma?					
20. ¿Trata de comunicarse asertivamente con sus compañeros y superiores?					

Fuente: Elaboración propia en base a Chiavenato (2009) y, Snell y Bohlander (2013).

ANEXO N°02 – DATOS GENERALES

Tabla
Género

		f	%
Válido	Masculino	18	64.3
	Femenino	10	35.7
	Total	21	100.0

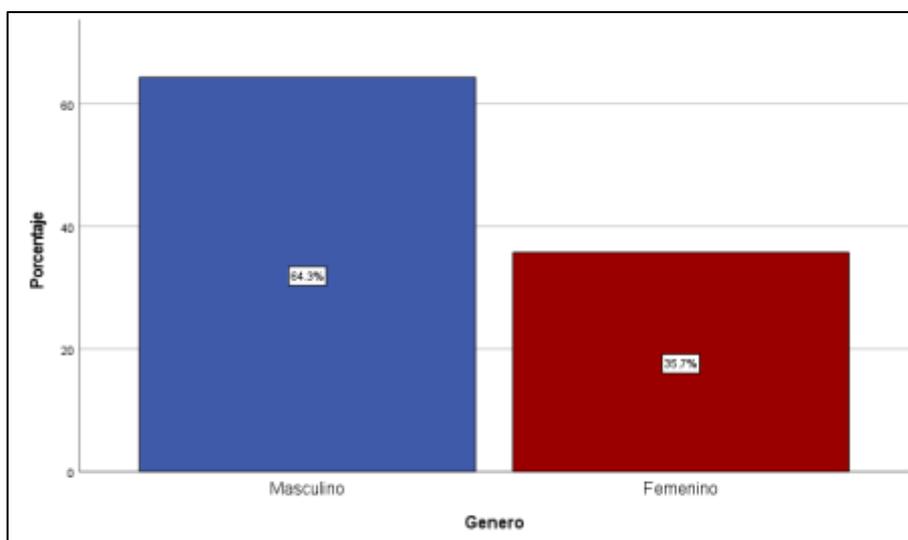


Figura. Género.

El 64.3% de los encuestados son hombres y el 35.7% son del grupo femenino.

ANEXO N° 03 – VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

VALIDEZ DE LA SELECCIÓN DE PERSONAL

<i>Prueba de KMO y Bartlett</i>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.786
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	99.862
	gl	36
	Sig.	0.000

<i>Comunalidades</i>		
	Inicial	Extracción
p1	1.000	0.608
p2	1.000	0.731
p3	1.000	0.580
p4	1.000	0.608
p5	1.000	0.667
p6	1.000	0.706
p7	1.000	0.623
p8	1.000	0.632
p9	1.000	0.648
Método de extracción: análisis de componentes principales.		

VALIDEZ DEL DESEMPEÑO LABORAL

<i>Prueba de KMO y Bartlett</i>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.704
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	120.543
	gl	55
	Sig.	0.000

<i>Comunalidades</i>		
	Inicial	Extracción
p10	1.000	0.595
p11	1.000	0.766
p12	1.000	0.578
p13	1.000	0.635
p14	1.000	0.677
p15	1.000	0.697
p16	1.000	0.707
p17	1.000	0.557
p18	1.000	0.666
p19	1.000	0.796
p20	1.000	0.853
Método de extracción: análisis de componentes principales.		

CONFIABILIDAD DE LA SELECCIÓN DEL PERSONAL

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.871	9

CONFIABILIDAD DEL DESEMPEÑO LABORAL

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.840	11

ANEXO N° 05 – BASE DE DATOS

Género	SELECCIÓN DE PERSONAL	Reclutamiento	p1	p2	Evaluación	p3	p4	p5	Contratación	p6	p7	Inducción	p8	p9
1	30	6	5	1	12	3	4	5	5	2	3	7	5	2
2	24	9	4	5	6	2	2	2	5	3	2	4	2	2
1	31	8	5	3	9	5	2	2	9	4	5	5	3	2
1	26	6	4	2	6	1	1	4	7	3	4	7	4	3
1	27	8	3	5	9	2	5	2	6	4	2	4	3	1
1	32	4	3	1	15	5	5	5	7	4	3	6	1	5
2	27	6	5	1	9	1	3	5	7	2	5	5	4	1
1	26	4	2	2	8	2	1	5	8	4	4	6	5	1
1	32	8	3	5	9	1	4	4	9	5	4	6	1	5
1	31	5	2	3	12	4	3	5	9	5	4	5	4	1
2	16	3	2	1	7	2	1	4	3	2	1	3	2	1
1	13	3	2	1	4	2	1	1	3	2	1	3	2	1
1	36	8	3	5	12	3	5	4	8	3	5	8	3	5
1	24	5	3	2	9	3	2	4	5	3	2	5	3	2
2	30	7	3	4	9	3	4	2	7	3	4	7	3	4
2	24	5	4	1	9	4	1	4	5	4	1	5	4	1
2	29	5	3	2	9	3	2	4	10	5	5	5	3	2
1	37	8	5	3	11	5	3	3	10	5	5	8	5	3
1	28	6	2	4	10	3	3	4	6	2	4	6	2	4
1	20	6	2	4	5	2	2	1	6	2	4	3	2	1
2	45	10	5	5	15	5	5	5	10	5	5	10	5	5
1	32	4	3	1	15	5	5	5	7	4	3	6	1	5
2	27	6	5	1	9	1	3	5	7	2	5	5	4	1
1	22	4	2	2	8	2	1	5	8	4	4	2	1	1
1	28	8	3	5	9	1	4	4	9	5	4	2	1	1
1	31	5	2	3	12	4	3	5	9	5	4	5	4	1
2	16	3	2	1	7	2	1	4	3	2	1	3	2	1

DESEMPEÑO LABORAL	Motivación del trabajador	p10	p11	p12	Ambiente de trabajo	p13	p14	p15	Capacidad del trabajador	p16	p17	p18	p19	p20
34	7	2	4	1	13	5	3	5	14	3	5	3	1	2
34	9	3	5	1	3	1	1	1	22	5	5	5	4	3
32	8	4	1	3	9	2	5	2	15	2	3	1	5	4
27	7	1	4	2	8	2	4	2	12	3	2	2	1	4
37	10	3	4	3	14	5	4	5	13	1	3	3	4	2
30	15	5	5	5	8	3	4	1	7	1	2	1	1	2
36	7	3	2	2	13	3	5	5	16	2	5	3	3	3
43	12	2	5	5	11	1	5	5	20	5	2	5	3	5
33	7	2	3	2	4	1	1	2	22	3	4	5	5	5
32	9	1	4	4	6	2	2	2	17	5	2	4	1	5
24	7	2	1	4	7	2	1	4	10	2	1	4	2	1
21	4	2	1	1	4	2	1	1	13	2	1	1	5	4
39	12	3	5	4	12	3	5	4	15	3	5	4	1	2
34	9	3	2	4	9	3	2	4	16	3	2	4	5	2
34	9	3	4	2	9	3	4	2	16	3	4	2	4	3
32	9	4	1	4	9	4	1	4	14	4	1	4	4	1
37	9	3	2	4	9	3	2	4	19	3	2	4	5	5
39	11	5	3	3	11	5	3	3	17	5	3	3	2	4
36	10	2	4	4	10	2	4	4	16	2	4	4	4	2
24	7	2	4	1	7	2	4	1	10	2	4	1	1	2
39	12	4	4	4	12	4	4	4	15	4	4	4	2	1
30	15	5	5	5	8	3	4	1	7	1	2	1	1	2
36	7	3	2	2	13	3	5	5	16	2	5	3	3	3
43	12	2	5	5	11	1	5	5	20	5	2	5	3	5
33	7	2	3	2	4	1	1	2	22	3	4	5	5	5
32	9	1	4	4	6	2	2	2	17	5	2	4	1	5
24	7	2	1	4	7	2	1	4	10	2	1	4	2	1



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Unidad de Grados y Títulos

ACTA DE SUSTENTACIÓN N°0382 - 2023- FCE

ACTA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO(A) EN ADMINISTRACIÓN

En Huacho, el día **31 de mayo del 2023**, siendo las **10:00 a.m.** en la **Sala virtual** de Sustentación de la Facultad de Ciencias Empresariales, los Miembros del Jurado Evaluador de Tesis, integrado por los siguientes docentes:

PRESIDENTE:	Dr. CESAR MARCELINO MAZUELOS CARDOZA	DNI N° 15601335
SECRETARIO:	Dr. FELIX GIL CARO SOTO	DNI N° 32124959
VOCAL:	M(a). TANIA LUZ TAFUR PITTMAN	DNI N° 15730137
ASESOR :	Dr. SANTIAGO ERNESTO RAMOS Y YOVERA	DNI N° 15697556

El postulante al Título Profesional, don: **NINO NIBER AMADO ORTIZ**, identificado con **D.N.I N° 71025552**; procedió a la Sustentación de Tesis: **SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUANTAR, ÁNCASH, 2022**, autorizado mediante **Resolución de Decanato N°0348-2023-FCE**, de fecha **26 de mayo del 2023**, de conformidad con las disposiciones del Reglamento de Grados académicos y Títulos Profesionales vigente, **N°0944-2021- CU- UNJFSC**, absolviendo los interrogantes que le formularon los señores miembros del Jurado.

Concluida la Sustentación de la investigación, se procedió a la votación correspondiente, resultando el candidato **Aprobado** por **Unanimidad** con la nota de:

CALIFICACIÓN		EQUIVALENCIA	CONDICIÓN
NÚMERO	LETRAS		
18	Dieciocho	Excelente	APROBADO(A)

Siendo las **11:00 a.m.** del día **31 de mayo del 2023**, se dio por concluido el acto de Sustentación, firmando el Jurado Evaluador las Actas de Sustentación de: **SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUANTAR, ÁNCASH, 2022**, para obtener el Título Profesional de **Licenciado(a) Administración**, inscrito en el folio N° **0382** del **Libro de Actas**.



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Dr. CESAR MARCELINO MAZUELOS CARDOZA
PRESIDENTE - JURADO EVALUADOR



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Dr. FELIX GIL CARO SOTO
SECRETARIO - JURADO EVALUADOR



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

M(a). TANIA LUZ TAFUR PITTMAN
VOCAL - JURADO EVALUADOR



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Dr. SANTIAGO ERNESTO RAMOS Y YOVERA
ASESOR DE TESIS