





**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN**

**Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales**

**TESIS**

**“SELECCIÓN DEL PERSONAL Y SU INFLUENCIA EN EL  
DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD  
DISTRITAL DE MANANTAY, AÑO 2019”**

**Presentado por:**

**Bach. Amine Geraldine Montalván Chucuya**

**Para optar el Título Profesional de:**

**Licenciada en Administración y Negocios Internacionales**

**PUCALLPA – PERÚ**

**2019**

## **DEDICATORIA**

A MIS PADRES: Dorcas Chucuya Galicio y Luis Montalván Torrejón por sus ejemplos de lucha y superación, gracias por proporcionarme el apoyo incondicional para realizarme una profesional y a mi motor y motivo mi pequeño HIJITO: Ichigo Adriel.

## **AGRADECIMIENTO**

A DIOS, por sus múltiples bendiciones y permitirme realizar un propósito más en mi vida.

A mi asesor, quien me brindo la ayuda necesaria para realizar esta tesis mediante sus conocimientos.

## RESUMEN

El presente estudio de investigación analiza el caso de la selección del personal y su influencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2019, ya que constituye una herramienta fundamental para el crecimiento de dicha institución. En tal sentido se empleó la investigación de tipo aplicada, debido a que es entendido como el uso de los conocimientos en la práctica, para luego ser aplicados en beneficio del objeto de estudio, asimismo se utilizó el nivel descriptivo, y el diseño fue correlacional, ya que tiene como fin medir la influencia de la selección del personal en el desempeño laboral para luego cuantificar y analizar dicha relación. La muestra de estudio está conformada por 113 trabajadores, y el cuestionario consta de 21 preguntas, señalando que la opinión de 3 expertos determina al instrumento aplicable; por lo que posee coherencia y objetividad, del mismo modo el alfa de Cronbach para las variables dio un valor de 0.953, lo que indica que los resultados son fiables y consistentes.

Por otro lado, el análisis de distribución porcentual para la variable selección del personal dio como resultado que el 46.90% de los encuestados opinan Regular, el 33.63% indican Bueno, y el 19.47% Malo. Del mismo modo para la variable desempeño laboral, el 43.36% de los encuestados opinan Regular, el 38.94% indican Bueno, y el 17.70% señalan Malo.

Finalizando en que existe correlación alta de 0,853\*\* de acuerdo a la prueba no paramétrica de Rho de Spearman entre la selección del personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2019, ya que el Sig. Bilateral es menor que el nivel de significancia.

**Palabras claves:** Proceso de selección, reclutamiento, selección, eficiencia, eficacia, motivación laboral, logro de objetivos.

## ABSTRACT

This research study analyzes the case of personnel selection and its influence on labor performance in the District Municipality of Manantay, 2019, since it is a fundamental tool for the growth of this institution. In this sense applied research was used, because it is understood as the use of knowledge in practice, to be applied later for the benefit of the object of study, the descriptive level was also used, and the design was correlational, since it has as purpose to measure the influence of the selection of the personnel in the labor performance to then quantify and analyze this relationship. The study sample consists of 113 workers, and the questionnaire consists of 21 questions, indicating that the opinion of 3 experts determines the applicable instrument; so that it has coherence and objectivity, in the same way Cronbach's alpha for the variables gave a value of 0.953, which indicates that the results are reliable and consistent.

On the other hand, the analysis of percentage distribution for the staff selection variable resulted in 46.90% of respondents saying that they were Regular, 33.63% indicating Good, and 19.47% Poor. In the same way for the labor performance variable, 43.36% of the respondents think Regular, 38.94% indicate Good, and 17.70% indicate Poor.

Finally, there is a high correlation of 0,853 \*\* according to Spearman's nonparametric Rho test between the selection of personnel and the labor performance in the District Municipality of Manantay, 2019, since the Bilateral Sig is lower than the level of significance.

Keywords: Process of selection, recruitment, selection, efficiency, effectiveness, work motivation, achievement of objectives.

# ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
RESUMEN .....	iv
ABSTRACT .....	v
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	vi
LISTA DE TABLAS .....	x
LISTA DE GRÁFICOS .....	xi
INTRODUCCIÓN .....	xii
CAPÍTULO I .....	13
EL PLANTEAMIENTO DE INVESTIGACIÓN.....	13
1.1. Planteamiento del problema.....	13
1.2. Formulación del problema .....	17
1.2.1. Problema general .....	17
1.2.2. Problemas específicos.....	17
1.3. Objetivos de la investigación .....	17
1.3.1. Objetivo general.....	17
1.3.2. Objetivos específicos.....	17
1.4. Justificación del estudio.....	18
1.5. Limitaciones .....	18

CAPÍTULO II .....	19
MARCO TEÓRICO .....	19
2.1. Antecedentes del estudio .....	19
2.1.1. A nivel internacional.....	19
2.1.2. A nivel nacional.....	22
2.2. Bases teóricas .....	24
2.2.1. Selección del personal.....	24
2.2.2. Dimensiones de la selección del personal .....	24
2.2.3. Desempeño laboral.....	26
2.2.4. Dimensiones del desempeño laboral .....	26
2.2.5. Importancia del desempeño laboral .....	28
2.3. Definición de términos .....	28
2.4. Hipótesis.....	31
2.4.1. Hipótesis general .....	31
2.4.2. Hipótesis específicas .....	31
2.5. Variables .....	33
2.5.1. Definición conceptual de la variable .....	33
2.5.2. Definición operacional de la variable .....	33
2.5.3. Operacionalización de las variables .....	34
CAPÍTULO III .....	35
METODOLOGÍA .....	35



3.1. Tipo y nivel de investigación.....	35
3.1.1. Tipo de investigación .....	35
3.1.2. Nivel de investigación .....	35
3.2. Diseño y descripción del ámbito de la investigación.....	36
3.2.1. Diseño de la investigación .....	36
3.2.2. Descripción del ámbito de la investigación .....	36
3.3. Población y muestra .....	37
3.3.1. Población.....	37
3.3.2. Muestra.....	37
3.4. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos .....	38
3.5. Validez y confiabilidad del instrumento.....	38
3.5.1. Validez del instrumento.....	38
3.5.2. Confiabilidad del instrumento.....	39
3.6. Plan de recolección y procesamiento de datos .....	39
3.6.1. Plan de recolección de datos.....	39
3.6.2. Procesamiento de datos .....	40
CAPÍTULO IV.....	41
RESULTADOS.....	41
4.1. Análisis de tablas y gráficos .....	41
4.2. Prueba de hipótesis.....	47
CAPÍTULO V.....	51

DISCUSIÓN .....	51
CONCLUSIONES .....	54
RECOMENDACIONES .....	55
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	56
ANEXO .....	59

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Variable = Selección del personal y Desempeño laboral, dimensiones e indicadores.....	34
Tabla 2. Validez del instrumento por medio del juicio de expertos.....	38
Tabla 3. Plan de recolección y procesamiento de datos .....	39
Tabla 4. Distribución porcentual de la variable selección del personal .....	41
Tabla 5. Distribución porcentual de la variable desempeño laboral .....	42
Tabla 6. Distribución porcentual entre las variables selección del personal y el desempeño laboral .....	43
Tabla 7. Distribución porcentual entre la dimensión proceso de selección y la variable desempeño laboral.....	44
Tabla 8. Distribución porcentual entre la dimensión reclutamiento y la variable desempeño laboral .....	45
Tabla 9. Distribución porcentual entre la dimensión selección y la variable desempeño laboral .....	46
Tabla 10. Prueba no paramétrica de Rho de Spearman entre las variables selección del personal y desempeño laboral .....	47
Tabla 11. Prueba no paramétrica de Rho de Spearman entre la dimensión proceso de selección y la variable desempeño laboral.....	48
Tabla 12. Prueba no paramétrica de Rho de Spearman entre la dimensión reclutamiento y la variable desempeño laboral.....	49
Tabla 13. Prueba no paramétrica de Rho de Spearman entre la dimensión selección y la variable desempeño laboral .....	50

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Dimensiones de la selección del personal.....	25
Gráfico 2. Dimensiones del desempeño laboral.....	27
Gráfico 3. Ubicación de la Municipalidad Distrital de Manantay.....	37
Gráfico 4. Nivel de selección del personal .....	41
Gráfico 5. Distribución porcentual de la variable desempeño laboral.....	42
Gráfico 6. Distribución entre las variables selección del personal y el desempeño laboral.....	43
Gráfico 7. Distribución entre la dimensión proceso de selección y la variable desempeño laboral .....	44
Gráfico 8. Distribución entre la dimensión reclutamiento y la variable desempeño laboral.....	45
Gráfico 9. Distribución entre la dimensión selección y la variable desempeño laboral.....	46

# INTRODUCCIÓN

El desarrollo de la presente investigación titulada: “Selección del personal y su influencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2019”, se desarrolló a con la finalidad analizar como la selección del personal tiene relación favorable con el desempeño laboral, en el que se pretender dar solución a ciertos problemas.

La selección del personal se centra en la elección del candidato idóneo para desenvolverse en un área específica, teniendo en cuenta que la buena elección conlleva al mejoramiento en el desempeño, es decir al cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de un buen servicio, y del cumplimiento de tareas administrativas.

Para el desarrollo de la problemática, la investigación se ha desarrollado en cinco capítulos:

Capítulo I: Se plantea e identifica el problema de investigación, objetivos, justificación del estudio y las limitaciones.

Capítulo II: Describe el marco teórico, así como los antecedentes del estudio, las bases teóricas, la definición de términos, la hipótesis y la operacionalización de las variables.

Capítulo III: La metodología en el que se encuentra el tipo, nivel, diseño, población y muestra de la investigación, como también las técnicas e instrumentos para la recolección de datos.

Capítulo IV: Explica la descripción de los resultados estadísticos y la validación de cada hipótesis formulada.

Capítulo V: Se realizó la discusión, mismo que precisa la comparación de los resultados obtenidos en la investigación con los antecedentes del estudio. Asimismo, se ejecuta las conclusiones, recomendaciones y anexos respectivos de la investigación.

# **CAPÍTULO I**

## **EL PLANTEAMIENTO DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. Planteamiento del problema**

La Municipalidad Distrital de Manantay tiene como objeto prestar servicios administrativos de calidad, a fin de alcanzar un bienestar social; mediante la implementación técnica de los servicios básicos como de tecnología adecuada y óptima, asimismo tiene la misión de ejecutar acciones que promuevan el desarrollo socioeconómico, incrementando la infraestructura del distrito. Este rol requiere que la institución esté en óptimas condiciones para el manejo de sus recursos como para las capacidades humanas que adquiera, uno de los soportes fundamentales para alcanzar su misión, es inspirar confianza y credibilidad; a fin de que las actividades económicas y productivas tiendan a ser dinámicas, transparentes, concertadoras, participativas en cada proceso de su desarrollo.

Sin embargo, la municipalidad no otorga suficiente importancia en cuanto al proceso de selección del personal, y el desempeño laboral de sus servicios; este problema se da principalmente a consecuencia de la mala selección del personal, puesto que se realiza sin tener en cuenta los procesos de selección, así como la ausencia de procedimientos técnicos, evaluaciones, y la mala ubicación de los puestos vacantes, por lo que no existe un adecuado análisis y

a consecuencia se da la selección a un personal no calificado, y poco comprometidos con la institución.

Toda empresa o institución tiene como objetivo común atraer, retener y gestionar un personal de calidad a fin que laboren eficazmente en su organización, pero hoy en día se encuentra frente a una gran problemática, ya que los candidatos no cumplen con el perfil propuesto por la organización, es por ello que el proceso de selección no es eficiente.

Es necesario resaltar que la importancia de la selección del personal radica en la carencia de contar con trabajadores idóneos que se encuentren en el área correspondiente, asimismo desempeñar de forma eficiente su trabajo alcanzando la efectividad laboral.

Los problemas de la selección del personal se han convertido en una de las constantes preocupaciones de gestión en las empresas a nivel internacional, hoy en día la selección del personal es un proceso cada vez más complejo que requiere especificaciones más detalladas que guarden relación entre las especificaciones del puesto y las habilidades del postulante.

La preocupación por la falta de personal capacitado es un tema alarmante, por lo que se observa constante rotación del personal en las empresas, es por esta razón que lo más importante es que se tome en cuenta la selección y que el personal este apto para dicho puesto y sobre todo estimularlo para que este tenga un buen desempeño, y satisfecho con las actividades que realiza.

Según la información obtenida de la Municipalidad Distrital de Manantay, manifiesta que la institución realiza constantemente procesos de selección, asimismo menciona también que la problemática principal con la que cuenta dicha institución es que el personal no cumpla con el 100% del perfil solicitado y que se ve con la necesidad de contratar a un personal para no perjudique la productividad de la institución.

La identificación oportuna de problemas internos como externos de los trabajadores puede ser vital para toda organización, puesto que de tal manera

se puede reducir las consecuencias de un inadecuado proceso de selección. Es en este sentido, un mal proceso de selección de personal puede detectarse a través de la productividad de los trabajadores, por lo que dicha información puede ser utilizada para mejorar el desempeño y del mismo modo rediseñar los procesos de selección de personal con la finalidad de captar talento idóneo para los cargos a desempeñar. Los constantes problemas de desempeño laboral en la municipalidad se deben a la falta de seguimiento de las actividades realizadas por los trabajadores y la detección de las causas del problema.

El desempeño laboral, es considerado como el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral, lo cual permite demostrar su idoneidad.

Asimismo, cabe mencionar que la evaluación del desempeño laboral no se realiza adecuadamente, ya que el personal solo brinda un informe respectivo del trabajo realizado los cuales se archivan y no se les da un uso apropiado para mejorar las deficiencias que tiene el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Manantay.

En este contexto el desempeño laboral de los trabajadores se ve afectado en gran parte por la aplicación del liderazgo autocrático, ya que impide la aportación de nuevas ideas y los cohibe en cierto modo a dar un valor agregado a su trabajo diario, asimismo existe desmotivación en los trabajadores por la falta de reconocimiento a su labor.

Una alternativa de solución frente a esta problemática sería, crear un plan estratégico para la selección del personal idóneo, para ello es indispensable realizar un estudio del impacto que ocasiona el proceso de selección del personal en el desempeño laboral, teniendo en cuenta que una mala selección del personal provocaría la continuidad de despidos y contratación de nuevo personal pero con características similares a los anteriores, lo cual no generaría ningún cambio a la institución y se seguiría generando gastos excesivos al contar con un personal que no cubre los perfiles del puesto.





## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿La selección del personal influye en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2019?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- a) ¿De qué manera el proceso de selección influye en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2019?
- b) ¿De qué manera el reclutamiento influye en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2019?
- c) ¿De qué manera la selección influye en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2019?

## **1.3. Objetivos de la investigación**

### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la influencia de la selección del personal en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2019.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

- a) Determinar la influencia del proceso de selección en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2019.
- b) Determinar la influencia del reclutamiento en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2019.

- c) Determinar la influencia la selección en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2019.

## **1.4. Justificación del estudio**

El presente trabajo de investigación sobre la selección del personal y su influencia en el desempeño laboral, así como sus respectivas dimensiones, busca contribuir en la gestión de la Municipalidad Distrital de Manantay, teniendo en cuenta dichas variables, ya que servirá de referencia para futuros trabajos de investigación.

Por lo que es de gran importancia puesto que ayudará a mejorar el proceso de selección del personal, así como su desempeño laboral dentro de la institución, por lo cual se emplearán métodos para la mejora del proceso de selección del personal y optimización del desempeño laboral, el diagnóstico de la situación se realizará mediante encuestas aplicadas a los trabajadores.

Asimismo, se considera que la selección del personal es necesaria para el éxito del desempeño laboral en la entidad estudiada, por lo que a través de esto se garantiza la productividad de la organización.

## **1.5. Limitaciones**

El acceso a la información de la Municipalidad Distrital de Manantay es de carácter reservado en temas de recursos humanos, debido a que se rigen a las políticas de la institución.

El instrumento a utilizarse es la encuesta, el cual es subjetivo puesto que basan sus datos en la opinión de las personas encuestadas.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes del estudio**

##### **2.1.1. A nivel internacional**

Abad (2012), concluye: (a) se evidenció claramente que la selección de personal influye en el individuo si éste es apto o no para ejercer determinado puesto de trabajo; el perfil del empleado es lo que va a determinar su excelente rendimiento dentro su puesto de trabajo, acompañado de los beneficios que la empresa les brinde y la cultura que se esté manejando dentro de la compañía; en este caso la cultura formada en LOUPIT S.A. es mantener una excelente relación interpersonal para poder trabajar en equipo y cumplir nuestras metas; todo esto es gracias a la comunicación directa como nos manejamos a diario, (b) las motivaciones de los trabajadores de la Empresa LOUPIT S.A., es el ambiente donde trabajan, el respeto que se les brinda, el soporte adecuado que los Jefes Inmediatos le brindan para buscar soluciones.

Cancinos (2015), concluye: (a) el proceso de selección de personal se relaciona de manera considerable con el proceso de la evaluación del desempeño, debido a que las inconsistencias y fortalezas encontradas en la selección se ven reflejadas en los niveles de desempeño, (b) si el proceso de

selección mejora, también podría mejorar el desempeño de los colaboradores, se necesita mejorar el conocimiento de la personalidad del candidato, información del puesto y las responsabilidades del mismo, para que el candidato pueda desempeñarse de una mejor manera en sus labores.

Medina (2017), concluye: (a) de acuerdo a la investigación realizada y las encuestas aplicadas se ha establecido que un buen proceso de selección de personal influye enormemente en los niveles de desempeño laboral ya que mediante los mismos se asignan los puestos de trabajos al nuevo personal, siendo necesario que estén capacitados para cumplir con las responsabilidades que el cargo exige, (b) se pudo determinar que los niveles de desempeño laboral de la empresa son considerablemente bajos por parte de los empleados, realidad a la que podemos atribuirle la responsabilidad a la escasez de sistemas de capacitación y actualización de conocimientos que son necesarios para mantener al personal totalmente preparado para las adversidades o cambios que pueda presentar su puesto de trabajo, la organización o el mercado en general.

Alava & Gómez (2016), concluyen: (a) identificando la influencia de los subsistemas de talento humano en el desempeño laboral del personal de la institución pública en estudio, se concluye que en la investigación cuantitativa de clima laboral, evaluación desempeño y evaluación de conocimientos técnicos e institucionales, correspondiente al año 2014, se evidencia una ligera insatisfacción, lo cual repercute en el desempeño del personal.

Polanco (2006), concluye: (a) la clasificación de tres familias de puestos, con base en la integración de funciones, facilita a Almacenes Magno Mercantil, S. A. la identificación de las competencias laborales que son requeridas por la empresa para que tanto el personal actual como el de nuevo ingreso, se adapte a la cultura organizacional, (b) el contexto actual referido por la actividad económica y la estructura de puestos de Almacenes Magno Mercantil, S. A. permitió la definición de competencias laborales: las genéricas que son referentes de toda la organización y las específicas que son requeridas por los puestos de trabajo.



## 2.1.2. A nivel nacional

Torres & Vásquez (2017), concluyen: (a) en el nivel del proceso de selección del personal de la Municipalidad de Laredo, periodo 2016, se encontró que un 57.14% de los trabajadores calificaron el nivel de selección de personal como alto, el 28.57% como medio y 14.29% como bajo, (b) se encontró en el proceso de selección de personal con el nivel de desempeño laboral en sus diferentes dimensiones, relación estadística significativa en cada una de sus dimensiones ( $p < 0.05$ ).

De La Cruz & Potosí (2018), concluyen: (a) la selección de personal desde la perspectiva del perfil del puesto no presenta una influencia significativa en el desempeño de los colaboradores, tal como se demuestra mediante la prueba estadística chi cuadrado en donde el nivel de relación es bajo, y permite concluir que el personal no fue debidamente seleccionado, (b) en la empresa Virgo Contratistas Generales E.I.R.L se ha demostrado a través de la encuesta realizada a sus colaboradores que no cumplen con el perfil de personalidad, de conocimiento y habilidades requerido para el puesto eso quiere decir que no aplican apropiadamente su selección de personal.

Colca (2016), concluyen: (a) el reclutamiento y selección de personal en la Municipalidad Distrital de Atuncolla, el 50% manifiestan que el proceso de reclutamiento es malo, el 64% de los encuestados califica de malo la estructura establecida por la Municipalidad Distrital de Atuncolla para el proceso de selección, así mismo el 57% mencionan que las evaluaciones teórica y práctica no se realizan o raras veces lo hacen y es malo y por último las herramientas psicológicas no son utilizadas es por ello que lo califican como malo, (b) en el presente trabajo de investigación se propuso a la Municipalidad Distrital de Atuncolla realizar los lineamientos para el proceso de selección de personal con la finalidad de mejorar el desempeño laboral de los colaboradores.

Haymee (2017), concluyen: (a) el proceso de selección personal se relaciona directamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la constructora GyQ de Huancayo, ya que se observa que los colaboradores están totalmente en desacuerdo con el proceso de selección, y se necesita mejorar el desempeño laboral; asimismo según los resultados estadísticos, el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.96999887, lo que nos indica que existe una relación significativa entre las variables proceso de selección del personal y desempeño laboral de los colaboradores de la constructora GyQ de Huancayo, (b) la dimensión reclutamiento se relaciona directamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la constructora GyQ de Huancayo, ya que se observa que los colaboradores están en desacuerdo con la dimensión del reclutamiento, y se necesita mejorar el desempeño laboral; asimismo según los resultados estadísticos, el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.93360504, lo que nos indica que existe una relación directa entre las variables reclutamiento y desempeño laboral de los colaboradores de la constructora GyQ de Huancayo.

Quijano & Silva (2016), concluyen: (a) el proceso de selección del personal en la empresa de transportes CIVA – Chiclayo, 2016, se ha determinado a través de las dimensiones comprendidas en la variable independiente en la cual tenemos a la dimensión procesos donde se observa un nivel de aceptación de 74% con calificación alta y 20% muy alta respectivamente, en ese sentido, se manifiesta que dentro de los procesos de selección, se desarrollan actividades aceptables para los trabajadores, (b) se observa que nivel de desempeño laboral que existe en los trabajadores de la empresa transportes CIVA – Chiclayo, 2016, posee un nivel relativamente alto, sin embargo existen deficiencias en el indicador servicio el cual posee un promedio de 3.07 y el indicador responsabilidad un promedio de 2.50, siendo estos aspectos las consecuencias del inadecuado proceso de selección de personal.



## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Selección del personal**

La selección del personal es la búsqueda entre los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos disponibles con la intención de mantener o aumentar la eficiencia del personal, así como de la organización (Chiavenato, 2011).

Para Bohlander (2008), la selección del personal es el proceso en cual se escoge al candidato que tenga mejor calificación para ocupar el puesto existente, teniendo en cuenta que el área de recursos humanos es la encargada de la selección del personal, los gerentes acostumbran tomar la decisión final para la incorporación de un nuevo integrante en su área.

Según Werther (2014), la selección del personal es todo proceso de selección tiene como principal objetivo: llenar las vacantes de forma rápida, con las personas más calificadas para desarrollar la función. En la mayoría de los casos, los gerentes suelen a esperar que se produzca una vacante para comenzar a llenar una solicitud de nuevo personal.

### **2.2.2. Dimensiones de la selección del personal**

#### **Proceso de selección**

Según Echandía (1981), el proceso se entiende por cualquier conjunto de actos coordinados para producir un fin.

Es un conjunto de actividades planificadas que implican la participación de un número de personas y de recursos materiales coordinados para conseguir un objetivo previamente identificado (Roig, 1988).

## Reclutamiento

El reclutamiento es un conjunto de procedimientos tendentes a atraer candidatos potencialmente cualificados a quienes se les interesa para formar parte de la organización previo sometimiento a unas pruebas selectivas (Porret, 2011).

Alles (2010), define al reclutamiento como el proceso en el cual se identifica y atrae a una cierta cantidad de candidatos, en donde alguno de ellos posteriormente será seleccionado para ocupar la oferta de trabajo.

## Selección:

Chiavenato (2011), define a la selección como un proceso de toma de decisiones cuyo objetivo es la incorporación de los trabajadores más adecuados a las necesidades de una organización.

La selección es el proceso en cual se escoge al candidato que tenga mejor calificación para ocupar el puesto existente (Bohlander, 2008).

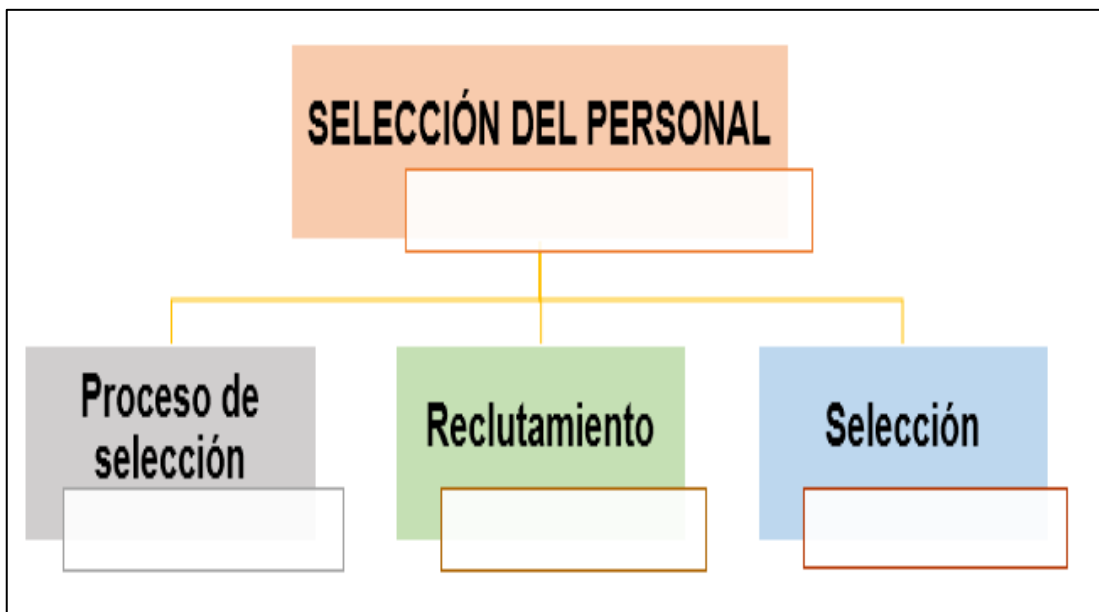


Gráfico 1. Dimensiones de la selección del personal

### **2.2.3. Desempeño laboral**

El desempeño laboral se define como aquella acción o comportamiento observado que es muy indispensable para alcanzar los objetivos propuestos de la organización y que se pueden medir en función a las competencias de cada persona (Dessler, 1998).

El desempeño laboral se refiere al cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de un bien o servicio, o a la realización de las tareas administrativas (Robbins & Judge, 2009).

Werther (2014), explica que el desempeño laboral es el nivel de ejecución de las tareas predispuestas por la empresa para el trabajador, que puede darse de manera eficiente, sujeto a reglas básicas para alcanzar las metas propuestas, entre los involucrados del desarrollo de trabajo, como los jefes, directivos y colaboradores.

### **2.2.4. Dimensiones del desempeño laboral**

#### **Eficacia:**

La eficacia es una medida del logro de resultados, mientras que la eficiencia es una medida de la utilización de los recursos en ese proceso (Chiavenato, 2011).

La eficacia es el logro de los objetivos sin importar los costos y el uso de recursos y se da a través de los recursos humanos y materiales que ingresan a la empresa (Robbins & Judge, 2009).

#### **Eficiencia:**

Para Koontz & Weihrich (2004), la eficiencia es el logro de las metas con la menor cantidad de recursos.

Robbins & Judge (2009), definen a la eficiencia como la obtención de los mayores resultados con la mínima inversión.

### **Motivación laboral:**

La motivación laboral es la capacidad que tiene una organización o una empresa para mantener una actitud positiva en sus empleados (Chiavenato, 2011).

La motivación es un medio que moviliza, orienta y regula la actuación de un individuo, con la finalidad de satisfacer sus carencias, generadas con el fin de estimular la actuación del mismo y alcanzar las metas (Maslow, 1991).

### **Logro de objetivos:**

El logro de objetivos es aquella facultad para accionar con sentido de urgencia y velocidad cuando resulte necesario tomar decisiones determinantes tanto para cumplir con el resto de sus competidores o terminar superándolos, así como para tomar en cuenta las exigencias del cliente o establecer una mejora a la empresa (Alles, 2010).

El logro de objetivos es la orientación para alinear los objetivos personales con los organizacionales y de esa manera fijar metas ambiciosas por encima de los estándares y expectativas establecidas (Cuevas, 2011).

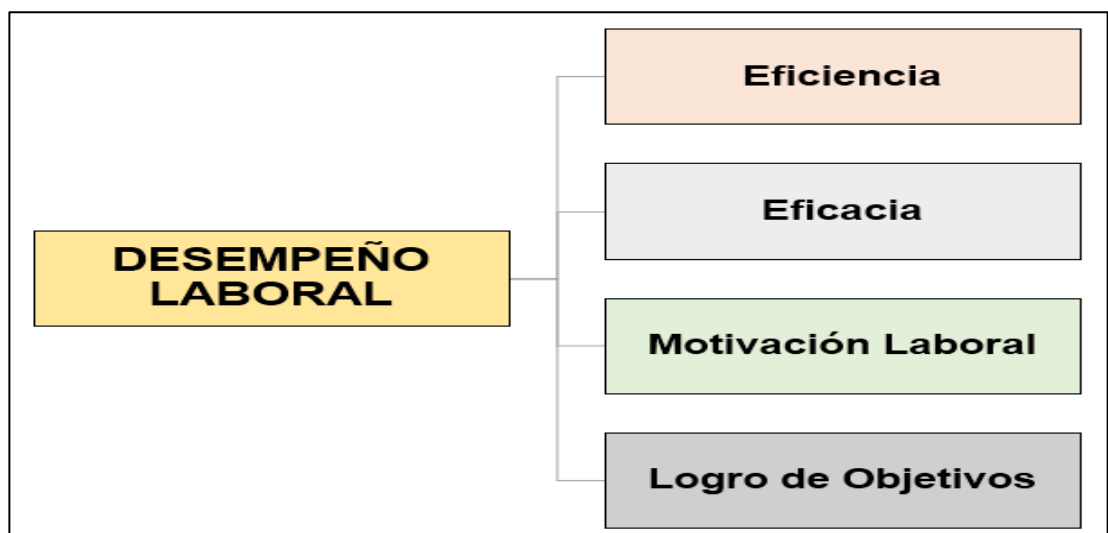


Gráfico 2. Dimensiones del desempeño laboral

## 2.2.5. Importancia del desempeño laboral

El desempeño laboral es importante para el desarrollo administrativo, puesto que ayuda al conocimiento de los puntos débiles y fuertes del personal, así como en la calidad de cada uno de los colaboradores, que se encuentren requeridas para un programa de selección, desarrollo administrativo, definición de funciones y establecimiento de base racional y equitativa para recompensar el desempeño (Robbins & Timothy, 2013).

Repertorios de comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras, lo que las hace eficaces en una situación determinada. Estos comportamientos son observables en la realidad cotidiana del trabajo y en situaciones de test. Ponen en práctica, de forma integrada, aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos adquiridos (Levy - Leboyer, 1997).

## 2.3. Definición de términos

**Actitud**, es la forma de actuar de una persona, el comportamiento que emplea un individuo para hacer las cosas.

**Ambiente de trabajo**, es el conjunto de factores y condicionantes circunstanciales que rodean y determinan el desarrollo de una actividad laboral.

**Aptitud**, es la capacidad de una persona o una cosa para hacer correctamente una labor o actividad.

**Autoevaluación**, es la evaluación personal de uno mismo durante el proceso evaluación del rendimiento.

**Candidato**, es la persona que aspira a acceder a determinado cargo, honor o dignidad. Dicha candidatura puede ser propuesta por ella misma o por terceros.

**Cargo**, es el conjunto de funciones y tareas desarrolladas por un trabajador. Suele emplearse el término para el personal directivo y funcionarios.

**Competencias**, es el conjunto de atributos que una persona posee y le permiten desarrollar acción efectiva en determinado ámbito.

**Comportamiento**, es la manera de conducirse las personas u organismos, en relación con su entorno o mundo de estímulos.

**Comunicación**, se refiere a la transmisión clara, organizada y eficaz de ideas e información oral y escrita.

**Conocimientos**, son los hechos, o datos de información adquiridos por una persona a través de la experiencia o la educación.

**Desempeño laboral**, es donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa.

**Desempeño laboral**, es el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado.

**Desempeño**, es la realización de las funciones propias de un cargo o trabajo.

**Destreza**, es la habilidad, arte con que se hace una determinada tarea.

**Eficacia**, es la medida en que se lograron o se espera lograr los objetivos de la intervención para el desarrollo, tomando en cuenta su importancia relativa.

**Eficiencia**, es la medida en que los recursos/insumos (fondos, tiempo, etc.) se han convertido económicamente en resultados.

**Entrevista**, es una conversación entre dos o más personas, en la cual uno es el que pregunta (entrevistador). Estas personas dialogan con arreglo a

ciertos esquemas o pautas de un problema o cuestión determinada, teniendo un propósito profesional.

**Evaluación**, es la apreciación sistemática y objetiva de un proyecto, programa o política en curso o concluido, de su diseño, su puesta en práctica y sus resultados.

**Incentivos**, es la compensación que otorga la organización al empleado para mantener y desarrollar una fuerza laboral efectiva.

**Meta**, es el objetivo global hacia el cual se prevé que contribuya una intervención para el desarrollo. Término conexo: objetivo de desarrollo.

**Motivación**, es el conjunto de factores dinámicos que mueven a una persona a hacer algo.

**Postulante**, es un aspirante o solicitante a un cargo, un puesto de trabajo, etc.

**Productividad**, es la relación entre producción e insumo. También puede decirse que es la relación entre lo que sale y lo que entra, o la relación entre lo que se obtiene y los recursos usados para obtenerlo.

**Reclutamiento de personas**, es un conjunto de procedimientos orientado a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización.

**Reclutamiento externo**, es cuando existe determinada vacante en la pyme y la empresa intenta llenarla con personas extrañas, este proceso se hace de acuerdo a la forma en que la pyme lo maneje, publicaciones, página web etc., puede renovar y enriquecer conocimientos, la idea es que este supla las necesidades.

**Reclutamiento interno**, es cuando se da la presente vacante y cuando la empresa intenta darles oportunidad a sus empleados a si mismo darle reubicación, los cuales pueden ser ascendidos, con el fin empresarial y planes de profesionalización personal.

**Responsabilidad**, es el valor que está en la conciencia de la persona, que le permite reflexionar, administrar, orientar y valorar las consecuencias de sus actos, siempre en el plano de lo moral.

**Selección**, es el proceso que trata no solamente de aceptar o rechazar candidatos si no conocer sus aptitudes y cualidades con objeto de colocarlo en el puesto más a fin a sus características.

**Trabajo**, es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo.

**Vacante**, es un adjetivo que hace referencia a aquello que está sin ocupar o sin proveer. Puede tratarse de un espacio físico, un puesto laboral o un premio.

## **2.4. Hipótesis**

### **2.4.1. Hipótesis general**

La selección del personal influye favorablemente en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2019.

### **2.4.2. Hipótesis específicas**

- a) El proceso de selección influye favorablemente en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2019.
- b) El reclutamiento influye favorablemente en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2019.
- c) La selección influye favorablemente en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2019.





## 2.5. Variables

### 2.5.1. Definición conceptual de la variable

Chiavenato (2011), explica que la **selección del personal** es la búsqueda entre los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos disponibles con la intención de mantener o aumentar la eficiencia del personal, así como de la organización.

Robbins & Judge (2013), explica que el **desempeño laboral** es la combinación de eficiencia y eficacia al momento de realizar las tareas fundamentales y necesarias del puesto de trabajo, así como las acciones que contribuyen al ambiente psicológico de la organización.

### 2.5.2. Definición operacional de la variable

**Selección del personal**, se define operacionalmente a través de tres dimensiones: (a) Proceso, (b) Reclutamiento, y (c) Selección.

**Desempeño laboral**, se define operacionalmente a través de cuatro dimensiones: (a) Eficiencia, (b) Eficacia, (c) Motivación laboral y d) Logro de objetivos.

## 2.5.3. Operacionalización de las variables

Tabla 1. Variable = Selección del personal y Desempeño laboral, dimensiones e indicadores

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL					
		DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES O RANGOS		INSTRUMENTOS
<b>SELECCIÓN DEL PERSONAL</b>	La selección del personal es la búsqueda entre los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos disponibles con la intención de mantener o aumentar la eficiencia del personal, así como de la organización (Chiavenato, 2011).	PROCESO DE SELECCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Comparación de postulantes.</li> <li>▪ Observación.</li> <li>▪ Toma de decisiones.</li> </ul>	(1) Nunca	Malo (3 – 7)	Malo (9 – 20) Regular (21 – 32) Bueno (33 – 45)	
		RECLUTAMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Entrevista personal.</li> <li>▪ Evaluación de competencias.</li> <li>▪ Cuestionario.</li> </ul>		Malo (3 – 7)		
		SELECCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Referencias laborales.</li> <li>▪ Pruebas psicotécnicas.</li> <li>▪ Inducción.</li> </ul>		Malo (3 – 7)		
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	(Robbins & Judge, 2013), explica que el desempeño laboral es la combinación de eficiencia y eficacia al momento de realizar las tareas fundamentales y necesarias del puesto de trabajo, así como las acciones que contribuyen al ambiente psicológico de la organización.	EFICIENCIA.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Interés del personal.</li> <li>▪ Comunicación.</li> <li>▪ Toma de decisiones.</li> </ul>	(3) Algunas veces	Malo (3 – 7)	Malo (12 – 27) Regular (28 – 43) Bueno (44 – 60)	Cuestionario
		EFICACIA.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tiempo.</li> <li>▪ Cumplimiento.</li> <li>▪ Recursos.</li> </ul>	(4) Casi Siempre	Malo (3 – 7)		
		MOTIVACIÓN LABORAL.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Incentivos.</li> <li>▪ Crecimiento personal.</li> <li>▪ Sueldo.</li> </ul>	(5) Siempre	Malo (3 – 7)		
		LOGRO DE OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reconocimiento.</li> <li>▪ Cumplimiento de tareas.</li> <li>▪ Capacitaciones.</li> </ul>	Malo (3 – 7)			

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y nivel de investigación**

##### **3.1.1. Tipo de investigación**

La investigación es de tipo **Aplicada**, debido a que es entendida como la utilización de los conocimientos en la práctica, para luego ser aplicados en beneficio de la población objeto de estudio, así como la sociedad, asimismo busca resolver problemas tomando en cuenta los indicadores (Vargas, 2009).

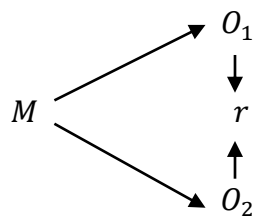
##### **3.1.2. Nivel de investigación**

La presente investigación es de nivel **Descriptivo**, debido a que se busca información relevante y específicas sobre el objeto de estudio, para posteriormente seleccionarlos y ser recolectadas de forma correcta describiendo lo que se investiga (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010).

## 3.2. Diseño y descripción del ámbito de la investigación

### 3.2.1. Diseño de la investigación

La presente investigación es **correlacional**, debido a que tiene como fin medir la influencia de la selección del personal en el desempeño laboral para luego cuantificar y analizar dicha relación, siendo expresadas mediante pruebas de hipótesis, por lo cual se especifica el siguiente esquema:



**Dónde:**

- M: Muestra.
- $O_1$ : Variable 1: Selección del personal.
- $O_2$ : Variable 2: Desempeño laboral.
- $r$ : Relación entre las variables.

### 3.2.2. Descripción del ámbito de la investigación

La Municipalidad Distrital de Manantay se encuentra ubicado en la Av. Aguaytía 561 en Pucallpa – Ucayali.



Gráfico 3. Ubicación de la Municipalidad Distrital de Manantay

### 3.3. Población y muestra

#### 3.3.1. Población

Son los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, siendo un total de 131 colaboradores.

#### 3.3.2. Muestra

Se estimó siguiendo los criterios que ofrece la estadística, por ello se hizo uso del **MÉTODO PROBABILÍSTICO**, mediante la técnica del **MUESTREO PROPORCIONAL**, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

<b>N</b>	Población.
<b>n</b>	Tamaño de la muestra realizada.
<b>P</b>	Probabilidad de que el evento ocurra (50%).
<b>Q</b>	Probabilidad de que el evento no ocurra (50%).
<b>Z</b>	1.96

E 0.05 = 5%

Fórmula para el cálculo de la muestra.

$$n = \frac{Z^2 * N * P * Q}{\varepsilon^2 * (N - 1) + Z^2 * P * Q}$$
$$n = \frac{1.96^2 * 131 * 0.5 * 0.5}{0.05^2(131 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$
$$n = \frac{125.81}{1.12}$$
$$n = 112.33$$

La muestra para la investigación está conformada por 113 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay.

### 3.4. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

La encuesta es una técnica de investigación el cual permite la recolección de información útil por medio de preguntas que se formulan a las personas encuestadas que conforman la muestra en estudio.

### 3.5. Validez y confiabilidad del instrumento

#### 3.5.1. Validez del instrumento

Tabla 2. Validez del instrumento por medio del juicio de expertos

N°	Grado académico	Nombres y apellidos	Dictamen
01	Maestro	Freddy Elías Niño Soto.	Aplicable
02	Maestro	Karen Yanet Picón Fermín.	Aplicable
03	Maestro	Roció Del Águila Sandoval.	Aplicable

### 3.5.2. Confiabilidad del instrumento

El alfa de Cronbach tiene un valor de 0.953, es decir, el instrumento con el cual se recolecto datos es excelente.

La fórmula para el cálculo, es la siguiente:

$$\alpha = \frac{k}{k - 1} * \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_T^2} \right)$$

Donde:

$k$  = Número de preguntas

$S_i^2$  = Sumatoria de varianzas de los encuestados

$S_T^2$  = Varianza de la suma de las preguntas

$\alpha$  = Coeficiente alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{21}{21 - 1} * \left( 1 - \frac{28.627}{310.383} \right) \equiv 0.953 \equiv \text{excelente}$$

### 3.6. Plan de recolección y procesamiento de datos

#### 3.6.1. Plan de recolección de datos

Tabla 3. Plan de recolección y procesamiento de datos

Fuentes	Técnicas	Instrumentos	Agentes
Primaria	Encuesta	Cuestionario	Dirigido a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay.



### **3.6.2. Procesamiento de datos**

Una vez, que por medio del instrumento se recogió la información, esta es procesada en tablas y gráficos mediante el software estadístico SPSS, con el propósito de examinar que tanta aceptación tiene las variables y dimensiones en estudio.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1. Análisis de tablas y gráficos

Tabla 4. Distribución porcentual de la variable selección del personal

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	22	19,5%
	Regular	53	46,9%
	Bueno	38	33,6%
	Total	113	100,0%



Gráfico 4. Nivel de selección del personal

La tabla y gráfico anterior representa la distribución porcentual según el nivel de la variable selección del personal en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, en el cual el 46.90% de los encuestados opinan que la selección del personal es Regular, el 33.63% indican Bueno, y el 19.47% señalan que la selección del personal es Mala.

Tabla 5. Distribución porcentual de la variable desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	20	17,7%
	Regular	49	43,4%
	Bueno	44	38,9%
	Total	113	100,0%

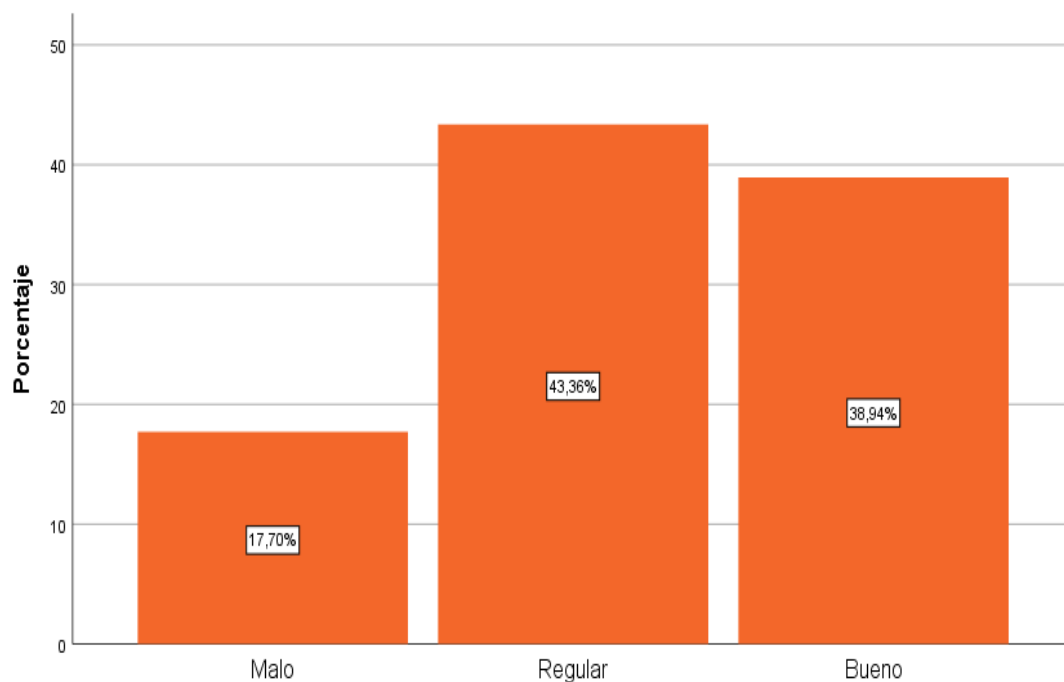


Gráfico 5. Distribución porcentual de la variable desempeño laboral

La tabla y gráfico anterior representa la distribución porcentual de la variable desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, en el cual el 43.36% de los encuestados opinan que el desempeño laboral Regular, el 38.94% indican Bueno, y el 17.70% señalan que el desempeño laboral es Mala.

Tabla 6. Distribución porcentual entre las variables selección del personal y el desempeño laboral

			SELECCIÓN DEL PERSONAL			Total
			Malo	Regular	Bueno	
DESEMPEÑO LABORAL	Malo	Recuento	17	2	1	20
		% dentro de Desempeño laboral	85,0%	10,0%	5,0%	100,0%
	Regular	Recuento	2	42	5	49
		% dentro de Desempeño laboral	4,1%	85,7%	10,2%	100,0%
	Bueno	Recuento	3	9	32	44
		% dentro de Desempeño laboral	6,8%	20,5%	72,7%	100,0%
Total		Recuento	22	53	38	113
		% dentro de Desempeño laboral	19,5%	46,9%	33,6%	100,0%

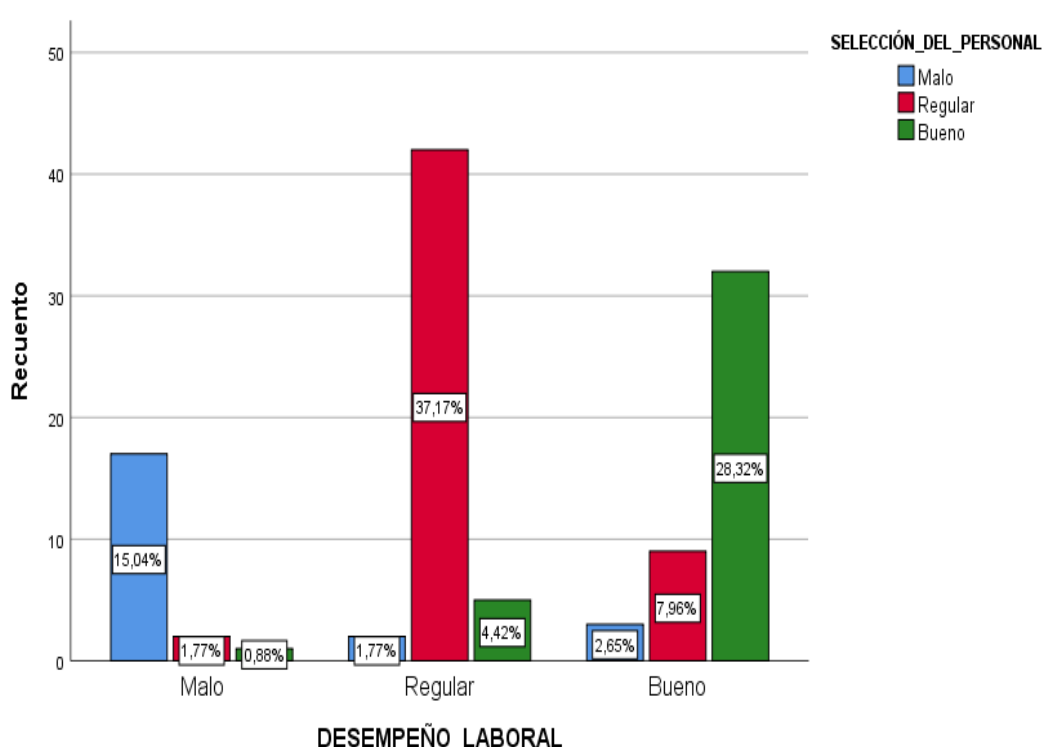


Gráfico 6. Distribución entre las variables selección del personal y el desempeño laboral

La tabla y gráfico anterior representan los datos obtenidos a través de la tabla cruzada entre las variables selección del personal y el desempeño laboral, en la que se describe que el 43.36% de los encuestados señalan Regular al desempeño laboral, asimismo el 38.93% califican Bueno, y el 17.69% opina Malo. Por otra parte el 46.9% considera Regular a la selección del personal, mientras que el 33.62% indica que es Bueno, y el 19.46% estima que la selección del personal en la Municipalidad Distrital de Manantay es Mala.

Tabla 7. Distribución porcentual entre la dimensión proceso de selección y la variable desempeño laboral

			PROCESO DE SELECCIÓN			Total
			Malo	Regular	Bueno	
DESEMPEÑO LABORAL	Malo	Recuento	15	5	0	20
		% dentro de Desempeño laboral	75,0%	25,0%	0,0%	100,0%
	Regular	Recuento	2	37	10	49
		% dentro de Desempeño laboral	4,1%	75,5%	20,4%	100,0%
	Bueno	Recuento	3	8	33	44
		% dentro de Desempeño laboral	6,8%	18,2%	75,0%	100,0%
Total		Recuento	20	50	43	113
		% dentro de Desempeño laboral	17,7%	44,2%	38,1%	100,0%

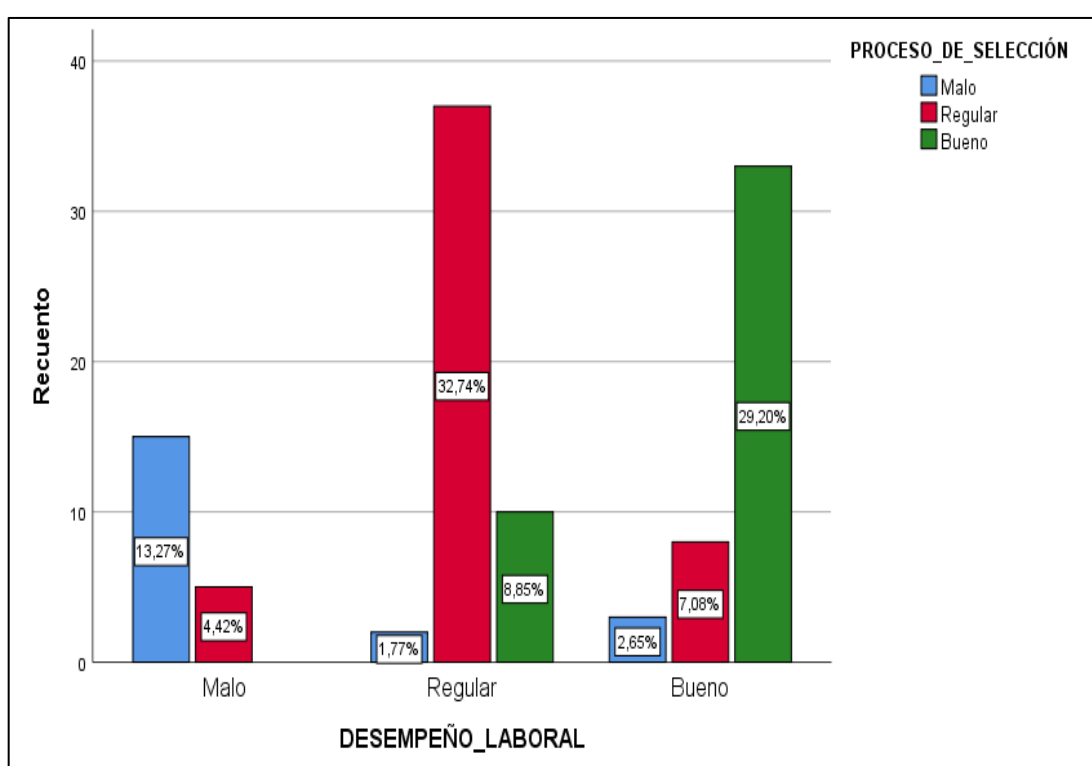


Gráfico 7. Distribución entre la dimensión proceso de selección y la variable desempeño laboral

La tabla y gráfico anterior representan los datos obtenidos a través de la tabla cruzada entre la dimensión proceso de selección y la variable desempeño laboral, en la que se describe que el 43.36% de los encuestados señalan Regular al desempeño laboral, asimismo el 38.93% califican Bueno, y el 17.69% opina Malo. Por otra parte el 44.24% considera Regular al proceso de selección, mientras que el 38.05% indica que es Bueno, y el 17.69% estima que el proceso de selección en la Municipalidad Distrital de Manantay es Mala.

Tabla 8. Distribución porcentual entre la dimensión reclutamiento y la variable desempeño laboral

			RECLUTAMIENTO			Total
			Malo	Regular	Bueno	
DESEMPEÑO LABORAL	Malo	Recuento	16	4	0	20
		% dentro de Desempeño laboral	80,0%	20,0%	0,0%	100,0%
	Regular	Recuento	3	39	7	49
		% dentro de Desempeño laboral	6,1%	79,6%	14,3%	100,0%
	Bueno	Recuento	4	10	30	44
		% dentro de Desempeño laboral	9,1%	22,7%	68,2%	100,0%
Total		Recuento	23	53	37	113
		% dentro de Desempeño laboral	20,4%	46,9%	32,7%	100,0%

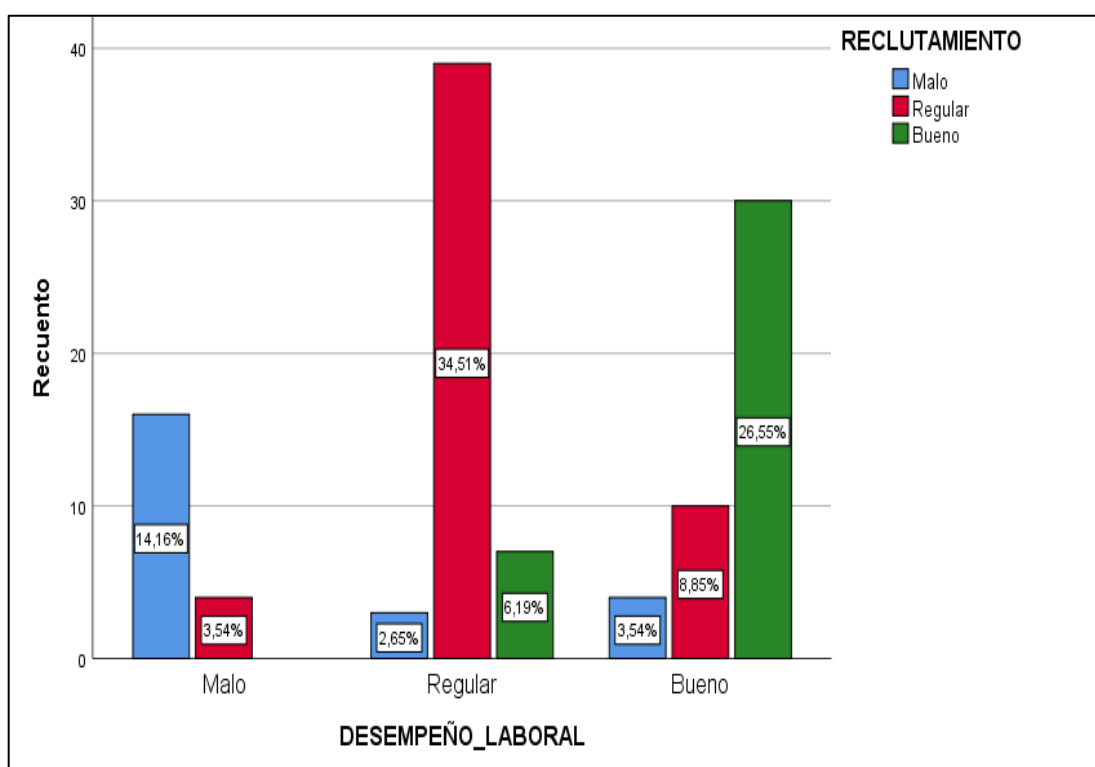


Gráfico 8. Distribución entre la dimensión reclutamiento y la variable desempeño laboral

La tabla y gráfico anterior representan los datos obtenidos a través de la tabla cruzada entre la dimensión reclutamiento y la variable desempeño laboral, en la que se describe que el 43.35% de los encuestados señalan Regular al desempeño laboral, asimismo el 38.94% califican Bueno, y el 17.7% opina Malo. Por otra parte el 46.9% considera Regular a la dimensión reclutamiento, mientras que el 32.74% indica que es Bueno, y el 20.35% estima que el reclutamiento en la Municipalidad Distrital de Manantay es Mala.

Tabla 9. Distribución porcentual entre la dimensión selección y la variable desempeño laboral

			SELECCIÓN			Total
			Malo	Regular	Bueno	
DESEMPEÑO LABORAL	Malo	Recuento	18	1	1	20
		% dentro de Desempeño laboral	90,0%	5,0%	5,0%	100,0%
	Regular	Recuento	1	41	7	49
		% dentro de Desempeño laboral	2,0%	83,7%	14,3%	100,0%
	Bueno	Recuento	1	16	27	44
		% dentro de Desempeño laboral	2,3%	36,4%	61,4%	100,0%
Total		Recuento	20	58	35	113
		% dentro de Desempeño laboral	17,7%	51,3%	31,0%	100,0%

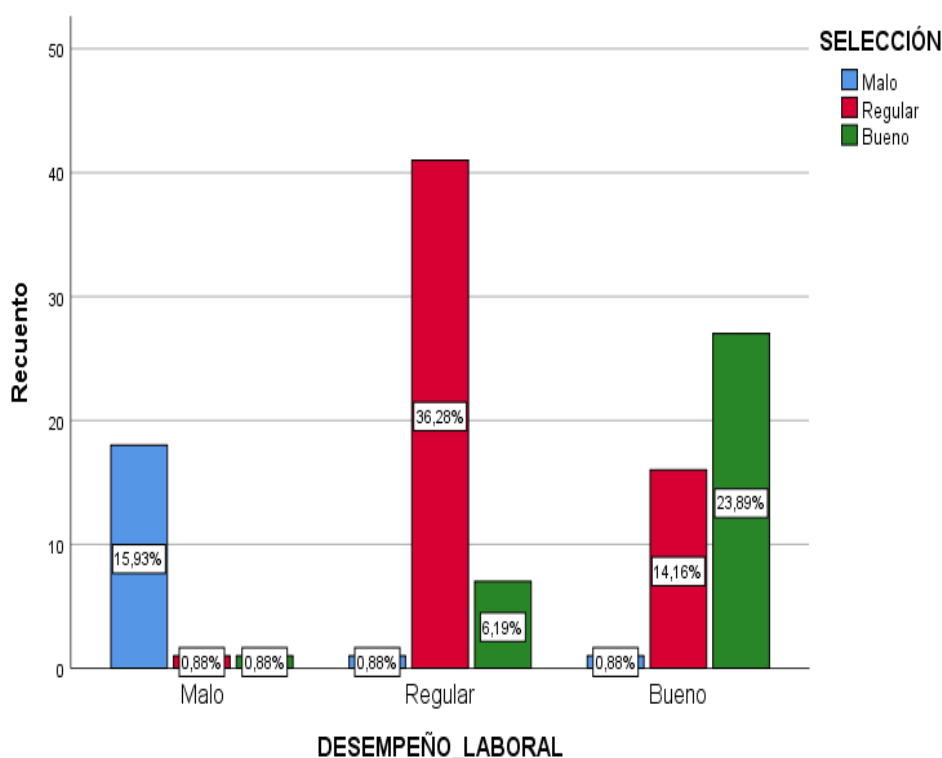


Gráfico 9. Distribución entre la dimensión selección y la variable desempeño laboral

La tabla y gráfico anterior representan los datos obtenidos a través de la tabla cruzada entre la dimensión selección y la variable desempeño laboral, en la que se describe que el 43.35% de los encuestados señalan Regular al desempeño laboral, asimismo el 38.93% califican Bueno, y el 17.69% opina Malo. Por otra parte el 51.32% considera Regular a la dimensión selección, mientras que el 30.96% indica que es Bueno, y el 17.69% estima que la selección en la Municipalidad Distrital de Manantay es Mala.

## 4.2. Prueba de hipótesis

### Prueba de la hipótesis general

**Ha:** La selección del personal influye favorablemente en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2019.

**Ho:** La selección del personal no influye favorablemente en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2019.

Tabla 10. Prueba no paramétrica de Rho de Spearman entre las variables selección del personal y desempeño laboral

			Selección del personal	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Selección del personal	Coeficiente de correlación	1,000	0,853**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,853**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	113	
	**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).			

**Interpretación:** De acuerdo a los resultados analizados en la anterior tabla mediante la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, se concluye la aceptación de la hipótesis alterna: “La selección del personal influye favorablemente en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2019”, ya que el Sig. Bilateral es menor que nivel de significancia, asimismo existe una correlación alta entre la selección del personal y el desempeño laboral.



### Prueba de la primera hipótesis específica

**Ha:** El proceso de selección influye favorablemente en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2019.

**Ho:** El proceso de selección no influye favorablemente en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2019.

Tabla 11. Prueba no paramétrica de Rho de Spearman entre la dimensión proceso de selección y la variable desempeño laboral

			Proceso de selección	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Proceso de selección	Coeficiente de correlación	1,000	0,746**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,746**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	113	
	**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).			

**Interpretación:** De acuerdo a los resultados analizados en la anterior tabla mediante la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, se concluye la aceptación de la hipótesis alterna: “El proceso de selección influye favorablemente en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2019”, ya que el Sig. Bilateral es menor que nivel de significancia, asimismo existe una correlación alta entre el proceso de selección y el desempeño laboral.

### Prueba de la segunda hipótesis específica

**Ha:** El reclutamiento influye favorablemente en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2019.

**Ho:** El reclutamiento no influye favorablemente en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2019.

Tabla 12. Prueba no paramétrica de Rho de Spearman entre la dimensión reclutamiento y la variable desempeño laboral

			Reclutamiento	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Reclutamiento	Coefficiente de correlación	1,000	0,681 **
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0,681 **	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	113	
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

**Interpretación:** De acuerdo a los resultados analizados en la anterior tabla mediante la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, se concluye la aceptación de la hipótesis alterna: “El reclutamiento influye favorablemente en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2019”, ya que el Sig. Bilateral es menor que nivel de significancia, asimismo existe una correlación moderada entre el reclutamiento y el desempeño laboral.

### Prueba de la tercera hipótesis específica

**Ha:** La selección influye favorablemente en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2019.

**Ho:** La selección no influye favorablemente en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2019.

Tabla 13. Prueba no paramétrica de Rho de Spearman entre la dimensión selección y la variable desempeño laboral

			Selección	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Selección	Coeficiente de correlación	1,000	0,782**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,782**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	113	
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

**Interpretación:** De acuerdo a los resultados analizados en la anterior tabla mediante la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, se concluye la aceptación de la hipótesis alterna: “La selección influye favorablemente en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2019”, ya que el Sig. Bilateral es menor que nivel de significancia, asimismo existe una correlación alta entre la selección y el desempeño laboral.

## **CAPÍTULO V**

### **DISCUSIÓN**

La prueba de hipótesis general arrojó la aceptación de la hipótesis, y una correlación de Rho de Spearman alta de 0.853\*\*, entre la influencia favorable de la selección del personal en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay, siendo estos datos afirmados en la investigación de Abad (2012) donde se evidenció claramente que la selección de personal influye en el individuo si éste es apto o no para ejercer determinado puesto de trabajo; el perfil del empleado es lo que va a determinar su excelente rendimiento dentro su puesto de trabajo, acompañado de los beneficios que la empresa les brinde y la cultura que se esté manejando dentro de la compañía; en este caso la cultura formada en LOUPIT S.A. es mantener una excelente relación interpersonal para poder trabajar en equipo y cumplir nuestras metas; todo esto es gracias a la comunicación directa como nos manejamos a diario, por su parte Torres & Vásquez (2017) indican se encontró en el proceso de selección de personal con el nivel de desempeño laboral en sus diferentes dimensiones, relación estadística significativa en cada una de sus dimensiones ( $p < 0.05$ ).

La primera prueba de hipótesis específica arrojó la aceptación de la hipótesis, y una correlación de Rho de Spearman alta de 0.746\*\*, entre la influencia favorable del proceso de selección en el desempeño laboral en la

Municipalidad Distrital de Manantay, siendo estos datos afirmados en la investigación de Cancinos (2015) manifestando que si el proceso de selección mejora, también podría mejorar el desempeño de los colaboradores, se necesita mejorar el conocimiento de la personalidad del candidato, información del puesto y las responsabilidades del mismo, para que el candidato pueda desempeñarse de una mejor manera en sus labores, por su parte Medina (2017) de acuerdo a la investigación realizada y las encuestas aplicadas se ha establecido que un buen proceso de selección de personal influye enormemente en los niveles de desempeño laboral ya que mediante los mismos se asignan los puestos de trabajos al nuevo personal, siendo necesario que estén capacitados para cumplir con las responsabilidades que el cargo exige.

La segunda prueba de hipótesis específica arrojó la aceptación de la hipótesis, y una correlación de Rho de Spearman moderada de 0.681\*\*, entre la influencia favorable del reclutamiento en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay, siendo estos datos afirmados en la investigación de Haymee (2017) donde la dimensión reclutamiento se relaciona directamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la constructora GyQ de Huancayo, ya que se observa que los colaboradores están en desacuerdo con la dimensión del reclutamiento, y se necesita mejorar el desempeño laboral; asimismo según los resultados estadísticos, el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.934, lo que nos indica que existe una relación directa entre las variables reclutamiento y desempeño laboral de los colaboradores de la constructora GyQ de Huancayo.

La tercera prueba de hipótesis específica arrojó la aceptación de la hipótesis, y una correlación de Rho de Spearman alta de 0.782\*\*, entre la influencia favorable de la selección en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay, siendo estos datos afirmados en la investigación De La Cruz & Potosí (2018), ya que en la empresa Virgo Contratistas Generales E.I.R.L se ha demostrado a través de la encuesta realizada a sus colaboradores que no cumplen con el perfil de personalidad, de

conocimiento y habilidades requerido para el puesto eso quiere decir que no aplican apropiadamente su selección de personal.

## CONCLUSIONES

1. Existe correlación alta de 0,853\*\* de acuerdo a la prueba no paramétrica de Rho de Spearman entre la selección del personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2019.
2. Existe correlación alta de 0,746\*\* de acuerdo a la prueba no paramétrica de Rho de Spearman entre el proceso de selección y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2019.
3. Existe correlación moderada de 0,681\*\* de acuerdo a la prueba no paramétrica de Rho de Spearman entre el reclutamiento y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2019.
4. Existe correlación alta de 0,782\*\* de acuerdo a la prueba no paramétrica de Rho de Spearman entre la selección y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2019.

## RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que el área de recursos humanos sea más exigente en los requisitos para la incorporación del personal administrativo que solicita la Municipalidad Distrital de Manantay.
2. En la entrevista personal se debe examinar las competencias laborales de los postulantes, ya sea mediante preguntas abiertas y cerradas, donde el evaluador entregue confianza y mida el entusiasmo y la capacidad de los entrevistados.
3. Las referencias laborales de los entrevistados juegan un rol muy importante, por lo tanto, es necesario verificar, cual es la opinión de sus anteriores empleadores.
4. Es recomendable inculcar los valores organizacionales, de tal manera que el trabajo en equipo sea en armonía, y los trabajadores tengan la confianza de sus líderes, y con ello sean más productivos en beneficio de la Municipalidad Distrital de Manantay.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abad, D. (2012). Selección de personal y su relación en el rendimiento laboral en Empresa Loupit S.A. de la ciudad de Guayaquil. Guayaquil - Ecuador: Universidad de Guayaquil.
- Alava, M., & 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. Diseño de un aplicativo de control para los subsistemas de capacitación y selección. Guayaquil - Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Alles, M. (2010). Desarrollo del talento humano. Argentina: Granica.
- Bohlander, G. (2008). Administración de recursos humanos. México: Cengage Learning.
- Cancinos, A. (2015). Selección de personal y desempeño laboral (Estudio a realizarse en Ingenio Azucarero de la Costa Sur). Quetzaltenango - Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. México: McGraw - Hill.
- Colca, H. (2016). Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Atuncolla, periodo 2015. Puno - Perú: Universidad Nacional del Altiplano.
- De La Cruz, M., & Potosí, C. (2018). Selección de personal y su influencia en el desempeño de los colaboradores en la empresa virgo Contratistas Generales E.I.R.L de la Ciudad de Trujillo, 1° trimestre del año 2018. Trujillo – Perú: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Dessler, G. (1998). Administración de personal. México: Pearson Educación.

- Echandía, D. (1981). Compendio de derecho procesal. Bogotá - Colombia: ABC.
- Haymee, J. (2017). Proceso de selección personal y desempeño laboral en la Constructora GyQ de Huancayo. Huancayo - Perú: Universidad Continental.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. México: McGraw - Hill.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2004). Administración: Una perspectiva global. México: McGraw - Hill.
- Maslow, A. (1991). Motivación y personalidad. Madrid: Diez de santos.
- Medina, A. (2017). La selección de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa LO&LO. Ambato – Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Polanco, N. (2006). Selección de personal basada en competencias laborales Caso: Almacenes MAGNO MERCANTIL S.A. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Porret, M. (2011). Gestión de personas: Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones. España: ESIC.
- Quijano, A., & Silva, K. (2016). Selección del personal y su relación con el desempeño laboral en la empresa de Transportes CIVA – Chiclayo 2016. Chiclayo - Perú: Universidad Señor de Sipán.
- Robbins, & Timothy. (2013). Desempeño laboral. Argentina - Buenos Aires: Antón.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). Comportamiento organizacional. México: Pearson Educación.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). Comportamiento organizacional. México: Pearson educación.

- Roig, A. (1988). "L'avaluació de la qualitat a la Gestió Documental". Revista catalana d'arxivística, 219-229.
- Torres, E., & Vásquez, D. (2017). Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral del área administrativa de la Municipalidad de Laredo. Trujillo – Perú: Universidad Privada del Norte.
- Vargas, Z. (2009). La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica. Costa Rica: Universidad de Costa Rica.
- Werther, W. (2014). Administración de recursos humanos el capital humano de las empresas. México: McGraw - Hill.

# **ANEXO**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN						
<p>¿La selección del personal influye en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2019?</p>	<p>Determinar la influencia de la selección del personal en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2019.</p>	<p>La selección del personal influye favorablemente en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2019.</p>	<p><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN</b> APLICADA.</p> <p><b>NIVEL DE INVESTIGACIÓN</b> DESCRIPTIVO.</p> <p><b>POBLACIÓN</b> Son los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, siendo un total de 131 colaboradores.</p> <p><b>MUESTRA</b> La muestra para la investigación está conformado por 113 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay.</p> <p><b>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN</b> CORRELACIONAL</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph LR     M --&gt; O1     M --&gt; O2     O1 &lt;--&gt;  r  O2             </pre> </div> <p><b>SOFTWARE PARA PROCESAR DATOS:</b> SPSS.</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th style="background-color: #f4a460;">Fuentes</th> <th style="background-color: #f4a460;">Técnicas</th> <th style="background-color: #f4a460;">Herramientas</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Primaria</td> <td>Encuesta</td> <td>Cuestionario</td> </tr> </tbody> </table>	Fuentes	Técnicas	Herramientas	Primaria	Encuesta	Cuestionario
Fuentes	Técnicas	Herramientas							
Primaria	Encuesta	Cuestionario							
<p>a) ¿De qué manera el proceso de selección influye en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2019?</p> <p>b) ¿De qué manera el reclutamiento influye en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2019?</p> <p>c) ¿De qué manera la selección influye en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2019?</p>	<p>a) Determinar la influencia del proceso de selección en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2019.</p> <p>b) Determinar la influencia del reclutamiento en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2019.</p> <p>c) Determinar la influencia la selección en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2019.</p>	<p>a) El proceso de selección influye favorablemente en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2019.</p> <p>b) El reclutamiento influye favorablemente en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2019.</p> <p>c) La selección influye favorablemente en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2019.</p>							

## Anexo 2. Cuestionario de preguntas



N° \_\_\_\_\_ de cuestionario:

Fecha: \_\_\_\_\_

Estimado señor el presente cuestionario de preguntas es parte de una investigación que tiene por finalidad ver **la influencia de la selección del personal en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital De Manantay, Año 2019**. El cuestionario es totalmente confidencial y anónimo.

**Instrucciones:** Marque con un (X) el casillero de su preferencia.

EDAD ( )  
SEXO M ( ) F ( )


(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi Siempre	Siempre

### PREGUNTAS ESPECÍFICAS

VARIABLE 1: SELECCIÓN DEL PERSONAL						
DIMENSIÓN: PROCESO						
PREG01	Cuando se realiza la comparación de postulantes se toma en cuenta el perfil que se ajuste a las necesidades del puesto de trabajo en la Municipalidad Distrital de Manantay.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG02	En la Municipalidad Distrital de Manantay se pone especial énfasis en la observación de los perfiles de los postulantes.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG03	La toma de decisiones sobre el proceso de selección las realiza netamente el área de recursos humanos.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
DIMENSIÓN: RECLUTAMIENTO						
PREG04	Cuando realizó su entrevista personal fue atendido por un personal competente.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG05	La evaluación de competencias se realizó de forma imparcial y subjetiva.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG06	Se le realizó una prueba escrita mediante un cuestionario de preguntas para evaluar su perfil psicológico.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
DIMENSIÓN: SELECCIÓN						
PREG07	Las referencias laborales de los postulantes son consideradas durante la selección inicial.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG08	Se aplican pruebas psicotécnicas que ayudan a que el proceso de selección sea más fácil.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG09	El funcionario encargado de la selección del personal brinda una breve inducción a los postulantes de manera que se	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

	relacionen con el proceso de selección.					
<b>VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL</b>						
<b>DIMENSIÓN: EFICIENCIA</b>						
PREG10	Los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay muestran interés en el cumplimiento de los objetivos de la entidad.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG11	Existe una buena comunicación con sus compañeros de trabajo.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG12	Participa activamente en la toma de decisiones sobre temas de su área a fin mejorar su desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<b>DIMENSIÓN: EFICACIA</b>						
PREG13	Los trabajadores cumplen con sus tareas en el tiempo programado.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG14	El cumplimiento de las labores es cultura dentro de la Municipalidad Distrital de Manantay.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG15	La Municipalidad Distrital de Manantay brinda los recursos necesarios a sus trabajadores para realizar sus labores.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<b>DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN LABORAL</b>						
PREG16	La Municipalidad Distrital de Manantay cuenta con un sistema de incentivos para motivar al personal.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG17	La entidad valora tus aportes, por lo que te brinda la oportunidad de crecimiento profesional y así ocupar puestos mayores.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG18	La entidad brinda un sueldo acorde a las funciones que realizas.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<b>DIMENSIÓN: LOGRO DE OBJETIVOS</b>						
PREG19	En los últimos meses usted ha tenido reconocimiento por los logros que obtuvo.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG20	Cumples con las tareas encomendadas en tu área de trabajo.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
PREG21	La Municipalidad Distrital de Manantay brinda capacitación a los trabajadores con a fin de lograr los objetivos planteados.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

## Anexo 3. Ficha de evaluación del instrumento de investigación juicio de expertos



# UAP

## UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS

**I. DATOS GENERALES**

1.1. APELLIDOS Y NOMBRES: NIÑO SOTO FREDDY EHAS

1.2. GRADO ACADÉMICO: MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Y CONTROL GUBERNAMENTAL

1.3. INSTITUCIÓN QUE LABORA: UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS

1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: SELECCIÓN DEL PERSONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY AÑO 2019

1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO: AMINE GERALDINE MONTALVÁN CHUCUYA

1.6. GRADO ACADÉMICO: PREGRADO

1.7. MENCIÓN: - - -

1.8. NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE PREGUNTAS

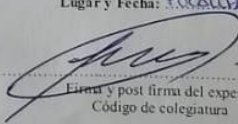
1.9. CRITERIOS DE APLICABILIDAD:  
(a) De 01 a 09: (No válido, reformular) (b) De 10 a 12: (No válido, modificar) (c) De 13 a 15: (Válido, mejorar)  
 (d) De 16 a 18 (Válido, precisar) (e) De 19 a 20: (Válido, aplicar)


**II. ASPECTOS A EVALUAR**

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS - CUANTITATIVOS	Deficiente (01 - 09)	Regular (10 - 12)	Bueno (13 - 15)	Muy bueno (16 - 18)	Excelente (19 - 20)
1. CALIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					19
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado con conductas observables					19
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				18	
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización y lógica				17	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					19
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio					20
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico científico y del tema de estudio				18	
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores				18	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio					19
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías					19
<b>SUB TOTAL</b>						186
<b>TOTAL</b>						18.6

VALORACIÓN CUANTITATIVA : 18.6  
 VALORACIÓN CUALITATIVA : EXCELENTE  
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD : VÁLIDO, APLICAR

Lugar y Fecha: PUSALLPA, 27/05/19

  
 Firma y post firma del experto  
 Código de colegiatura  
 DNI: 10305502







# UAP | UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS

## I. DATOS GENERALES

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES: PICÓN FERNÁNDEZ, KAREN YANET
- 1.2. GRADO ACADÉMICO: MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA
- 1.3. INSTITUCIÓN QUE LABORA: UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
- 1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: SELECCIÓN DEL PERSONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY, AÑO 2019
- 1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO: AMINE GERALDINE MONTALVÁN CHUCUYA
- 1.6. GRADO ACADÉMICO: PREGRADO
- 1.7. MENCIÓN: - - -
- 1.8. NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO
- 1.9. CRITERIOS DE APLICABILIDAD:
- (a) De 01 a 09: (No válido, reformular) (b) De 10 a 12: (No válido, modificar) (c) De 13 a 15: (Válido, mejorar)  
 (d) De 16 a 18: (Válido, precisar) (e) De 19 a 20: (Válido, aplicar)

## II. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS - CUANTITATIVOS	Deficiente (01 - 09)	Regular (10 - 12)	Buena (13 - 15)	Muy buena (16 - 18)	Excelente (19 - 20)
1. CALIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				18	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado con conductas observables					19
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					20
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización y lógica					19
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				18	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio				17	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico científico y del tema de estudio					19
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores					20
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio				18	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías				18	
<b>SUB TOTAL</b>						186
<b>TOTAL</b>						18.6

VALORACIÓN CUANTITATIVA  
 VALORACIÓN CUALITATIVA  
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD

18.6  
 EXCELENTE  
 VÁLIDO, APLICAR

Lugar y Fecha: POCOPALPA, 27/05/19

Firma y post firma del experto  
 Código de colegiatura

DNI: 42164797





# UAP UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS

## I. DATOS GENERALES

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES: DEL AGUILA SANDOVAL, ROCIO
- 1.2. GRADO ACADÉMICO: MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
- 1.3. INSTITUCIÓN QUE LABORA: UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
- 1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: SELECCIÓN DEL PERSONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY, AÑO 2019
- 1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO: AMINE GERALDINE MONTALVÁN CHUCUYA
- 1.6. GRADO ACADÉMICO: PREGRADO
- 1.7. MENCIÓN: - - -
- 1.8. NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA
- 1.9. CRITERIOS DE APLICABILIDAD:  
 (a) De 01 a 09: (No válido, reformular)  
 (b) De 10 a 12: (No válido, modificar)  
 (c) De 13 a 15: (Válido, mejorar)  
 (d) De 16 a 18 (Válido, precisar)  
 (e) De 19 a 20: (Válido, aplicar)

## II. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS - CUANTITATIVOS	Deficiente (01 - 09)	Regular (10 - 12)	Bueno (13 - 15)	Muy bueno (16 - 18)	Excelente (19 - 20)
1. CALIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado con conductas observables					20
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					19
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización y lógica				18	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				18	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio				17	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico científico y del tema de estudio					19
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores					20
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio					20
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías				18	
<b>SUB TOTAL</b>						19
<b>TOTAL</b>						18.8
<b>TOTAL</b>						18.8

VALORACIÓN CUANTITATIVA: 18.8  
 VALORACIÓN CUALITATIVA: EXCELENTE  
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD: VÁLIDO, APLICAR

Lugar y Fecha: PUCALLPA, 27/05/19

R. Delgado

Firma y post firma del experto  
Código de colegiatura

DNI: 0022731

