



**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

TESIS

**SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE TRABAJADORES EN
LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN AGUSTÍN DE CAJAS, HUANCAYO -
JUNÍN- 2022**

**PARA OPTAR
EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**PRESENTADO POR
BRAULIO ENRIQUE GUTARRA CHIPANA**

**ASESORA
DRA. AMÉRICA SILVIA BACA NEGLIA**

LIMA, PERÚ

2024

DEDICATORIA

A Dios por darme salud, fortaleza y permitirme la vida para lograr todas mis metas.

A mis padres y hermano, por su incansable apoyo y guía durante toda mi formación, por el gran esfuerzo que realizaron y por todo el amor que me brindaron.

A mi novia, por su motivación, comprensión, amor y apoyo brindado durante todo el proceso de la investigación, por darme ánimos a ser mejor cada día.

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, agradecer a mi asesora América Silvia Baca Neglia, por su incansable apoyo, por su gran vocación de enseñanza y compromiso durante todo el proceso de investigación, por orientarme en cada aspecto metodológico que requirió mi investigación.

Asimismo, agradecer a todos los docentes de la USMP – FCARR.HH. que fueron parte de formación académica y crecimiento personal.

A los servidores de la Municipalidad de San Agustín de Cajas por su apoyo y disposición en el trabajo de campo, gracias a su participación y compromiso fue posible la realización de esta investigación.

ÍNDICE

ÍNDICE	5
ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE FIGURAS	8
RESUMEN	9
ABSTRACT	10
INTRODUCCIÓN	11
CAPÍTULO I: MARCO TEORICO.....	22
1.1. Antecedentes de la investigación.....	22
1.2. Bases teóricas.....	42
1.2.1. Selección de personal	42
1.2.2. Desempeño laboral	58
1.3. Definición de términos básicos.....	74
CAPÍTULO II. HIPÓTESIS Y VARIABLES	76
2.1. Formulación de hipótesis principal y derivadas.....	76
2.2. Variables y definición operacional.....	77
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	79
3.1. Diseño metodológico.....	79
3.2. Diseño muestral	80
3.3. Técnicas de recolección de datos	82
3.4. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información	82
3.5. Aspectos éticos	82
CAPÍTULO IV. RESULTADOS.....	84

4.1 Confiabilidad y validez del instrumento	84
4.2 Análisis descriptivo de las variables.....	85
4.3 Contrastación de hipótesis.....	94
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN	99
CONCLUSIONES.....	104
RECOMENDACIONES	107
ANEXOS	123
FUENTES DE INFORMACIÓN	111

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Variable 1: Selección de personal	77
Tabla 2 Variable 2: Desempeño laboral.....	78
Tabla 3 Validez para la variable 1	84
Tabla 4 Validez para la variable 2.....	84
Tabla 5 Prueba de normalidad	85
Tabla 6 Distribución de frecuencia para la variable Selección de Personal.....	86
Tabla 7 Distribución de frecuencia de la dimensión Bases de Selección del Personal	87
Tabla 8 Distribución de frecuencia de la dimensión Mapas de Competencia del Servicio.....	88
Tabla 9 Distribución de frecuencia de la dimensión Técnicas de selección	89
Tabla 10 Distribución de frecuencia de la variable Desempeño Laboral.....	90
Tabla 11 Distribución de frecuencia de la dimensión Objetivos del Desempeño.....	91
Tabla 12 Distribución de frecuencia de la dimensión Gestión de Desempeño	92
Tabla 13 Distribución de frecuencia de la dimensión Beneficios de la Evaluación de Desempeño.....	93
Tabla 14 Correlación las variables.....	94
Tabla 15 Prueba Chi-Cuadrado para hipótesis general	95
Tabla 16 Prueba Chi-Cuadrado para hipótesis específica 1	95
Tabla 17 Correlación entre V2 y D1.....	96
Tabla 18 Prueba Chi-Cuadrado para hipótesis específica 2	96
Tabla 19 Correlación entre V2 y D2.....	97
Tabla 20 Prueba Chi-Cuadrado para hipótesis específica 3	97
Tabla 21 Correlación entre V2 y D3.....	98

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Resultado % de la variable Selección de personal.....	86
Figura 2	Resultado % de la dimensión Bases de Selección de Personal.....	87
Figura 3	Resultado % de la dimensión Mapas de Competencia del Servicio.....	88
Figura 4	Resultado % de la dimensión Técnicas de Selección	89
Figura 5	Resultado % de la variable Desempeño Laboral.....	90
Figura 6	Resultado % de la dimensión Objetivos de Desempeño.....	91
Figura 7	Resultado % de la dimensión Gestión de Desempeño	92
Figura 8	Resultado % de la dimensión Beneficios de la Evaluación de Desempeño ...	93

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Agustín de Cajas, Huancayo – 2022 para lo cual se utilizó una metodología cuantitativa, de enfoque no experimental – transversal, correlacional y descriptiva. La técnica usada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. La población estuvo conformada por 55 trabajadores que laboran en la Municipalidad Distrital de San Agustín de Cajas y la muestra por 49 trabajadores. Se encontró como resultado que la selección de personal y el desempeño laboral están correlacionados de forma positiva con un Rho de Pearson de 0.834. A su vez, se encontró que la selección de personal si se relaciona con el desempeño laboral al 5% de significancia, ya que la prueba Chi-Cuadrado arroja un valor de 0.000.

Palabras clave: Selección, desempeño, personal

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between the selection of personnel and the work performance of workers in the District Municipality of San Agustín de Cajas, Huancayo - 2022, for which a quantitative methodology was used, with a non-experimental approach - cross-sectional, correlational. and descriptive. The technique used was the survey and the instrument the questionnaire. The population was made up of 55 workers who work in the District Municipality of San Agustín de Cajas and the sample was made up of 49 workers. It was found as a result that personnel selection and job performance are positively correlated with a Pearson's Rho of 0.834. In turn, it was found that the selection of personnel is related to job performance at 5% significance since the Chi-square test yields a value of 0.000.

Keywords: Selection, performance, personnel

RESUMEN DE REPORTE TURNITÍN

ESTUDIANTE: BRAULIO ENRIQUE GUTARRA CHIPANA (12 OCTUBRE, 2023)

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

Tesis completa_Braulio Gutarra_USMP_1
1.10.2023.docx

RECuento DE PALABRAS

22030 Words

RECuento DE CARACTERES

127204 Characters

RECuento DE PÁGINAS

96 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

248.9KB

FECHA DE ENTREGA

Oct 12, 2023 5:44 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Oct 12, 2023 5:46 PM GMT-5

● 15% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 14% Base de datos de Internet
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- 7% Base de datos de trabajos entregados

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)
- Bloques de texto excluidos manualmente

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, a nivel global se ha determinado en las organizaciones que el recurso humano es fundamental para el cumplimiento de los objetivos empresariales o institucionales, determinando a las personas que toman el papel de trabajadores o colaboradores de la organización como el talento humano, el cual tiene que ser administrado con criterios que estén relacionados a la satisfacción de los trabajadores de modo que se logre un mejor desempeño a favor de la organización.

A nivel mundial, según un estudio realizado en Pakistán, Hassan et al. (2020) notaron que el proceso de contratación en este país asiático es tan riguroso como en una nación occidental; la minuciosidad en la recopilación de datos de los candidatos, las entrevistas y otros aspectos subrayan la relevancia de la selección de personal para el éxito de las organizaciones (p.10). De esta manera identifica que, el buen desempeño se puede cultivar desde la selección del personal, tomando criterios precisos del tipo de trabajador que se quiere contratar.

De modo similar Melao y Reis (2020) afirmaron que la búsqueda del talento humano es muy importante para las organizaciones, por la cual plantean que actualmente las redes sociales son mejores medios para poder contactar profesionales de primer nivel para cumplir objetivos empresariales, sin embargo, se han notado deficiencias en cuanto a selección de personal en diversos países, ya que no evalúan a los participantes de forma rigurosa (p.10). De igual forma Vyacheslac y Alexey (2020) señalaron que, en la actualidad, para la selección se deben de usar métodos modernos

en la contratación de personal, caso de métodos virtuales para obtener un personal calificado en un momento determinado, por eso debe de darse la importancia del caso para contratar personal, dicho factor influencia en una buena selección de personal, motivo por el cual hay deficiencias a la hora de contratar personal, ya que en muchos países no se utilizan métodos modernos (p.1). Desde su perspectiva Bashir et al. (2020) mencionan que el desempeño laboral debe relacionarse con la motivación, por ende, es importante que el colaborador rinda con eficiencia en su entorno laboral; y para ello se debe de realizar una selección de personal eficiente viendo que esto repercute en el desempeño de los trabajadores (p.1). Además, Davidescu et al. (2020) mencionaron que en toda organización el desempeño de los trabajadores se encuentra relacionado con satisfacción, el trabajo flexible y su compromiso (p.2). Asimismo, Choon et al. (2020) consideraron en su investigación la importancia del desempeño laboral de un trabajador, teniendo en cuenta los factores que lo influyen como la motivación y capacitación en sus compromisos laborales (p.290).

A nivel internacional, en un caso analizado en Ecuador se ha determinado que la evaluación del personal antes de ser contratado tendría que ser complementado con un sistema de capacitación de personal, ya que el desempeño se construye en base a la motivación de los funcionarios de una entidad pública, a diferencia de las empresas que brindan otros tipos de beneficios cuando se tiene mejoras en el desempeño, en el sector público esto no sucede, más bien la constantes capacitaciones y beneficios que serán establecidos durante la selección de personas son los que se deben cumplir a medida que el desempeño de los colaboradores mejore en una entidad, o en este caso los que

forman parte de un municipio, situación que no es tomada con la relevancia que requiere en gran parte de los municipios de Ecuador (Estupiñan, 2021).

Por otra parte, en cuanto al estado peruano, en cumplimiento al principio de separación de poderes, está conformado por el Poder Ejecutivo, Poder Legislativo y Judicial. Asimismo, en el marco de la descentralización y Estado unitario, el gobierno está organizado en tres niveles, y que son el nivel nacional, nivel regional y nivel local. Este último, cuenta como ámbito de gobierno a las provincias, distritos y centros poblados a cargo de las municipalidades distritales, provinciales y de centros poblados (Plataforma Digital Única del Estado Peruano [GOB.PE], 2024).

El actual estudio, se realizó en la Municipalidad Distrital de San Agustín de Cajas, que es uno de los principales municipios de Huancayo; al tener uno de los más importantes procesos de selección de personal mediante criterios establecidos por los distintos regímenes laborales, en donde en los últimos años se ha presentado una búsqueda constante de mejorar el desempeño de los trabajadores a fin de brindar de mejor manera la entrega de servicios y obras a la población, situación que no se viene dando; tomando como posible deficiencia los procesos administrativos, la mala atención de sus trabajadores, la deficiente entrega de documentos y demoras en trámites, entre otros; donde según señalaron los usuarios se tuvo un deficiente desempeño de los trabajadores, ya que la selección del personal estuvo jugando un papel relevante en la generación de problemas.

Asimismo, actualmente, en el sector público, coexisten varios regímenes laborales en una misma entidad. Ello supone la consideración y aplicación de diferentes normas

en la regulación de los derechos laborales, obligaciones y deberes de los servidores públicos (Autoridad Nacional de Servicio Civil [SERVIR], 2023).

En concordancia a la información expuesta por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir), actualmente, en el sector público, coexisten 15 regímenes laborales, entre generales y especiales. En consecuencia, el sistema administrativo de gestión de recursos humanos comprenderá a los tres regímenes laborales generales: 1. carrera administrativa (Decreto Legislativo 276), 2. actividad privada (TUO del Decreto Legislativo 728), 3. contratación administrativa de servicios (Decreto Legislativo 1057). Así como también, las carreras especiales del: 1. profesorado, 2. magisterio, 3. profesionales de la salud, 4. asistenciales de la salud y 5. docentes universitarios. (SERVIR, 2023).

La Municipalidad Distrital de San Agustín de Cajas, para el 2022, contó con 55 servidores civiles en su totalidad, distribuidos por régimen laboral de acuerdo al siguiente detalle: el régimen laboral D.L. 276 cuenta con 17 servidores, el régimen D.L. 728 tiene 10 servidores, el D.L. 1057 tiene a 20 servidores, el régimen de Ley 30657 (alcalde) cuenta con 1 servidor y el régimen por locación de servicios cuenta con 7 servidores, sumando en total 55 servidores.

Mediante la Ley 28175, en el 2004, se promulgó la Ley Marco del Empleo Público, mediante el cual se dispuso los lineamientos generales para promover, consolidar y mantener una administración pública moderna, jerárquica y descentralizada. Asimismo, dicha ley expone que el ingreso al sector público se realiza necesariamente mediante concurso público y abierto (Morales, 2021).

Por otro lado, el 2013, se promulgó la Ley 30057 (Ley del Servicio Civil), posteriormente se emitió su reglamento general mediante Decreto Supremo 040-2014-PCM, a través del cual se dispone establecer un régimen laboral único que comprenda a las personas que presenten servicios al Estado. En ese marco, se dispuso el tránsito de las entidades públicas al nuevo régimen del servicio civil, por lo que SERVIR emitió los lineamientos correspondientes para su cumplimiento (Morales, 2021).

Sin embargo, a la fecha, solo han conseguido finalizar la fase de tránsito hacia el servicio civil, alrededor de 15 entidades de las 3000 entidades públicas (Alcala, 2023)

Asimismo, la Municipalidad Distrital de San Agustín de Cajas forma parte de las entidades que no han transitado al nuevo régimen, en ese sentido, los procesos de selección de personal bajo el régimen laboral CAS que realizó la Municipalidad, se ejecutaron al amparo del Decreto Supremo 065-2011-PCM, quien dispone, entre otras medidas, las etapas para el procedimiento de contratación de personal: preparatoria, convocatoria, selección, suscripción del contrato y registro del contrato. Por lo tanto, la norma para la gestión de los procesos de selección en el régimen SERVIR, aprobado mediante RPE 081-2021-SERVIR-PE, no resulta aplicable a la Municipalidad Distrital de San Agustín de Cajas.

De lo expuesto, la norma aplicable antes mencionada, expresa que la etapa de selección comprende obligatoriamente la evaluación curricular y entrevista, resultando opcional la aplicación de la evaluación psicológica, evaluación técnica y evaluación de competencias específicas. La municipalidad, en sus procesos de selección CAS, solo aplica la evaluación curricular y entrevista.

Por otro lado, SERVIR aprobó mediante RPE 065-2020-SERVIR-PE, la Guía para la virtualización de concursos públicos del D.L. 1057 – CAS, sin embargo, la Municipalidad realiza sus procesos de selección de personal en modalidad presencial en todas sus etapas.

Del mismo modo, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva 068-2020-SERVIR-PE, se aprobó la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento, y que comprende la evaluación del desempeño, cuyo fin es identificar el aporte y contribución de cada servidor al cumplimiento de los objetivos institucionales, a efectos de promover el compromiso, mejora constante y el buen rendimiento. Para su ejecución, la Directiva establece tres etapas, siendo las de planificación, seguimiento y evaluación (Morales, 2021). Al respecto, la primera disposición complementaria transitoria de la Directiva, establece respecto a la progresividad de la implementación, la obligación de la Municipalidad Distrital de San Agustín de Cajas de implementar el Subsistema de Gestión del Rendimiento, a partir del 2023 en adelante (Morales, 2021).

En referencia a la Gestión de la Capacitación, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva 141-2016-SERVIR-PE, se aprobó las Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas, que regula la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas – PDP, instrumento de gestión que contiene las capacitaciones aprobadas a ejecutarse en cada periodo dentro de cada Entidad. Actualmente, la Municipalidad Distrital de San Agustín de Cajas elabora, planifica y ejecuta su PDP cada año, disponiendo de presupuesto asignado para la realización de las capacitaciones aprobadas (Flores, 2022).

Respecto a la contratación de personal bajo locación de servicios, su relación jurídica se ampara a las disposiciones del Código Civil y normas complementarias. La característica principal que presentan las personas contratadas bajo esta modalidad, es que no se encuentran bajo una subordinación del Estado, dado que no cuentan con un vínculo laboral sino resulta un vínculo civil, por ello prestan el servicio de forma independiente y autónoma (Flores, 2022).

Para este tipo de contratación, no existe un procedimiento de selección ni filtros obligatorios que permita seleccionar a los candidatos idóneos, todo lo contrario, resulta en muchos casos una contratación directa hacia personas conocidas de los funcionarios, generando un incumplimiento del perfil necesario requerido para satisfacer las actividades motivo de la contratación (Municipalidad Distrital de Chavín de Huántar [MDCHH], 2023).

Resulta de mucha importancia mencionar que, mediante Decreto Supremo 043-2004-PCM, se aprueba los lineamientos para la elaboración del CAP (Cuadro de Asignación de Personal), documento de gestión institucional que lista los cargos definidos y aprobados en la Entidad, necesarios para su correcto funcionamiento, para un periodo de tiempo determinado y en base a su estructura orgánica (MDCHH, 2023).

Mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva 313-2017-SERVIR/PE, se aprueba Guía metodológica para el diseño de perfiles de puestos para entidades públicas aplicable a regímenes distintos a la Ley SERVIR. Sin embargo, los servidores civiles responsables de la elaboración de estos instrumentos de gestión descritos, no cuentan con la capacidad técnica necesaria y el conocimiento metodológico apropiado, por lo que

el CAP y los perfiles de puestos no son elaborados acorde a las necesidades reales de la municipalidad para la prestación de servicios a la ciudadanía, generando un impacto negativo en los procesos de selección de personal y la selección del personal idóneo.

Asimismo, se notó que los líderes suelen orientar al personal de su confianza, aunque no siempre estén debidamente calificados para el cargo, lo que resulta en un rendimiento deficiente. Por lo tanto, la presente investigación busca poder determinar cuál es la relación que estarían teniendo estos procesos aplicados en la selección de personal sobre el desempeño de los trabajadores, mediante el análisis de criterios utilizados en la selección del personal y la normativa correspondiente.

Para ello se determinó como problema general de investigación: ¿Cuál es la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Agustín de Cajas, Huancayo – 2022?, y como problemas específicos los siguientes, de acuerdo a las dimensiones determinadas: ¿Cuál es la relación entre las bases de selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Agustín de Cajas, Huancayo – 2022?, ¿cuál es la relación entre los mapas de las competencias del servicio y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Agustín de Cajas, Huancayo – 2022? y ¿cuál es la relación entre las Técnicas de selección y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Agustín de Cajas, Huancayo – 2022?

Ante ello, se plantearon objetivos, los cuales sirven para determinar las respuestas a las interrogantes, tanto general como específicos, estos son los siguientes, en el mismo

orden, por lo que el objetivo general fue: Determinar la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Agustín de Cajas, Huancayo – 2022. Los objetivos específicos fueron: Determinar cuál es la relación entre las bases de selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Agustín de Cajas, Huancayo – 2022, investigar cuál es la relación de los mapas de las competencias del servicio y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Agustín de Cajas, Huancayo – 2022 y analizar cuál es la relación entre las Técnicas de selección y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Agustín de Cajas, Huancayo – 2022.

En torno a la *justificación teórica*, la investigación partió desde la necesidad de la Municipalidad Distrital de San Agustín de Cajas, Huancayo de optimizar los procedimientos de selección de personal con el objetivo de mejorar el rendimiento laboral en la organización. En consecuencia, los hallazgos adquiridos pueden ser aplicados por otras entidades municipales a nivel nacional para abordar cuestiones relativas a la selección de personal y su vinculación con el desempeño laboral. Este estudio se fundamentó en diversas teorías, incluyendo la de Chiavenato.

En torno a la justificación social, la investigación se hizo necesaria en la municipalidad Distrital de San Agustín de Cajas en Huancayo a causa de poder incentivar un mayor desempeño de los trabajadores en dicha municipalidad, en beneficios de la población. Para dicho propósito, se buscó la relación que logra tener la selección de personal con el desempeño de los trabajadores, donde una vez concluida la investigación

se pudo beneficiar en un primer momento al desarrollo del desempeño de los trabajadores desde un enfoque de su selección, y estos fueron de beneficio para la población local como usuarios de las entidades.

En cuanto a la justificación metodológica, con el fin de alcanzar los objetivos establecidos, se llevó a cabo una encuesta, la cual constituye una de las técnicas utilizadas en investigaciones cuantitativas. El instrumento empleado fue el cuestionario, mediante el cual se procedió a recopilar datos que fueron posteriormente analizados de manera estadística, demostrando ser útil también para otras investigaciones.

La realización adecuada de los procesos de selección benefició en el desempeño laboral. Asimismo, la investigación permitió comprender la conexión entre la variable de selección de personal y el desempeño laboral, proporcionando información valiosa para la entidad. La entidad cree pertinente conocer el comportamiento de estas variables en la institución dado que, si se encuentra una correlación positiva entre ambos factores, el municipio podría invertir más recursos en la formación y capacitación de su personal para mejorar su desempeño laboral y la calidad de los servicios públicos que se prestan. Asimismo, es preciso informar que el investigador posee contactos para poder acceder a la investigación de la población y muestra en la Municipalidad. Esto pudo incluir datos sobre la plantilla de trabajadores, sus funciones y responsabilidades, sus condiciones laborales, y otros aspectos relevantes para el estudio. Lo mencionado con anterioridad pudo ayudar a enfocar la investigación en los aspectos más relevantes para la municipalidad y asegurar que los resultados sean útiles y relevantes para los

responsables de la toma de decisiones. En tal sentido, por lo expuesto, la presente investigación resulta viable.

Asimismo, para poder estudiar el tema escogido se procedió a dividirlo en cinco capítulos. En el primer capítulo se habló sobre los antecedentes y marco teórico de estudio, en el capítulo dos se resaltan las hipótesis y las variables, en el tercer capítulo se habló acerca de la metodología utilizada, en el cuarto capítulo se señalan los resultados descriptivos e inferenciales y en el quinto capítulo se comparan los resultados con los de otros autores mediante la discusión de resultados. Posteriormente, se resaltan las conclusiones obtenidas, las recomendaciones y los anexos.

CAPÍTULO I: MARCO TEORICO

1.1. Antecedentes de la investigación

En referencia a las investigaciones internacionales contamos con León (2020), quien desarrolló una investigación titulada “El proceso de selección y su efecto en el desempeño laboral en el personal de las microfinancieras de la ciudad de Quetzaltenango”, tuvo como objetivo primordial poder establecer la relación entre el proceso de selección y su efecto en el desempeño laboral en los trabajadores que pertenecen a las microfinancieras de la ciudad de Quetzaltenango. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo con diseño no experimental y un alcance correlacional. La muestra consistió en 80 trabajadores, y los resultados indican que el 83% de los coordinadores y administradores consideran que la evaluación de los trabajadores busca verificar la efectividad y eficiencia del proceso de selección, mientras que el 60% opina que también sirve para ubicar a los trabajadores en roles adecuados (Rho de Spearman = 0,438). Se llegó a la conclusión por parte del autor que las microfinancieras de Quetzaltenango emplean con frecuencia los procesos de selección de personal de manera adecuada, pero señaló deficiencias en el uso de las técnicas apropiadas.

Según Olivo (2020), en su estudio titulado “La selección de personal y el desempeño laboral en las cooperativas de transporte provincial del Cantón Baños de Agua Santa”, detallando que su objetivo primordial fue verificar el proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral del personal de atención al cliente de las cooperativas del sector transporte del Cantón Baños de Agua Santa. La metodología empleada fue de naturaleza aplicada, con un enfoque cuantitativo de nivel

descriptivo-correlacional. Para ello, se seleccionó una población de 230 trabajadores, de los cuales se encuestó a una muestra de 115. Los resultados revelaron una correlación entre ambas variables, lo que facilita la toma de decisiones empresariales para lograr los objetivos (0,630). En este contexto, se concluyó que es esencial contar con un proceso de selección y perfiles que se ajusten a las necesidades del negocio.

Por su parte Solís (2020), en su investigación titulada “El reclutamiento y selección de personal y el desempeño laboral del personal administrativo de las Universidades Públicas del Ecuador”, contó con un objetivo primordial el poder determinar cómo incide el reclutamiento en la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de las universidades. La metodología adoptada fue cuantitativa y de correlación, donde se encuestó a los 328 colaboradores de la población. Los resultados indicaron una correlación baja con un coeficiente -0,314. En conclusión, el personal administrativo obtuvo calificaciones excelentes en un 17%, muy buenas en un 30%, y satisfactorias en un 36%, lo que suma un 86% de empleados en un nivel aceptable.

De acuerdo a Medina (2017), desarrolló un estudio titulado “La selección de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa LO&LO”, tuvo como objetivo poder investigar si la selección de personal incide en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa. La metodología empleada combinó enfoques cuantitativos y cualitativos, adoptando un nivel exploratorio, descriptivo y correlacional. La población de estudio incluyó a 50 colaboradores, quienes fueron objeto de encuestas. Los resultados revelaron que un 66% de los encuestados, es decir, 33 trabajadores, se sienten insatisfechos con la asignación de sus roles laborales, mientras que el 34%,

representado por 17 trabajadores, que no se hace presente. La hipótesis fue respaldada por el Chi Cuadrado con una correlación de 0,78. Se concluyó que una selección de personal adecuada tiene un impacto significativo en los niveles de desempeño laboral, enfatizando la necesidad de capacitación para cumplir con las responsabilidades inherentes a los puestos de trabajo.

También Contreras y Parra (2017), en su investigación titulada “Análisis y rediseño del proceso de selección de personal de la empresa Diviconstru”, plantearon como objetivo general analizar y rediseñar el proceso de selección de personal de la compañía DIVICONSTRU S.A. La metodología empleada abordó un enfoque combinado de cuantitativo y cualitativo, con un nivel correlacional y una población de 138 empleados de la empresa. Los resultados indican que el 30% de los trabajadores fueron contratados directamente por el gerente general, el 57% por el jefe de obra y el 13% afirmó que fueron contratados por la secretaria de gerencia. Utilizando estadísticas descriptivas a través de Microsoft Excel, se corroboró la hipótesis planteada. Como conclusión, el investigador sugiere que la implementación de un departamento de recursos humanos puede mejorar la calidad en la selección del personal idóneo.

Respecto a las investigaciones a nivel nacional, Montalván (2019), desarrollo una tesis titulada “Selección del personal y su influencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Manantay, 2019”, se planteo como objetivo, determinar la influencia de la selección del personal en el desempeño laboral en la municipalidad Distrital de Manantay, año 2019. La metodología usada es del tipo aplicada, de nivel descriptivo y de diseño correlacional. El instrumento utilizado es el cuestionario y la

técnica fue la encuesta, contando con una población total del 131 trabajadores y la muestra fue de 113 trabajadores. Entre sus resultados evidencia que la selección del personal dio como resultado que el 46.90% de los encuestados opinan Regular, el 33% indican bueno y el 19% opinan malo. Además de ello, la variable desempeño laboral, el 43% de los encuestados opinan regular, el 38% indican bueno, 17% señalan malo. Finalmente, llegando a la conclusión que existe relación 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.

Para Benites (2022), en su tesis titulada “Percepción del proceso de selección y su relación en el desempeño laboral de los trabajadores del área de administración financiera de la municipalidad distrital de Huanchaco, 2021”, esta investigación tuvo como objetivo, determinar la relación existente entre proceso de selección y el desempeño laboral. La metodología usada fue la del enfoque cuantitativo del tipo aplicada, con diseño no experimental y alcance correlacional y de corte transversal. La técnica utilizada fue la encuesta y su instrumento fue el cuestionario. la muestra y población un total de 30 trabajadores de la municipalidad. Entre sus resultados evidencia que el 56.67% de los encuestados dicen que el proceso es adecuado, el 30% mencionan que es regular y el 13.13% lo consideran inadecuado. Finalmente, concluye que existe relación estadística significativa entre el proceso de selección y desempeño laboral con un coeficiente de correlación de 0.500, de los trabajadores de administración financiera de la municipalidad distrital de Huanchaco 2021.

Garay y Alejandro (2021) su tesis lleva como título “Selección de persona y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos por contratación administrativa de servicios (CAS) en la municipalidad distrital de Amarilis – Huánuco 2018, tuvo como objetivo, determinar la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos CAS de la municipalidad distrital de Amaris, 2018. La metodología usada tuvo como enfoque cuantitativo de alcance descriptivo correlacional. Su población estuvo conformada por 98 trabajadores y 6336 ciudadanos, para la muestra se tomo 25 trabajadores y 120 usuarios. La técnica utilizada fue la encuesta y su instrumento fue el cuestionario. entre sus resultados evidencia que el 40% califican de indiferente el proceso de convocatoria para la selección de personal bajo la modalidad CAS, el 24% califica de bueno y el 20% califica de excelente, considerando como indiferente al proceso CAS, ya que no cumple con todas las expectativas de los postulantes. Finalmente, concluye que la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos CAS de la municipalidad distrital de Amiris, esta relacionada directamente proporcional con una intensidad de 0.861 según el índice de Pearson con un nivel de significancia de 0.002.

Sánchez (2020), su tesis lleva como título “Proceso de selección de personal y su relación con el desempeño laboral del área administrativa en una municipalidad distrital de Lima – 2020”. Se planteo como objetivo, determinar la relación existente entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral del área administrativa en una municipalidad distrital de Lima en el 2020. La metodología utilizada es del enfoque cuantitativo de diseño no experimental y tipo descriptivo correlacional, tomando una

población y muestra total de 46 trabajadores de la municipalidad. La técnica empleada fue la encuesta y su instrumento fue el cuestionario. Entre sus resultados evidencia que el 58.70% de los participantes están de acuerdo con el tipo de contratación y el 30.43% están en desacuerdo, finalmente, el 10.87% están indeciso. Concluyendo que existe una relación positiva y moderada entre el proceso de selección de personal y el desempleo laboral, esto mediante el coeficiente de correlación de (0.632), así aceptando la hipótesis planteada.

Ortega y Alencastre (2022) su trabajo de investigación lleva como título “Relación entre selección del personal y desempeño laboral en la municipalidad provincial de Paucartambo Cusco, 2022”. Este tuvo como objetivo establecer la relación entre selección del personal y desempeño laboral en la municipalidad provincial de Paucartambo Cusco, 2022. La metodología fue de enfoque cuantitativo de nivel correlacional descriptivo y con diseño no experimental. La población que se tomo consta de 50 trabajadores y tomando como muestra la misma por ser una población pequeña, haciendo uso de la técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Los principales resultados evidencian que la selección del personal 58% están ubicados en el nivel medio o regular y para el desempeño laboral con un 72% su nivel es medio, la cual recomienda emplear nuevas estrategias de selección que repercuten en el desempeño. Para concluir afirma que la selección del personal y el desempeño laboral se relacionan de manera directa y significativa cuyo resultado tomado de Rho de Spearman es de 0.530 que corresponde a un nivel moderado.

Así mismo respecto a los artículos científicos, se cuenta que Adeniji et al. (2020) en su artículo “Dimensiones de liderazgo, compromiso de los empleados y desempeño laboral de empresas seleccionadas de bienes de consumo empaquetados”, tiene como objetivo analizar el desempeño laboral y el liderazgo, por la cual aplicaron la técnica de la encuesta y su instrumento fue el cuestionario, que se aplicó a 422 ejecutivos de diversas empresas en Nigeria. Los hallazgos de la investigación mostraron valores con $p < 0,05$ y un valor rho = 0,466 en relación con las variables evaluadas. La conclusión a la que se llegó es que hay una correlación positiva moderada entre el desempeño laboral y el liderazgo. Esto indica que el elemento personal crucial en una empresa es el liderazgo del ejecutivo.

Considerando a Bienkowska y Tworek (2020) en su artículo “Modelo de desempeño laboral basado en las capacidades dinámicas de los empleados (EDC)”, se plantearon como objetivo medir el desempeño laboral teniendo en cuenta el modelo de capacidad dinámica. Utilizando un enfoque aplicado, descriptivo y cuantitativo, se implementó una metodología basada en encuestas, utilizando como instrumento un cuestionario, con una muestra de 550 trabajadores. Los resultados obtenidos validaron la relación entre el desempeño laboral, la motivación, la satisfacción en el trabajo y el compromiso, con un valor $p = 0,022$ y un Rho = 0,878. En resumen, se concluyó que existe una correlación positiva significativa entre el desempeño laboral y las dimensiones de satisfacción y motivación.

Según Dhliwayo y Coetzee (2020) en su artículo “La inteligencia cognitiva, la inteligencia emocional y los tipos de personalidad como predictores del desempeño

laboral: Exploración de un modelo para la selección de personal”, condujeron una investigación acerca de cómo los predictores del rendimiento laboral, como la inteligencia cognitiva, la inteligencia emocional y diferentes tipos de personalidad, están interrelacionados para establecer un modelo de selección de personal en una empresa. Utilizaron un método aplicado que era descriptivo y cuantitativo, empleando encuestas como técnica y un cuestionario como instrumento, con una muestra de 299 especialistas de la ciudad de Zimbabue. Los resultados obtenidos mostraron un valor significativo de $p < 0,05$ y un valor $Rho = 0,540$. En consecuencia, concluyeron que existe una correlación positiva moderada entre el rendimiento laboral y sus predictores, sugiriendo que se debe considerar el tipo de personalidad necesario para los ejecutivos que trabajan en entornos laborales de alta presión.

Asimismo, Endriulaitiene (2020) en su artículo “El papel predictivo de las diferencias individuales en el desempeño laboral de los examinadores de conducción lituanos”, los investigadores se plantearon como objetivo medir el desempeño laboral de los supervisores de controles de exámenes de manejo en Lituania, teniendo en cuenta su relación con sus diversos aspectos emocionales. Mediante una metodología aplicada que fue descriptiva y cuantitativa, utilizando la técnica de encuestas y un cuestionario, se llevó a cabo un estudio con 103 supervisores cuya edad promedio fue de 49,3 años y la experiencia promedio fue de 10,2 años. Los resultados revelaron un valor rho que oscila entre 0,440 y 0,480, con un nivel $p < 0,05$, lo cual confirma que los resultados de las evaluaciones de los superiores fueron apropiados y se correlacionan positivamente con su desempeño laboral. En resumen, concluyeron que hay una correlación positiva

moderada entre las dimensiones estudiadas y que el personal de supervisión contratado es el adecuado.

Según Sekarini et al. (2020) en su artículo “Análisis de la satisfacción laboral de los empleados de Daluman Villa”, es importante mantener el nivel de satisfacción de los empleados para que se desempeñen bien en el área determinada. Asimismo, los datos obtenidos se obtuvieron a partir de la distribución del cuestionario y la entrevista. La validez y confiabilidad de los datos obtenidos de los cuestionarios se probaron utilizando el sistema SPSS y Alpha de Cronbach. Los datos recopilados fueron analizados a través de un enfoque descriptivo y cuantitativo, empleando encuestas. Los resultados de la investigación indican que la mayoría de los empleados expresaron satisfacción con los indicadores establecidos, mostrando resultados significativos con $p < 0,05$ y cuyo valor Rho de 0,891. Concluyen mencionando que existe una correlación positiva significativa entre ambas variables, y que la empresa ha logrado un alto nivel de satisfacción entre su personal.

En relación a Taheri et al. (2020) en su estudio titulado “Impacto del entorno de trabajo en la satisfacción laboral”, realizan un análisis entre el impacto del entorno y la satisfacción laborales en una empresa de electrificación en Bangladesh. El enfoque empleado fue cuantitativo, no experimental y cuantitativo, y la muestra se seleccionó en función de las funciones, con un total de 50 personas por cada área. Los resultados analizados mediante el sistema SPSS indican un valor de significancia con $p < 0,05$ y una correlación no paramétrica (Rho=0,788) entre ambas variables. La conclusión obtenida

es que existe una correlación positiva significativa entre las variables de impacto del entorno y satisfacción laboral.

De acuerdo a Woods et al. (2020) en su estudio titulado “La selección de personal en la era digital: Una revisión de la validez y las reacciones de los candidatos, y los futuros retos de la investigación”; concluyeron en su investigación que las empresas deben contar con diversos aplicativos confiables para llevar a cabo la selección de personal. A través de estos, los postulantes podrían someterse a diversas pruebas psicotécnicas, entrevistas digitales, evaluaciones de problemas laborales actuales y entrevistas con los ejecutivos directos. La aplicación de estas evaluaciones permite a las empresas realizar una valoración rápida y fiable de los candidatos, aprovechando las herramientas tecnológicas disponibles para asegurar una contratación de personal confiable.

De acuerdo con Aguado et al. (2019) en su artículo “LinkedIn “Los cuatro grandes”: Validación del desempeño del trabajo en el sector de las ICT”, los autores desarrollaron un estudio desde la plataforma de LinkedIn al entrevistar a 615 profesionales para evaluar sus antecedentes de desempeño laboral en su empresa actual, que sirvan como base para tomar decisiones de contratación y validar su orientación a un mejor puesto de trabajo. Los aspectos evaluados como relevantes incluyeron el nivel académico, conocimiento del campo, experiencia profesional, asistencia al lugar de trabajo y la situación familiar. Como resultado, concluyeron que el desempeño laboral en relación con estos aspectos mostró valores con $p < 0,05$ y un valor rho promedio de 0,658, evidenciando una correlación positiva moderada.

Teniendo en cuenta a Paredes et al. (2019) en su artículo “La evaluación de los candidatos en un proceso de selección de personal: Preferencia de la experiencia sobre el potencial en un contexto desfavorable”, tuvo como objetivo el investigar si los diversos perfiles de personas candidatas a un puesto de trabajo cumplen con los requisitos de una organización. La investigación adoptó un enfoque aplicado con un diseño transversal no experimental, utilizando una técnica de encuesta y cuestionario en una muestra de 150 participantes, de los cuales el 54,8% eran mujeres y el 45,2% hombres. Los resultados revelaron que, en términos de experiencia profesional, se obtuvo un valor $p = 0,010$ y un $Rho = 0,219$, y para los conocimientos, $p = 0,048$ y $Rho = 0,237$. En resumen, se concluyó que existe una correlación positiva baja entre el desempeño laboral y los perfiles de conocimientos, indicando que las pruebas aplicadas a los candidatos seleccionados para los puestos ejecutivos fueron apropiadas.

De acuerdo a Tuteja y Sharma (2018) en su estudio titulado “Relación entre el desempeño laboral y los cinco grandes rasgos de personalidad de los empleados del sector informático de Chandigarh”, tuvieron como análisis el validar un estudio para aplicar los cinco grandes conocidos rasgos de la personalidad de un colaborador durante su desempeño laboral. En el marco de una metodología aplicada y cuantitativa, se realizó un estudio con una muestra de 404 empleados provenientes de empresas de telecomunicaciones en la ciudad de Chandigarh. A estos empleados se les administró un cuestionario, y los resultados arrojaron valores de correlación para el desempeño laboral con los rasgos de personalidad, con un $p < 0,05$ y un valor Rho de 0,362. Los hallazgos indican que existe una correlación positiva baja entre los rasgos de

personalidad de un trabajador y su desempeño laboral, destacando especialmente la importancia atribuida a la innovación, la capacidad de adaptarse al cambio en la organización, así como la creatividad y las contribuciones diarias en su trabajo.

Teniendo en cuenta a Alromaihi y Alshomaly (2017) en su estudio titulado “Satisfacción laboral y desempeño de los empleados: Una revisión teórica de la relación entre las dos variables”, los investigadores examinaron que, en el contexto actual, donde la competencia entre las organizaciones es más intensa, es crucial reconocer de manera efectiva el papel del recurso humano. Este recurso se vuelve imprescindible para alcanzar los objetivos que una empresa establece para un periodo específico. La conclusión a la que llegan es que la organización, para garantizar el rendimiento laboral de un colaborador, debe proporcionarle beneficios, compensaciones y los recursos necesarios para su trabajo. Esto se debe a que el desempeño de un empleado está directamente vinculado con la motivación que recibe y el logro de metas.

De acuerdo a Lado y Alonso (2017) en su artículo “El modelo de los cinco factores y el desempeño laboral en trabajos de baja complejidad: Una síntesis cuantitativa”, los investigadores llegaron a la conclusión de que el rendimiento laboral está influenciado por cuatro aspectos clave: el desempeño global, el desempeño en la realización de tareas y el desempeño en el conocimiento. Han logrado demostrar que un empleado que cumple, adecuadamente, sus funciones, realiza de manera eficiente sus actividades diarias y posee un conocimiento adecuado de sus responsabilidades, impacta en la percepción de la empresa, contribuyendo así al reconocimiento del trabajador.

De acuerdo a Kausel et al. (2016) en su artículo “Exceso de confianza en la selección de personal: Cuándo y por qué la entrevista no estructurada”, los investigadores concluyeron que las empresas muestran un exceso de confianza en el proceso de selección de personal. Esto implica que los funcionarios no siguen rigurosamente los diversos procesos de selección de ejecutivos, ya que tienden a ser menos estrictos en las entrevistas con ciertos candidatos, especialmente aquellos con los que tienen una relación más directa. Esta situación es crítica y debería ser reevaluada por los funcionarios, quienes deberían aplicar criterios estrictos en todos los momentos del proceso, ya que el personal seleccionado al final podría retirarse del puesto de trabajo.

Suset et al. (2021) desarrollaron la investigación titulada “La fuerza laboral y su incidencia en el desarrollo agroproductivo del territorio. Estudio de caso en un municipio de la provincia Matanzas”. En dicho trabajo se tuvo como objetivo exponer distintas concepciones teóricas fundamentales, resultado de la revisión de la literatura, que sirven de sustento al análisis de los aspectos relacionados con la fuerza laboral en un contexto agroproductivo cubano específico. La investigación se realizó bajo una metodología desde una perspectiva sistémica y para la recopilación de la información se consideró la situación de la fuerza laboral inmersa en el sector agropecuario municipal; para el trabajo de campo se aplicó la entrevista estructurada, por lo que constituyó un estudio de caso. Se pudo evidenciar que la fuerza laboral del sector agropecuario del municipio es ineficiente, y no cuenta con la preparación para el reto que implican las transformaciones en marcha ni para el desempeño en las nuevas lógicas en que se insertan los procesos

productivos. Con base en previsiones realistas de mejoras a corto y mediano plazo, especialmente si se reconoce que la producción agrícola es crucial para el desarrollo de las regiones analizadas, existen varias posibilidades de promover bolsas de trabajo para una transferencia estable al sector.

Wajiha y Tuba (2022) elaboraron la investigación titulada “Antecedentes de la identificación organizacional: implicaciones para el desempeño de los empleados”. Dicho estudio tuvo como objetivo investigar el impacto de tres determinantes de la identificación organizacional (OID) en el desempeño de los empleados (EP) en el contexto de las instituciones empresariales privadas. Para ello, se entrevistó a una muestra de 175 profesores permanentes de cuatro de las mejores universidades de Karachi, Pakistán, utilizando un cuestionario de escala Likert de cinco puntos. Los datos fueron insertados en SPSS 22 y SmartPLS v 3.2 para realizar el análisis. Los resultados del estudio mostraron un efecto significativo en el apoyo del supervisor percibido en OID; IDIO; satisfacción laboral y EP; y relación mediadora. Por el contrario, se observó un efecto insignificante en la falta de civismo en el lugar de trabajo.

Arteaga et al. (2021) desarrollaron la investigación titulada “Metodología para diagnosticar la gestión de la política laboral en el municipio Viñales”. El mencionado artículo tuvo como objetivo proponer Una metodología, cuya aplicación contribuya a caracterizar la gestión de la política laboral en el turístico municipio de Viñales, provincia Pinar del Río, Cuba. la delimitación del método de medición se usaron las entrevistas y encuestas como fuentes de información. Se desarrollaron talleres de sensibilización. Los procedimientos de análisis y síntesis se aplicaron en la descomposición y relación de los

aspectos teóricos. Se empleó el software estadístico Minitab versión 19. Los procedimientos de análisis y síntesis se aplicaron en la descomposición y relación de los aspectos teóricos. Los resultados arrojaron que la metodología hizo efectivo el levantamiento de los hallazgos representativos y la concreción de planteamientos dirigidos al tratamiento de intereses y demandas en el contexto laboral del municipio de Viñales.

Según Marín y Delgado (2020) en su artículo “Desempeño laboral en la gestión Municipal, 2020”, la investigación presentó como objetivo identificar las características del desempeño laboral para mejorar la gestión municipal, 2020. Su método aplicado correspondió a una investigación cualitativa de diseño revisión sistemática, donde se realizó el análisis y estudio de 10 artículos científicos vinculados a la variable de estudio, donde dichos artículos correspondieron al tipo y diseño de estudios descriptivos. Los autores concluyen que los artículos se dirigen y enfocan en un 50% al desarrollo de competencias para los servidores civiles municipales a través de la gestión de la capacitación, 30% al uso de las tecnologías de la información y un 20% a través del uso de la eficiencia y metodologías aplicadas al mapeo de metas y objetivos institucionales. Se evidenció también la necesidad de contar con un sistema de evaluación de desempeño y rendimiento, con la finalidad de lograr una correcta gestión y nivel óptimo del desempeño.

Según Lachuma y Delgado (2020) en su artículo “Desempeño laboral en la gestión educativa básica especial, 2020”, la investigación presentó como objetivo determinar y caracterizar el desempeño laboral en la gestión educativa básica especial, 2020. La

metodología de la investigación fue básica de diseño descriptivo con revisión sistemática, donde se realizó la revisión sistemática de los 10 artículos científicos de tipo y diseño descriptivos sobre la variable desempeño laboral en la gestión educativa básica especial, y donde la unidad de análisis son los estudios originales primarios. Los investigadores concluyen que el 80% de los estudios respecto a desempeño laboral en la gestión educativa, se identifica una diferencia en los diferentes países analizados, esto a causa de los diferentes estilos de gestión organizacional, políticas nacionales, condiciones y consecuencias presupuestales; y se determina que la gestión educativa tiene una injerencia social. Del mismo modo, determinan los autores que la gestión educativa básica especial, representa mucha importancia dado que la actitud y desenvolvimiento de los docentes depende de la interacción y relación con sus estudiantes, y es necesario que se determine muy rigurosamente las funciones para ejercer el puesto en la institución inicial.

Según Espinoza y Delgado (2020) en su artículo “Gestión de selección de personal en universidades públicas”, la investigación presentó como objetivo comprender la gestión de la selección de personal en las universidades públicas, para plantear mejoras en el mencionado procedimiento. La investigación es descriptiva, con enfoque cualitativo y la revisión sistemática de artículos nacionales e internacionales referidas a la variable gestión de selección de personal, que luego fueron analizadas. Los investigadores concluyen que, para gestionar adecuadamente la selección de personal, debe realizarse previa planificación, selección y control, establecido mediante políticas internas de las entidades a fin de seleccionar al personal idóneo. Asimismo, el 60% de

las investigaciones analizadas coinciden que el recurso humano es pieza fundamental para cumplir con los objetivos institucionales y brindar servicios de calidad, a través de sus labores eficientes y eficaces, por ello el proceso de selección debe ser transparente y eficaz. El 40% restante establece que el proceso de selección debe orientarse a la modernidad, a través del uso de redes sociales, así como evaluando aspectos psicológicos de los postulantes, mediante una revisión de sus redes sociales personales y el contenido que puedan publicar, ya que brinda información respecto a su personalidad y un pronóstico respecto a su desempeño en el trabajo. Finalmente, recomiendan implementar herramientas innovadoras a fin de fortalecer la efectividad de la selección de personal.

Según Espinoza et al. (2020) en su artículo “Incidencia de la Selección de Personal en el Desempeño Docente en la UNSM-T, 2020: Impact Of Staff Selection On Teaching Performance At UNSM-T, 2020”, la investigación presentó como objetivo estudiar el desempeño docente en la facultad de Ciencias Económicas de la UNSM-T, 2020. La metodología de la investigación fue del tipo aplicada, no experimental y de diseño descriptivo explicativo. La muestra estuvo conformada por 98 estudiantes y 50 docentes, aplicando la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento. Los investigadores concluyen que la selección de personal tiene un nivel regular y deficiente en un 50% y 28%; el desempeño docente fue regular en un 39% y deficiente en un 29%, representando una ausencia de mejora en los procesos de planificación, selección y control de personal, puesto que influye en las capacidades pedagógicas y aspectos profesionales vinculados al desempeño docente. También existe ausencia en el

fortalecimiento de las responsabilidades del docente con mejores herramientas amigables y se sientan mayor motivados, reflejándose en una mejor relación personal y emocional con los estudiantes, todo ello considerando gestionar los procesos de selección con políticas adecuadas, que dé como resultado la selección de docentes capacitados para un mejor desempeño en sus funciones. Concluyendo que existe una incidencia de la selección del personal en el desempeño docente en la UNSM-T, 2020 es de 36.12%, con una correlación de Pearson de -0.15 y una relación positiva de 4.16, confirmando la incidencia entre las variables de estudio indicadas.

Según Parrales et al. (2022) en su artículo “Propuesta de mejora a proceso de selección en sector público ecuatoriano a través de incorporación de prácticas éticas”, la investigación presentó como objetivo diseñar un modelo de práctica ética que posibilite perfeccionar la selección de personal en concursos de méritos y oposición en el sector público del Ecuador. La metodología de la investigación fue de tipo básica-explicativa y un diseño no experimental-transeccional. Asimismo, se empleó como herramienta un cuestionario con una muestra de 385 participantes. Los investigadores concluyen que el nivel de percepción de prácticas éticas en procesos de selección de personal en el sector público es mayoritariamente media-baja (66,7%) y un nivel alto (59,7%) respecto a una percepción de posibilidad de mejora del proceso de selección a través de acciones características por la ética. Con un valor de Pseudo R² de 99,8% se explicó la influencia de las prácticas éticas sobre los procesos de selección, estableciendo nueve prácticas características por la ética aplicables en el desarrollo de procesos de selección. Se

recomienda al final un modelo sustentado en prácticas éticas derivadas de la dimensión que obtuvo el puntaje más alto del nivel bajo de la escala planteada, gestión (20,5%).

Según Zocón y Castañeda (2019) en su artículo “Selección de personal y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa “Soluciones globales empresariales EIRL” de la ciudad de Cajamarca”, se estudió las variables selección de personal y desempeño laboral, con el objetivo de analizar la relación que existe entre ambas variables mencionadas. La metodología de la investigación adoptó un enfoque aplicado, con un diseño no experimental de tipo transversal, ya que los datos se recolectaron en un único momento en el año 2016. Se empleó la encuesta como técnica y dos cuestionarios como instrumentos, uno para evaluar el proceso de selección de personal y otro para evaluar el desempeño laboral. Los investigadores concluyeron la investigación al afirmar que, mediante la contrastación de hipótesis utilizando el Chi Cuadrado (con una confiabilidad del 95%), el valor obtenido de la estadística de trabajo $T = 80.0$ se ubica en la zona de rechazo de la hipótesis nula en la tabla de la distribución chi-cuadrado con 4 grados de libertad, lo que lleva a la aceptación de la H1: Existe una relación o asociación (correlación) entre el desempeño laboral y el proceso de selección de personal en la empresa Soluciones Globales Empresariales EIRL.

Según Sullca (2022) en su artículo “Habilidades gerenciales, proyectos de inversión y desempeño laboral en trabajadores en una municipalidad de Lima”, la investigación presentó como objetivo general establecer la relación que existe entre las habilidades gerenciales, proyectos de inversión y desempeño laboral en trabajadores en una Municipalidad de Lima. La metodología de la investigación fue inductivo- deductivo,

la investigación fue básica de enfoque cuantitativo, con diseño transaccional-correlacional multivariado. La población estuvo constituida por 415 trabajadores del área administrativa de una Municipalidad de Lima y la muestra fue 200 trabajadores de Gerencia. El investigador concluye que los resultados evidencian que tiene relación las habilidades gerenciales, proyectos de inversión y desempeño laboral de 0.3386130 representado una relación baja y positiva. En relación con la prueba de hipótesis, se observa que el estadístico de prueba $Z (1-\alpha/2)$, que es igual a 1.96, es menor que el Z calculado, que es 6.10974. En conclusión, se determinó las habilidades gerenciales, proyectos inversión y el desempeño laboral, indicó una correlación baja y positiva con un nivel insuficiente y esto es debido al poco desempeño de los trabajadores para lograr un buen proyecto de inversión.

Según Collazos y Fernández (2019) en su artículo “Propuesta de Gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Conchán- Periodo 2018”, la investigación presentó como objetivo diseñar una propuesta de un modelo de gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores. El tipo de estudio: enfoque cuantitativo, de tipo no experimental –proyectivo, con temática descriptiva, sustantiva; el método fue: hipotético deductivo y con diseño no experimental, descriptivo-proyectivo. La población de 30 colaboradores (los mismos fueron la muestra), muestreo no probabilístico por cuotas. Se utilizó la técnica de encuesta con un instrumento basado en cuestionarios que emplearon la escala de Likert. Este cuestionario fue validado mediante el juicio de expertos, y su confiabilidad fue evaluada a través de métodos estadísticos. El

investigador concluye determinando que existe un nivel bajo de motivación por la labor que desempeñan, debido a la ausencia de estrategias o planes para superar el inconveniente identificado, y que la aplicación adecuada de la gestión por competencias mejora - sustancialmente- el desempeño laboral, cuya aplicabilidad de la propuesta permitirá brindar productos de calidad dentro del servicio civil, a través de los conocimientos, motivaciones, actitudes, habilidades y competencias del servidor, reflejándose en un óptimo desempeño, brindando así servicios de calidad a la población.

Asimismo, de todos los antecedentes analizados, el autor que se utilizará para la investigación es con Portuondo (2018), debido a la similitud de sus variables de investigación con las presentadas en este estudio y la similitud en un contexto municipal.

1.2. Bases teóricas

1.2.1. Selección de personal

Se le define como un proceso que permite la incorporación e ingreso de servidores civiles a la Entidad, cuya finalidad es seleccionar a los candidatos más idóneos para el puesto requerido, tomando en cuenta el mérito, transparencia, igualdad de oportunidades y el cumplimiento de los requisitos establecidos de acuerdo a la naturaleza del puesto (SERVIR, 2022)

Se define como un filtro que solo permite ingresar a la organización a algunas personas, aquellas que cuentan con las características deseadas. En términos más

amplios, la selección busca entre los diversos candidatos, a quienes sean más adecuados para los puestos que existen en la organización (Chiavenato, 2020, p.137).

Además, señala que la selección de personal constó de tres dimensiones, las cuales fueron: bases de selección, técnicas de selección y proceso de selección del personal (Chiavenato, 2020, pp.137-162).

La selección personal se refiere al proceso, mediante el cual las organizaciones eligen a sus empleados, y está compuesta por diferentes técnicas y herramientas utilizadas para identificar a los candidatos más adecuados para ocupar un puesto de trabajo (Moreno, 2023).

El proceso de selección de personal se refiere a la serie de etapas que se llevan a cabo para elegir a un candidato adecuado para una posición vacante dentro de una organización. Este proceso puede comenzar cuando una persona presenta su solicitud para una vacante o cuando un reclutador encuentra un perfil que cumple con los requisitos. El proceso culmina con la selección del candidato idóneo y su contratación como nuevo miembro del equipo de trabajo (Ortega, 2023).

1.2.1.1. Bases de selección de personal

Es el documento que debe dar a conocer todos los procedimientos, requisitos y reglas, resultando necesario que el candidato conozca dicha información para presentarse y cumplir correctamente las diversas etapas del proceso de selección (SERVIR, 2021).

La selección de personal es un sistema de comparación y elección. Por ello, es necesario que se apoye en un parámetro o criterio de referencia para que la comparación tenga cierto grado de validez. La obtención del parámetro debe realizarse considerando la información relacionada con el puesto a llenar o las competencias esperadas, así como la información concerniente a los candidatos que se postulan. Además, los indicadores se conformaron por: Reclutamiento del personal, funciones de dirigir las operaciones, técnicas a realizar del servicio, solicitud de personal, requerimientos del puesto de trabajo (Chiavenato, 2020, p.143).

Las bases de selección del personal se refieren a los criterios o factores utilizados para evaluar y elegir a los candidatos adecuados para un puesto de trabajo en una organización. Estas bases pueden incluir aspectos como la educación, la experiencia laboral previa, las habilidades técnicas y blandas, la personalidad, los valores y la cultura organizacional (Cotreras, 2013).

Las bases de selección de personal son los criterios o factores que se utilizan para evaluar a los candidatos a un puesto de trabajo. Estas bases son establecidas por la organización y se basan en las habilidades, conocimientos, experiencia, competencias y otros requisitos necesarios para el puesto en cuestión (Arnold y Randall, 2023).

Desde la perspectiva de Chiavenato (2020) determinó lo siguiente sobre los indicadores: reclutamiento del personal, funciones de dirigir las operaciones, técnicas a realizar del servicio, solicitud del personal y requerimientos del puesto de trabajo.

- Reclutamiento del personal

Servir (2021) afirma que es la fase en la cual los candidatos presentan los documentos o fichas de postulación requeridos, de acuerdo a lo establecido en las bases del proceso de selección. Posteriormente, la oficina de recursos humanos valida el cumplimiento de los requisitos establecidos en las bases del concurso, para determinar la condición de calificado o no calificado.

Chiavenato (2020) señala que es el resultado de la convocatoria de personal donde se obtienen todos los perfiles que pretenden ingresar al cargo que se desea completar y presenta sus propias características.

La empresa Adecco (2023) señala que el reclutamiento del personal es un proceso permite contratar a individuos que sean adecuados para desempeñar un puesto determinado.

Dessler y Varela (2002) señalan que es la actividad de identificar y atraer candidatos externos e internos, adecuados y cualificados para un puesto en la organización.

- Funciones de dirigir las operaciones

Chiavenato (2020) menciona que se define como el conjunto de actividades que se le encargarían a la persona contratada, por lo tanto, debería de tener una serie de conocimiento básicos o avanzados sobre sus funciones.

Dessler y Varela (2002) señalan que las funciones de dirigir las operaciones implican el diseño y la implementación de los sistemas y procedimientos necesarios para lograr los objetivos operativos de la organización.

Según Mathis y Jackson (2003), las funciones de dirigir operaciones son la planificación, dirección, coordinación y control de los recursos (humanos, financieros, materiales) necesarios para producir los bienes y servicios requeridos por los clientes.

- Técnicas para realizar el servicio

Chiavenato (2020) señala que estas habilidades que cada colaborador presenta según el servicio que se le encarga brindar, tomando nuevas formas de otorgar el servicio más allá de lo que señala las teorías iniciales sobre el proceso de atención establecidos con anterioridad.

Dessler y Varela (2002) las técnicas para realizar el servicio son los métodos utilizados por una organización para producir un servicio de alta calidad para sus clientes.

Cubillo y García (2008) señalan que las técnicas para realizar el servicio son las acciones y procedimientos que se llevan a cabo para que el servicio sea prestado de manera adecuada, cumpliendo con los estándares de calidad y satisfacción del cliente.

- Solicitud de personal

Servir (2021) afirma que consiste en la recepción de la solicitud de personal realizada por el área usuaria, mediante el uso del formato de requerimiento

de servidores civiles, adicionalmente, se debe verificar que el puesto cuente con posiciones vacantes y presupuestadas.

Chiavenato (2020) comenta que es el requerimiento que cada una de las áreas de la organización quiere para el cumplimiento de objetivos, los cuales pueden ser necesarios para una temporada o de manera permanente en una actividad específica.

Dessler y Varela (2002) mencionan que la solicitud de personal es un formulario que se utiliza para solicitar la aprobación de una vacante, así como para proporcionar información detallada sobre la posición y el candidato deseado.

Bohlander y Snell (2008) señalan que la solicitud de personal es un formulario que se utiliza para recopilar información sobre una vacante de trabajo específica y las calificaciones necesarias para llenarla.

- **Requerimientos del puesto de trabajo**

Chiavenato (2020) señala que es una serie de características básicas que el personal a contratar debería de tener para ser categorizado como adecuado para un rol en la organización.

Bohlander y Snell (2008) se refieren a los requerimientos del puesto de trabajo como las habilidades, conocimientos, capacidades y características personales que una persona debe poseer para desempeñarse exitosamente en un puesto de trabajo determinado.

Gómez et al. (2008) señalan que el requerimiento del puesto de trabajo es el conjunto de habilidades que se necesitan para desempeñar con éxito las tareas y responsabilidades que conforman un puesto de trabajo.

1.2.1.2. Mapas de las competencias

De acuerdo con SERVIR (2021), se define como características propias del candidato, y que estas se reflejan en comportamientos visibles que garantizan un adecuado y correcto desempeño, en comparación al resto de servidores. Esto involucra los conocimientos técnicos, habilidades y actitudes como elemento diferenciador.

El Fondo Europeo de Desarrollo Social (2018) señala que los mapas de competencias del servicio son la base para configurar los distintos componentes de la gestión de competencias y permite a los profesionales que habilidades y destrezas necesitan para desempeñarse correctamente en un puesto laboral.

Según Castelan (2023) un mapa de competencias un instrumento importante para las empresas, ya que implica la toma de decisiones basadas en el conocimiento exhaustivo de las habilidades que un empleado puede aportar en una determinada posición laboral.

Acerca de la segunda dimensión, mapas de las competencias, fueron basadas en las competencias que desean las organizaciones, la recopilación de datos se centró en la definición de las competencias de forma individual. Cuanto más precisa fuera la descripción de la competencia, mejor se convirtió en un instrumento para evaluar y

comparar a los candidatos. Así, una competencia se define como un conjunto de comportamientos que pueden integrar, movilizar y transferir conocimientos, aportando valor económico a la organización y valor social al individuo. Además, los indicadores se conformaron por: Competencias funcionales, competencias administrativas, competencias individuales. (Chiavenato, 2020, p.146).

- Como en competencias funcionales

Corresponde a las competencias que cada departamento en la empresa tiene que elaborar y mantener, para de esa forma poder sustentar las competencias que fueron esenciales en la empresa (Chiavenato, 2020, p.146).

Son habilidades y conocimientos específicos necesarios para desempeñar un trabajo o función particular dentro de una organización (Lopez, 2014)

Rivas et al. (2020) señalan que las competencias son habilidades y conocimientos específicos que una persona debe tener para desempeñar eficazmente una tarea o función dentro de una organización. Estas competencias pueden incluir habilidades técnicas, conocimientos específicos del sector, capacidad para trabajar en equipo, capacidad para tomar decisiones, entre otras habilidades y conocimientos necesarios para realizar una tarea en particular.

- Competencias administrativas

Corresponde a las competencias y habilidades que tienen los gerentes para que puedan actuar como administradores (Chiavenato, 2020, p.146).

Bohlander y Snell (2008) señalan que es la capacidad de un individuo para administrar y dirigir de manera efectiva los recursos y actividades de una organización, incluyendo la planificación, organización, dirección y control de las tareas y responsabilidades asignadas.

Dessler y Varela (2002) señalan que es el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que un individuo posee y que le permiten desempeñarse eficazmente en su rol administrativo.

- **Competencias individuales**

Son las competencias que posee cada persona interactuar y desempeñarse correctamente en la empresa o departamento correspondiente (Chiavenato, 2020, p.146).

Dessler y Varela (2002) señalan que las competencias individuales se refieren a las habilidades que tiene un individuo y que le permiten realizar eficientemente su trabajo.

Bohlander y Snell (2008) señalan que las competencias individuales son las habilidades personales que los empleados poseen y que permiten llevar a cabo sus responsabilidades y tareas de manera efectiva.

1.2.1.3. Técnicas de selección

Según Ruiz (2023) son herramientas o métodos utilizados por las empresas u organizaciones para evaluar y comparar las habilidades, conocimientos, aptitudes y experiencia de los candidatos a un puesto de trabajo.

Albornoz (2022) menciona que la contratación y selección de personal son dos tareas fundamentales en la gestión del Departamento de Recursos Humanos de cualquier empresa. Esta área es responsable de encontrar a los candidatos más adecuados para la organización. Sin embargo, el proceso de selección y contratación puede ser complicado, costoso y llevar mucho tiempo, ya que involucra diversas actividades, tales como describir el puesto vacante y promocionar la oferta de trabajo, llevar a cabo el proceso de selección a través del comité correspondiente, preparar preguntas para la entrevista personal, llevar a cabo el proceso de reclutamiento y finalmente, gestionar la integración o "*onboarding*" del nuevo empleado.

Respecto de la tercera dimensión, técnicas de selección, estas técnicas posibilitaron examinar los rasgos personales del candidato a través de ejemplos de su conducta. Una técnica de selección efectiva debió incluir ciertos atributos, tales como velocidad y confiabilidad. Además, debe brindar el mejor pronóstico sobre el desempeño futuro del individuo en el puesto. Por otro lado, los indicadores se conforman por: entrevista de selección, pruebas de conocimiento, cultura general, pruebas psicológicas, pruebas de personalidad. (Chiavenato, 2017, p.148).

- La entrevista de selección

Este procedimiento se enfoca en analizar la experiencia del candidato de acuerdo al perfil del puesto definido, también busca analizar el conocimiento de la materia, sus motivaciones, habilidades y competencias (SERVIR, 2021).

Es una técnica que puede tener diferentes formas de aplicación en una empresa, al inicio de un reclutamiento se puede emplear para tamizar a los candidatos realizando una entrevista personal. (Chiavenato, 2017, pp.148-149).

Es una modalidad dentro de los distintos tipos de entrevistas que existen. Su objetivo es evaluar si el candidato es adecuado o no para el puesto de trabajo que se oferta. Este proceso consiste en una conversación que se desarrolla entre el candidato y el reclutador (González, 2021).

Es la comunicación que se realiza de manera formal que se da entre el entrevistado y el entrevistador para intercambiar información por medio de preguntas para poder evaluar a un potencial candidato. (Fandos, 2022)

- Pruebas de conocimiento

El fin de la evaluación de conocimientos es medir el grado de conocimientos técnicos requeridos en el perfil del puesto al cual postula el candidato, a fin de pronosticar un buen desempeño laboral. Para ello, el área usuaria debe ser el responsable de elaborar la prueba de conocimientos, tomando en consideración la información de conocimientos requeridos establecidos en el perfil del puesto (SERVIR, 2021).

Se refiere que esta técnica permite evaluar para poder conocer el nivel sobre un conocimiento específico y general de los candidatos, por medio de esta técnica también es posible conocer el grado de conocimiento a nivel técnico y profesional de los candidatos (Chiavenato, 2017, p.154).

Según Medina (2017) la evaluación de conocimientos se trata de una medición de la preparación teórica del candidato acerca de todas las competencias requeridas en el puesto laboral. A través de exámenes que simulan situaciones regulares e irregulares que puedan surgir en el cumplimiento de las funciones, se verifica lo que el candidato afirma tener en su currículum y cómo abordaría las mismas en la práctica.

Según Solís (2020) una técnica de evaluación que mide el grado de capacitación teórica que tiene un candidato sobre todo lo que abarca el puesto de trabajo.

- Cultura general

Esta técnica también es conocida como prueba general, que consiste en poder conocer el nivel de conocimiento sobre cultura general de los candidatos (Chiavenato, 2017, p.154).

Ahmad et al. (2020) mencionan que es el conjunto de conocimientos, habilidades y valores que una persona adquiere a lo largo de su vida y que no están necesariamente relacionados con una especialidad o disciplina en particular. En el contexto de los recursos humanos o la administración, la cultura general puede ser importante para los empleados o gerentes, ya que les permite tener una comprensión amplia y diversa de los temas que pueden afectar a la organización, como la política, la economía y la sociedad, en general.

Para Quintanilla (2020), la cultura general es un método utilizado en la selección y evaluación de personal en el campo de los recursos humanos. Esta técnica implica la realización de pruebas o exámenes que evalúan el conocimiento general de los candidatos sobre temas que van más allá de su experiencia laboral y habilidades técnicas específicas.

- Pruebas psicológicas

A través de estas técnicas, es posible presentar una representación objetiva promedio de muestras de comportamiento que reflejan las actitudes de los candidatos. Estas se utilizan para medir el desempeño, el resultado se compara con otros resultados de muestras representativas con el fin de obtener respuestas porcentuales (Chiavenato, 2017, p.155).

Ortega (2023) señala que las pruebas psicológicas son herramientas diseñadas para medir aspectos psicológicos de un individuo, como su personalidad, inteligencia, habilidades cognitivas, emociones, entre otros. Estas pruebas pueden ser administradas individualmente o en grupos y suelen tener un tiempo límite para su realización

Quispe y Lévano (2021) mencionan que son herramientas utilizadas en la psicología para evaluar diferentes aspectos de la personalidad, la inteligencia, el comportamiento y otras variables psicológicas.

- Pruebas de personalidad

La técnica posibilita la identificación de aspectos externos de los candidatos, incluyendo aquellos derivados del carácter de la persona, que

son rasgos adquiridos, y aquellos determinados por su temperamento, que son rasgos innatos. Por ello, para aplicar, posteriormente, realizar la interpretación de las pruebas sobre la personalidad necesitan de la participación de un profesional de psicología (Chiavenato, 2017, p.159).

Cienfuegos (2020) señala que las pruebas de personalidad miden los rasgos del carácter y del temperamento de una persona, tanto los adquiridos como los innatos. Se enfocan en aspectos generales de la personalidad que son importantes para conocer la idoneidad de un candidato para un puesto específico.

Para Colmenares y Medellín (2018) las pruebas de personalidad son herramientas utilizadas en el proceso de selección y evaluación del personal para medir ciertos rasgos del carácter y temperamento de los candidatos. Estas pruebas se centran en evaluar aspectos generales de la personalidad, como la forma en que la persona se relaciona con los demás, su nivel de extroversión o introversión.

1.2.1.4. Herramientas de selección de personal

Es esencial que las organizaciones elijan adecuadamente las herramientas que utilizarán en sus procesos de selección, ya que de ello dependerá tanto el éxito del proceso de selección diseñado, asegurando que los candidatos más idóneos ocupen los puestos ofrecidos por la empresa, como la prevención de posibles demandas legales por parte de algún solicitante que perciba discriminación durante el proceso. A continuación, se realiza una descripción de las principales herramientas existentes para la selección

de personal y un resumen de los resultados encontrados en la literatura sobre este tema (Alonso y Moscoso, 2015):

- El Curriculum, recoge diferente información sobre los candidatos al puesto. Los solicitantes proporcionan esta información al presentar su solicitud. Además, los datos personales, la información comúnmente incluye detalles sobre la educación, habilidades lingüísticas y experiencia laboral. Este recurso es comúnmente utilizado por las empresas para llevar a cabo una primera selección de solicitantes. Asimismo, las herramientas más aceptadas por parte de los candidatos.
- Las referencias, se trata de un procedimiento evaluativo usado frecuentemente y que consiste, fundamentalmente, en la solicitud de información relevante sobre los candidatos a antiguos empleadores o a otras personas que puedan facilitar este tipo de información (compañeros, formadores, etc.). No hay formatos estandarizados para obtener referencias, lo que resulta en una considerable variabilidad tanto en su contenido como en su estructura en la práctica. A pesar de esto, diversas investigaciones señalan que estas referencias son un instrumento con una fiabilidad aceptable.
- Centro de evaluación o *Assessment Center*, se trata de una técnica que fusiona ejercicios de simulación con otros procedimientos diseñados para evaluar habilidades y destrezas vinculadas al trabajo. Además, emplear pruebas específicas (por ejemplo, de habilidades cognitivas o personalidad) y entrevistas, se llevan a cabo ejercicios situacionales como el *role-playing* o discusiones grupales.

- La valoración de los méritos de los candidatos, uno de los métodos más utilizados por las administraciones públicas. Además, aunque en menor medida, también es empleado por algunas empresas. Este enfoque se centra principalmente en evaluar la experiencia, educación y formación. La evaluación de méritos demostró una alta confiabilidad en pruebas repetidas y acuerdo entre evaluadores, aunque presentó una baja consistencia interna.
- Evaluación de competencia en idiomas, la habilidad en idiomas es esencial para ciertos roles. En tales circunstancias, es imperativo llevar a cabo una evaluación del dominio del idioma o idiomas específicos para asegurar que los candidatos sean capaces de cumplir con sus responsabilidades.

1.2.1.5. Ley del servicio civil

El servicio civil se basa en el mérito, la igualdad de oportunidades y el aseguramiento de la calidad de los servicios del estado en beneficio de la ciudadanía. Adicionalmente, para la ley del servicio civil, el proceso de selección es un mecanismo de incorporación al grupo de directivos públicos, servidores civiles de carrera y servidores de actividades complementarias, Tiene por finalidad seleccionar a las personas más idóneas para el puesto sobre la base del mérito, competencia y transparencia, garantizando la igualdad en el acceso a la función pública. Además de ello, existe los servidores de confianza, el proceso de selección se limita al cumplimiento del perfil establecido para el puesto y no requieren aprobar un concurso público de méritos (Peruano, 2014).

- El merito busca que los puestos del servicio civil sean ocupados por las personas idóneas, en virtud de sus habilidades, aptitudes y capacidades, en consecuencia, el merito es el fundamento en los procesos de selección, progresión en la carrera y evaluación de desempeño, así como en la gestión de la capacitación, gestión del rendimiento pertenencia en el servicio civil.
- La igualdad de oportunidades en el servicio civil es esencial para la incorporación y progresión de los servidores, implica que, en merito de ello cualquier persona interesada en un puesto en una entidad publica en el caso de la incorporación y cualquier servidor civil de carrera, en el caso de la progreso, puede postular en igualdad de condiciones en los proceso de selección, siempre que cumpla con las condiciones generales de la postulación y los requisitos del perfil del puesto vacante.
- El servicio civil se orienta, a través de la aplicación de las mejores prácticas y mejora continua en los procesos de cada entidad, a la obtención de los resultados y metas programados que redunden en la mejora de la calidad de las actividades, acciones y servicios del estado que corresponden a la ciudadanía (Peruano, 2014).

1.2.2. Desempeño laboral

SERVIR (2020) señala que es la forma cómo actúa un servidor público en un contexto laboral, y que representa en un mayor o menor grado, su aporte y contribución al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales. Asimismo, de acuerdo a los

resultados obtenidos, se puede identificar necesidades requeridas para mejorar el desempeño laboral futuro.

Chiavenato (2017) lo define como la totalidad de habilidades de comportamiento o rendimiento de un individuo, grupo u entidad. Se refiere a la acción de llevar a cabo, realizar o ejercitar una actividad específica. Es la forma en que las personas realizan sus tareas y actividades con el fin de poder lograr los objetivos organizacionales (p.206). Además, señala que la elección de personal consta de tres dimensiones, las cuales son: objetivos del desempeño, gestión del desempeño, beneficio de la evaluación del desempeño y métodos tradicionales de evaluación del desempeño (Chiavenato, 2020).

León (2020) define el desempeño laboral como la capacidad, eficacia y eficiencia con la que un empleado realiza su trabajo dentro de una organización. Se evalúa mediante la medición de las habilidades, conocimientos, competencias y comportamientos que el empleado demuestra en su desempeño diario, y cómo estos contribuyen al logro de los objetivos de la empresa

Olivo (2020) menciona que desempeño laboral se refiere a la evaluación del rendimiento de un trabajador en su trabajo, es decir, a cómo realiza sus tareas, objetivos y metas asignadas en un determinado período de tiempo.

1.2.2.1. Objetivos del desempeño

Toda estrategia se despliega sobre los niveles de la organización hasta llegar al nivel operativo deseado. Para que esto suceda se necesita el alineamiento en relación

con ella por medio de objetivos de desempeño para que el nivel operativo pueda aportar algo para mejorar la ventaja competitiva de la organización. Además, los indicadores se conforman por: calidad, velocidad, confiabilidad, flexibilidad, costo, precio bajo y margen elevado (Chiavenato, 2017, p.206).

Para Colmenares y Medellín (2018) los objetivos de desempeño son metas específicas y medibles que se establecen para evaluar y mejorar el rendimiento de los empleados y equipos de trabajo en una organización.

Müngersdorff y Stoffel (2020) indican que los objetivos de desempeño son e son declaraciones claras y específicas que describen lo que se espera que un empleado logre en un período de tiempo determinado en términos de cantidad, calidad y tiempo.

Asimismo, se han considerado los sucesivos indicadores de calidad de servicio; velocidad; confiabilidad en el servicio, flexibilidad; costos adicionales. Según Chiavenato (2017) se define de la siguiente manera:

- Calidad del servicio:

Según Chiavenato (2017), establece que se busca la máxima administración de recursos y atención al usuario para que se entregue el servicio en su máxima eficiencia y eficacia.

Según Bustamante et al. (2019) la calidad de servicio se refiere a la medida en que una empresa cumple con las expectativas y necesidades de sus clientes durante una interacción de servicio

Según Zárraga (2018) la calidad del servicio es la capacidad de satisfacer las necesidades y expectativas de los clientes en términos de eficiencia, eficacia, fiabilidad, seguridad, cortesía y personalización en la entrega del servicio.

- Velocidad

Según Chiavenato (2017) la velocidad es una actitud propia del colaborador en completar la entrega del servicio de manera veloz, donde se superan las perspectivas de espera.

Bohlander y Snell (2008) señalan que la velocidad se refiere a la capacidad de una organización o de un individuo para llevar a cabo una tarea o proceso en un tiempo eficiente. Esto implica la realización de tareas en un tiempo adecuado y dentro de los plazos establecidos, sin comprometer la calidad del trabajo realizado.

Según Turina y Alarcón (2022) se refiere a la rapidez con la que se realizan las actividades y procesos dentro de una organización, con el fin de lograr los objetivos de manera eficiente y en el menor tiempo posible.

- Confiabilidad en el servicio

Según Chiavenato (2017) La confianza en el servicio implica la producción apropiada, fiable y segura de productos y servicios.

Grant (2017) señala que la confiabilidad es la capacidad de los procesos y sistemas de una organización para ofrecer resultados consistentes y

precisos, de forma que los usuarios puedan depender de ellos en todo momento.

Campos (2020) definen a la confiabilidad como la creencia y seguridad que los clientes o usuarios tienen en que la empresa o organización cumplirá con sus promesas y expectativas, y que actuará de manera ética y responsable en todas sus interacciones y transacciones comerciales.

- **Flexibilidad**

Según Chiavenato (2017) la flexibilidad se fundamenta en la habilidad para introducir innovaciones y mejorar de manera constante los servicios y productos proporcionados por la empresa.

Según Seguros SURA (2023) la flexibilidad es la capacidad de una organización o empresa para adaptarse y responder de manera efectiva a los cambios en el entorno empresarial y en las necesidades del mercado. Esto implica la capacidad de cambiar las políticas, procedimientos y estructuras internas de manera rápida y eficiente para adaptarse a las nuevas condiciones.

Para Prieto (2019) la flexibilidad se refiere a la capacidad de adaptarse a los cambios y a las situaciones imprevistas de manera efectiva y eficiente, manteniendo al mismo tiempo los estándares de calidad y productividad.

- Costos adicionales

Según Chiavenato (2017)

se define como todos aquellos recursos monetarios que utiliza el colaborador para completar su función sobre el presupuesto asignado, los cuales son evaluados para determinar si fueron necesarios para el cumplimiento de objetivos de desempeño.

Montes y Gil (2019) señalan que los costos adicionales son los gastos que se suman a los costos originales de un proyecto o proceso. Estos costos pueden ser imprevistos o planificados, y pueden deberse a cambios en el alcance del proyecto, retrasos en el cronograma, aumento de los costos de los recursos, entre otros factores.

Según Ferro (2017), los costos adicionales son aquellos gastos inesperados o no previstos que una empresa o individuo incurre en su operación normal. Estos costos pueden ser considerados como una pérdida debido a que no estaban planeados y no se esperaban en el presupuesto original.

1.2.2.2. Gestión del desempeño

Según Cravino (2020), la gestión de desempeño es un proceso continuo que implica planificar, monitorear, evaluar y desarrollar el desempeño de los empleados en una organización. Se trata de un enfoque integral para asegurarse de que los empleados

estén trabajando de manera efectiva y eficiente para lograr los objetivos de la organización.

García et al. (2023) definen la gestión de desempeño como un proceso sistemático y continuo de identificación, medición y desarrollo del desempeño de los colaboradores con el objetivo de alcanzar las metas y objetivos organizacionales de manera efectiva y eficiente, y de mejorar el desempeño individual y colectivo a través de la retroalimentación y el aprendizaje continuo.

Consiste en la planeación, organización, dirección y control de todos los flujos de actividad presentes en toda la organización, en cada departamento y nivel, con el fin de garantizar el cumplimiento de los objetivos empresariales y alcanzar resultados destacados. Además, los indicadores se conforman por: planeación, planes de trabajo, organización, asignación de recursos, dirección, entrenamiento, control, acciones preventivas y acciones correctivas (Chiavenato, 2017, p.208).

Chiavenato (2017) describe sobre los indicadores lo siguiente:

- Planeación

Servir (2021), menciona que consiste en la primera etapa del proceso de evaluación del desempeño, dentro del cual se realizan las acciones de comunicación, aprobación del cronograma, definición de los factores de evaluación y definición de la matriz de participante. Su objetivo es establecer las condiciones apropiadas para que los evaluados puedan demostrar su contribución al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Chiavenato (2017) señala que es la primera fase de preparación para poder guiar a los trabajadores a cumplir sus actividades de manera eficaz y eficiencia favor de la empresa.

Videguren (2021) menciona que, durante esta fase, se busca acordar de manera conjunta y consensuada entre el colaborador y su superior los objetivos que deben ser alcanzados durante el ciclo actual. Es recomendable que la propuesta inicial de los objetivos sea presentada por el colaborador.

Iñiguez (2022) menciona que como con cualquier otro proceso estratégico, es esencial tener una comprensión clara de los resultados que se buscan antes de comenzar. En la gestión de desempeño, el primer paso es establecer los objetivos que beneficiarán a la organización, a su vez, definir las tareas y expectativas específicas para cada colaborador.

- Planes de trabajo

Chiavenato (2017) dice que son una serie de actividades y distribución de recursos relacionada a cumplir con los objetivos que se planearon anteriormente con la intención de cumplir con los objetivos que se propone la organización.

Según Rodriguez (2023), los planes de trabajo son herramientas que se utilizan para establecer los objetivos y las metas a alcanzar por parte de un empleado durante un período determinado.

Para Prieto (2020) un plan de trabajo es un documento que establece las metas y objetivos a alcanzar por un colaborador en un período determinado, junto con las acciones específicas que deben realizarse para lograrlos.

- Organización

Chiavenato (2017) menciona que es en fundamento de la gestión del desempeño, al considerar que toda gestión debe adaptarse a las necesidades que tiene una organización y prever la distribución eficaz de los recursos que las misma posee.

Según la Organización de las Naciones Unidas (2023) se refiere a la estructura y diseño de la empresa y cómo estos afectan el desempeño y la productividad de los empleados. Incluye la definición clara de roles y responsabilidades, la asignación adecuada de recursos y la creación de procesos y procedimientos que fomenten una cultura de desempeño y mejora continua.

Ramírez (2023) señala que la organización se refiere al diseño de la estructura y la coordinación de las funciones y tareas dentro de la empresa para alcanzar los objetivos estratégicos y mejorar el rendimiento individual y colectivo.

- Asignación de recursos

Chiavenato (2017) propone que es la actividad de tener control sobre los recursos de la entidad que serán distribuidos con relación a cada objetivo

planteado considerando un presupuesto de recursos humanos, económicos y financieros.

Martins (2022) menciona que la asignación de recursos es la asignación adecuada de recursos, tales como personal, presupuesto, equipo y tecnología, para lograr los objetivos de desempeño establecidos.

Para Terpitowski (2021) la asignación de recursos se refiere a la asignación de los recursos necesarios para llevar a cabo los planes de trabajo y alcanzar los objetivos establecidos en el proceso de evaluación del desempeño. Esto incluye la selección de los empleados adecuados con las habilidades y la experiencia adecuadas para desempeñar las tareas asignadas y el seguimiento y supervisión de su trabajo para asegurar que se estén cumpliendo los objetivos del plan de trabajo.

- Dirección

Chiavenato (2017) señala que es el punto o enfoque que la organización quiere alcanzar para lo cual se planearon los objetivos; además, que los directivos son los encargados de poder guiar cada una de las actividades para que cumplan la misma dirección empresarial.

Según Velilla (2021) la dirección se refiere a la capacidad de los líderes y supervisores para orientar, guiar y motivar a los colaboradores hacia el logro de los objetivos organizacionales y el desarrollo de sus habilidades y competencias.

Pérez (2020) menciona que la dirección se trata de una corriente de pensamiento en la gestión empresarial que defiende la importancia de establecer metas en todas las áreas que tengan un impacto significativo en el rendimiento y la viabilidad de la compañía.

1.2.2.3. Beneficios de la evaluación del desempeño

Según Parra (2023), la evaluación de desempeño es crucial porque ofrece medidas tanto cuantitativas como cualitativas que son fundamentales en un ambiente laboral enfocado en la producción.

Según Pérez (2021), la evaluación de desempeño es un análisis formal y programado que trae beneficios como el poder conocer el rendimiento laboral que tiene el empleado y su supervisor directo, que colaboran juntos para establecer, monitorear y evaluar los objetivos laborales, se puede conocer sus competencias, y su contribución en general para lograr los objetivos específicos de su departamento y de la organización en su conjunto.

Se elabora un programa de evaluación, esto genera beneficios de mediano y largo plazo. Asimismo, los beneficiados son el jefe, el individuo y la empresa o entidad. Por otro lado, los indicadores dentro de una entidad pública se conforman por: Beneficios para el jefe, beneficios para la persona, beneficios para la organización (Chiavenato, 2017, p.208).

- Referente a los beneficios para el jefe

Como la evaluación de los empleados con base en factores va a permitir tener un sistema de medición que será capaz de lograr neutralizar la subjetividad en los empleados (Chiavenato, 2017, p.214).

Rodríguez (2023) señala que, al implementar la evaluación de desempeño, se puede reducir el tiempo y minimizar los conflictos en el lugar de trabajo, mientras se garantiza que el desempeño de los empleados sea eficiente y consistente.

Según Pérez (2021), la implementación de un sistema planificado y estandarizado para la evaluación de desempeño de los jefes, permite una mejor y objetiva medición de su desempeño y comportamiento. Esto incluye la utilización de indicadores para evaluar y mejorar el estándar de desempeño, así como fomentar una comunicación más efectiva con los empleados para que comprendan la dinámica de evaluación y se involucren en el proceso. Además, al planificar y organizar mejor el área de trabajo y hacer sinergia con todo el talento humano se logra mayor eficiencia. Finalmente, disminuye la rotación de personal y se fomenta el desarrollo de los colaboradores, logrando un compromiso mayor y un ambiente laboral positivo.

- Beneficios para la persona

Se permitió conocer el desempeño y comportamiento de los trabajadores que la empresa valora, permitió conocer las expectativas que tienen los

gerentes y también pudieron conocer las medidas que toman los gerentes con el propósito de mejorar el desempeño en la empresa (Chiavenato, 2017, p.214).

Para Parra (2023) la evaluación del desempeño puede ser utilizada para evaluar tanto el desempeño laboral de los empleados como para fomentar su crecimiento personal y profesional. Al llevar a cabo esta evaluación, los empleadores pueden identificar tanto las fortalezas como las debilidades de sus empleados y proporcionarles las herramientas necesarias para crear un ambiente de trabajo positivo y ofrecer capacitación adecuada.

Espinoza (2023) señala que la evaluación de desempeño trae muchos beneficios para los empleados como la identificación de fortalezas y debilidades, lo cual puede permitir un desempeño más eficiente en sus labores, el establecimiento de objetivos claros y realistas, la identificación de necesidades de capacitación y una mejor comunicación entre empleados y gerentes.

- Beneficios para la organización

Permitió conocer el potencial en las personas en un corto, mediano y largo plazo, también se pudo definir de forma individual la contribución de cada uno de los colaboradores y conocer quienes necesitan rotación (Chiavenato, 2017, p.214).

Pérez (2021) menciona que la evaluación de desempeño ofrece mejoras para todos los empleados y la compañía. Ayuda a trazar planes de mejora

personal, capacitación, desarrollo y promoción, y alinea las metas individuales con las de cada departamento y de la organización. Además, permite detectar el desempeño sobresaliente o débil de un colaborador, identificar oportunidades de crecimiento y desarrollo.

Villagómez (2023) señala que la evaluación de desempeño es una herramienta útil que ayuda a redefinir los KPI y objetivos de cada puesto de trabajo, además de proporcionar una opinión constructiva sobre el desempeño de los empleados, lo que les permite saber en qué están haciendo bien y en qué pueden mejorar. Asimismo, permite determinar las responsabilidades y prioridades de cada colaborador, mejorando su rendimiento individual y la productividad de la empresa. La evaluación de desempeño también fomenta la comunicación entre los colaboradores y sus jefes directos, lo que facilita la identificación de las debilidades y fortalezas del equipo en su conjunto.

1.2.2.4. Evaluación del desempeño

La evaluación del rendimiento implica una valoración sistemática de cómo cada individuo realiza sus tareas, alcanza metas y resultados, y su potencial de desarrollo. Este proceso se utiliza para juzgar y estimar el valor, la excelencia, y las cualidades de una persona, especialmente, su contribución al negocio de la organización. La evaluación del desempeño tiene diferentes acepciones, dependiendo del punto de vista y del contexto general, en el cual se realice la actividad, el eje central de sus definiciones

es el desempeño de cada trabajador que representa un proceso sistemático y continuo de su desenvolvimiento individual (Álvarez y Alfonso, 2018).

La evaluación del rendimiento implica una valoración sistemática del desempeño individual, considerando las tareas realizadas, las metas establecidas, los resultados alcanzados y el potencial de desarrollo. Este proceso se utiliza para juzgar y estimar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona, centrándose, especialmente, en su contribución al negocio de la organización. Este factor tiene diferentes acepciones, dependiendo del punto de vista y del contexto general, en el cual se realice la actividad, el eje central de sus definiciones es el desempeño de cada trabajador que representa un proceso sistemático y continuo de su desenvolvimiento individual (Álvarez y Alfonso, 2018).

1.2.3. Propuesta de criterios de medición

Una propuesta para los criterios de medición en la investigación "Selección de personal y desempeño laboral de trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Agustín de Cajas, Huancayo - 2022" es la siguiente:

Criterios de Medición:

- **Proceso de Selección Efectivo:**

Falta de transparencia y objetividad en los procesos de selección de personal.

Falta de medición de la adecuación de las pruebas y entrevistas para evaluar las habilidades y competencias necesarias para el puesto.

- **Ajuste entre perfil del trabajador y requerimientos del puesto:**

Escasa verificación de la alineación entre las habilidades y experiencia del empleado seleccionado y los requisitos del puesto.

Falta de evaluación de la eficacia en la asignación de roles según las capacidades individuales.

- **Desempeño Laboral:**

Falta de evaluaciones en el rendimiento individual y colectivo de los trabajadores.

Escaso análisis de la productividad, eficiencia y calidad del trabajo realizado.

- **Satisfacción y retención del personal:**

Falta de encuestas de satisfacción para medir el nivel de contento y compromiso de los empleados.

- **Impacto en el Servicio Público:**

Escasas evaluaciones del impacto de la selección y desempeño del personal en la calidad de los servicios proporcionados a la comunidad.

Falta de análisis de la percepción pública sobre la eficacia de la Municipalidad en función del desempeño de su personal.

1.3. Definición de términos básicos

Alcance del trabajo: en una asesoría implica la profundidad con la que se va a realizar el informe pedido según el objetivo perseguido con el mismo, a mayor alcance mayor es el coste y se necesitan más horas.

Entrevista de selección: reunión, generalmente de dos personas, destinada a evaluar el potencial de una persona candidata a un puesto. generalmente, es la última etapa de un proceso de selección y la llevan a cabo personal especializado y/o el/la futuro/a jefe/a de la persona entrevistada

Evaluación de tareas: evaluación analítica del comportamiento necesario para la realización de una tarea, que intenta identificar problemas, métodos óptimos de entrenamiento, formación y las capacidades requeridas para el desempeño de esta.

Horario laboral: horario en el que se desarrolla la jornada laboral y que viene determinado por el empresario o empresaria.

Incentivos: ventajas, generalmente económicas, que se conceden a una persona para estimular su trabajo o dedicación y obtener de esta forma una mayor productividad. los incentivos pueden concederse para cualquier actividad que se desarrolla en la empresa, aunque preferentemente se suele emplear para el personal de producción y de ventas.

Liderazgo: ejercicio de las cualidades de líder. conlleva un comportamiento determinado para influir en el comportamiento de otras personas, o bien cambiarlo para conseguir los objetivos de la organización.

Organigrama: es la representación gráfica de la organización de una empresa o entidad, estableciendo las principales dependencias y relaciones existentes.

Perfil de un puesto: características óptimas para el desempeño de una función laboral: formación, experiencia, aptitudes, liderazgo del candidato o candidata, etc. el conocimiento del perfil necesario para un puesto facilita el proceso de selección.

Reclutamiento: es una actividad de la empresa que se ocupa de buscar a las personas adecuadas para un determinado puesto de trabajo.

Salario: es el conjunto de las diferentes remuneraciones que una persona obtiene como contraprestación de los trabajos realizados por cuenta ajena.

CAPÍTULO II. HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1. Formulación de hipótesis principal y derivadas

Hipótesis general

Existe relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Agustín de Cajas, Huancayo – 2022

Hipótesis específicas

- a) Existe relación entre las bases de selección del personal y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Agustín de Cajas, Huancayo – 2022.
- b) Existe relación entre los mapas de las competencias del servicio y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Agustín de Cajas, Huancayo – 2022.
- c) Existe relación entre las Técnicas de selección y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Agustín de Cajas, Huancayo – 2022.

2.2. Variables y definición operacional

Tabla 1

Variable 1: Selección de personal

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO	ESCALA
Se define como un filtro que solo permite ingresar a la organización a algunas personas, aquellas que cuentan con las características deseadas. En términos más amplios, la selección busca de entre los diversos candidatos, a quienes sean más adecuados teniendo las bases de selección, mapas de competencias y técnicas para los puestos que existen en la organización. (Chiavenato, 2020, p.137).	La Selección del Personal se medirá por intermedio de sus tres dimensiones aplicando un cuestionario de escala Likert para posteriormente procesar los datos en el programa estadístico SPSS versión 26 en español. (p. 137- 172)	Bases de selección de personal	Reclutamiento del personal	P1	Likert El cuestionario está compuesto por 17 ítems de opción múltiple	ORDINAL Nunca = 1 Muy pocas veces = 2 Algunas veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5
			Funciones de dirigir las operaciones	P2		
			Técnicas para realizar del servicio	P3		
			Solicitud de personal	P4		
			Requerimientos del puesto de trabajo	P5		
				P6		
			Competencias funcionales	P7		
				P8		
			Competencias administrativas	P9		
				P10		
		Competencias individuales	P11			
		Entrevista de selección	P12			
		Pruebas de conocimiento	P13			
		Pruebas psicológicas	P14			
			P15			
				Técnicas de selección		

Tabla 2

Variable 2: Desempeño laboral

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO	ESCALA
Se define como el rendimiento o comportamiento de una persona, equipo u organización que se evidencia por medio de sus diferentes capacidades. Por ello, en un sentido más amplio, el desempeño laboral consiste en la manera en cómo una persona ejecuta una actividad en particular, por la cual están conformadas por los objetivos del desempeño, la gestión y beneficios de la evaluación, realizando actividades que obtengan un propósito de lograr objetivos en el centro de labor. (Chiavenato, 2017, p.206	El Desempeño Laboral fue medido por intermedio de sus 3 dimensiones aplicando un cuestionario de escala de tipo Likert para posteriormente procesar los datos en el programa SPSS v. 26 en español.	Objetivos del desempeño	Calidad de servicio	p1	Likert El cuestionario está compuesto por 13 ítems de opción múltiple	ORDINAL
			Velocidad	p2		
			Confiabilidad en el servicio	p3		
			Flexibilidad	P4		
			Costos adicionales	p5		
			Planeación	p6		
		Gestión del desempeño	Planes de trabajo	p7		
			Organización	p8		
			Asignación de recurso	p9		
			Dirección	p10		
			Beneficios para el jefe	P11		
				P12		
		Beneficios de la evaluación del desempeño	Beneficios para la persona	p13 p14		
			Beneficios para la organización	p15 p16		

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Diseño metodológico

En cuanto al diseño del estudio, se trató de una investigación de carácter aplicado, ya que se fundamentó en diversas teorías y tuvo como objetivo abordar un problema en la Municipalidad Distrital de San Agustín de Cajas, Huancayo. Según Ñaupas et al. (2018), expusieron que las investigaciones de índole aplicada se fundamentan en las investigaciones puras o básicas, las cuales están dirigidas a abordar distintos problemas sociales (p.136).

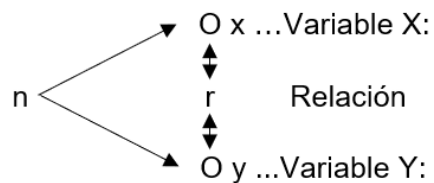
De igual manera, la perspectiva adoptada en el estudio fue cuantitativa, ya que los datos recopilados fueron analizados mediante métodos estadísticos. De acuerdo con Muñoz (2016) son estudios en las que se utilizan estadísticas para medir fenómenos o eventos estudiados con el fin de verificarlos (p.6).

En cuanto al alcance, la investigación se categorizó como descriptiva-correlacional, dado que no solo se describieron las variables, sino que también se exploró la interacción entre ellas de manera estadística. Según Hernández y Mendoza (2018), señalaron que incumbe a una investigación que busca conectar variables y determinar la relación entre ellos a través de la estadística (p.108).

Finalmente, el diseño seleccionado para la investigación fue de carácter no experimental y transversal. En efecto Hernández y Mendoza (2018), explicaron que se trata de investigaciones en las cuales no se manipulan de forma intencionada las variables de estudio. En otras palabras, son investigaciones en las cuales no se modifica deliberadamente la variable de estudio con el fin de observar su impacto en otras. Por lo

tanto, lo que realizó el estudio no experimental fue observar los fenómenos o variables en su estado natural (p.174). De igual manera, Hernández y Mendoza (2018), proporcionaron información acerca de los diseños transaccionales, que involucran la aplicación de cuestionarios en un momento específico y de manera única (p.179).

El diseño del estudio se representó de la siguiente forma:



Donde:

n = Es la muestra

Ox = Selección de Personal, representa a la variable 1

Oy = Desempeño Laboral, es la observación de la variable 2

r: representa la relación de las variables.

3.2. Diseño muestral

Población

Para Arias (2021), explicó que la población se conformó por un grupo específico, ya sea finito o infinito, de sujetos que comparten características similares (p.113). Por ello, la población estuvo compuesta por 55 trabajadores que laboran en la Municipalidad Distrital de San Agustín de Cajas.

Muestra

De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018) define a la muestra una simetría que forma parte de la población (p.334). Por ende, para el estudio estuvo conformada por 55 colaboradores en la Municipalidad Distrital de San Agustín de Cajas.

Muestreo

Para Hernández y Mendoza (2018), el muestreo es el método para elegir los elementos que constituyeron el tamaño muestral (p.89). Por ello, la técnica fue el muestreo probabilístico aleatorio simple, el cálculo fue para determinar el tamaño de la muestra.

$$n = \frac{(p * q) * z^2 * N}{(EE)^2(N - 1) + (p * q) * Z^2}$$

n: Muestra.

p y q: Probabilidad de inclusión

Z: Puntuación de la probabilidad de error (1.96)

N: Población.

EE: Error de estimación (0.05)

Reemplazando:

$$n = \frac{(0.50 * 0.50) * 1.96^2 * 55}{(0.05)^2(55 - 1) + (0.50 * 0.50) * 1.96^2}$$

$$n = 49$$

De este modo es que la muestra tuvo la totalidad de 49 colaboradores.

3.3. Técnicas de recolección de datos

Se empleó como técnica, la encuesta. De acuerdo con Gómez (2015), esta técnica se basó en el diseño y la aplicación de incógnitas que están dirigidas a la obtención de datos (p.58).

Se tuvo como instrumento el cuestionario. De acuerdo a Bernardo et al. (2019), el cuestionario forma parte de la técnica conocida como encuesta, y este instrumento se caracteriza por la formulación de un conjunto de preguntas relacionadas con las variables e indicadores. Su objetivo principal es recopilar información para verificar las hipótesis (p.88).

3.4. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

La organización de la base de datos y la configuración de opciones que posibilitaron llevar a cabo análisis de confiabilidad de los cuestionarios fueron realizadas. Posteriormente, el análisis de los datos se llevó a cabo mediante el software SPSS v. 26, extrayendo tablas y gráficos que resumieron los resultados en términos de porcentajes y probabilidades. Además, para contrastar las hipótesis, se utilizó la estimación del coeficiente de Spearman, el cual permitió establecer los tipos y niveles de correlación.

3.5. Aspectos éticos

Para elaborar la presente investigación se consideró en el proceso de la elaboración del estudio la autenticidad de la revisión de las citaciones con sus respectivos autores, por lo que se citó a los autores con la normativa APA versión 7

correspondiente, respetando y protegiendo la originalidad, propiedad intelectual, confidencialidad, consentimiento informado y el respeto debido a los sujetos e instituciones que se involucraron en el estudio.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS

4.1 Confiabilidad y validez del instrumento

Se analizó la confiabilidad de los instrumentos mediante el Alpha de Cronbach el cual se muestra en las tablas 3 y 4.

Para la variable 1

Tabla 3

Validez para la variable 1

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.873	16

La tabla 3 muestra un coeficiente de 0.873 para la variable 1. Esto quiere decir que el instrumento utilizado tiene una consistencia clasificada como buena ya que el Alpha de Cronbach se encuentra entre 0.8 y 0.9

Para la variable 2

Tabla 4

Validez para la variable 2

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.888	16

La tabla 4 muestra un coeficiente de 0.888 para la variable 2. Esto quiere decir que el instrumento utilizado tiene una consistencia clasificada como buena, ya que el Alpha de Cronbach se encuentra entre 0.8 y 0.9

4.2 Análisis descriptivo de las variables

Primeramente, se analiza la normalidad de las variables. En este caso se usa el estadístico de Shapiro-Wilk, por lo que la muestra estuvo constituida por menos de 50 observaciones.

Tabla 5

Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1	0.122	49	0.068	0,931	49	0.006
V2	0.183	49	0.000	0,857	49	0.000

La tabla 5 muestra la prueba de normalidad mediante la prueba de Shapiro-Wilk. Al observar la significancia tanto para la V1 como para la V2 se puede visualizar que tienen un valor de 0.006 y 0.000 respectivamente. Dichos valores son menores que 0.05 de significancia en ambos casos. Por lo tanto, diríamos que no se acepta la hipótesis nula la cual afirma que las variables siguen una distribución normal y se acepta la hipótesis alternativa la cual asevera lo contrario.

Estadística descriptiva para la variable selección de personal

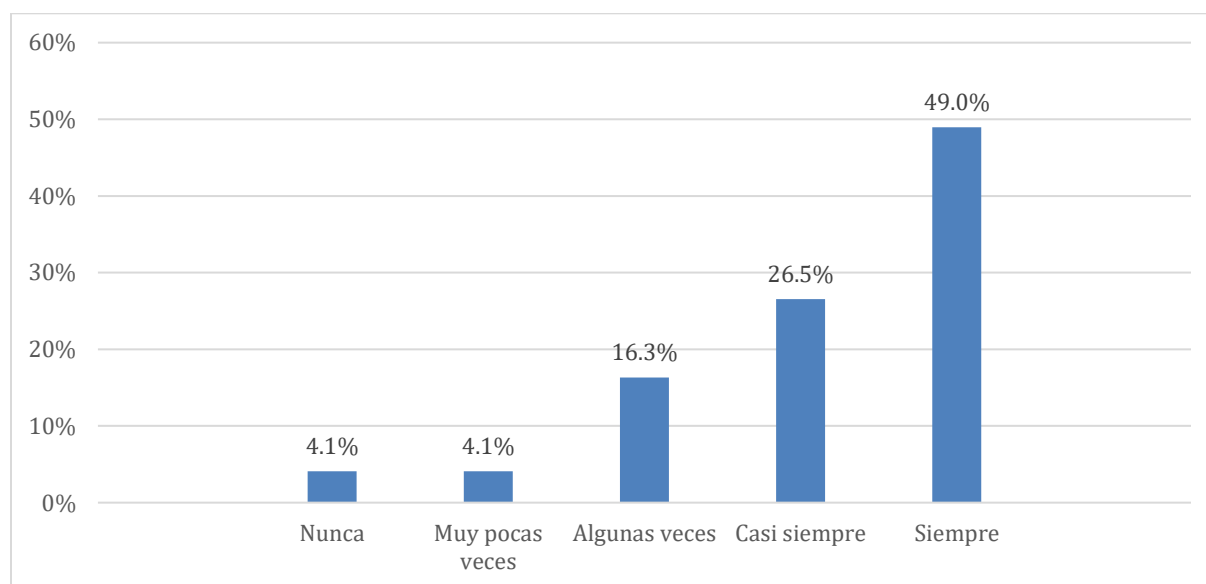
Tabla 6

Distribución de frecuencia para la variable Selección de Personal

Ítem	f	%	% válido	% acumulado
Nunca	2	4.1%	4.1%	4.1%
Muy pocas veces	2	4.1%	4.1%	4.1%
Algunas veces	8	16.3%	16.3%	16.3%
Casi siempre	13	26.5%	26.5%	26.5%
Siempre	24	49.0%	49.0%	100.00%
Total	49	100.00%	100.00%	

Figura 1

Resultado % de la variable Selección de personal



En la tabla 6 y figura 1 se aprecia que el 4.1% del total de los encuestados afirma que nunca hay selección de personal, el 4.1% señala muy pocas veces, el 16.3% señala que algunas veces, el 26.5% señala que casi siempre y el 49% señala que siempre.

Dimensión 1

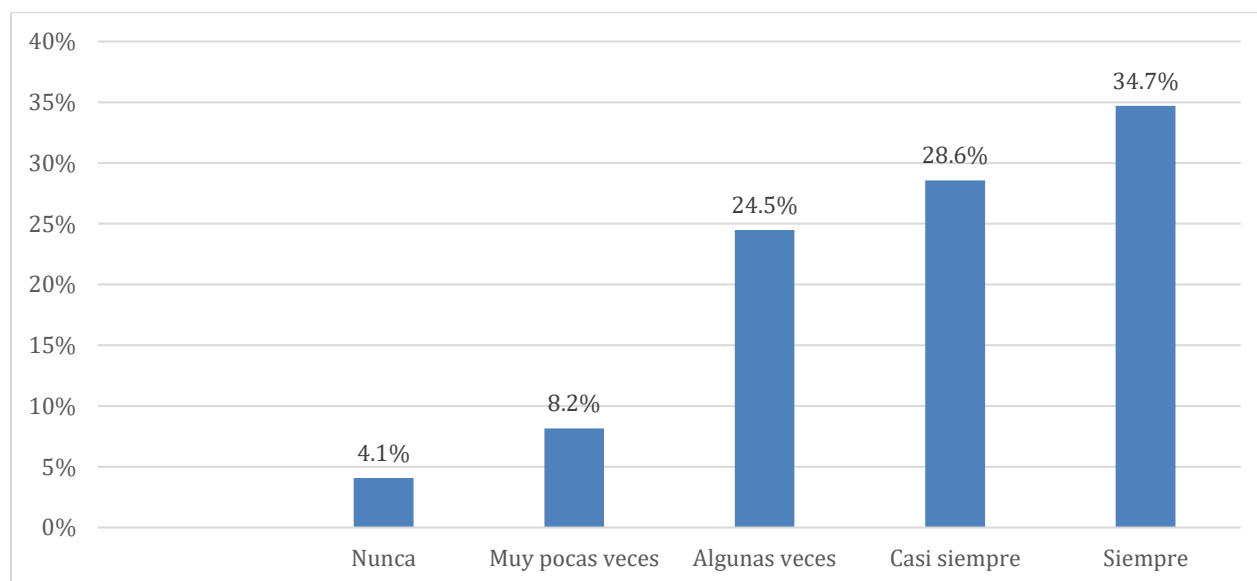
Tabla 7

Distribución de frecuencia de la dimensión Bases de Selección del Personal

Ítem	f	%	% válido	% acumulado
Nunca	2	4.1%	4.1%	4.1%
Muy pocas veces	4	8.2%	8.2%	8.2%
Algunas veces	12	24.5%	24.5%	24.5%
Casi siempre	14	28.6%	28.6%	28.6%
Siempre	17	34.7%	34.7%	100.00%
Total	49	100.00%	100.00%	

Figura 2

Resultado % de la dimensión Bases de Selección de Personal



En la tabla 7 y figura 2 se aprecia que el 4.1% del total de los encuestados afirma que nunca se respetan las bases de selección de personal, el 8.2% señala muy pocas veces, el 24.5% señala que algunas veces, el 26.8% señala que casi siempre y el 34.7% señala que siempre.

Dimensión 2

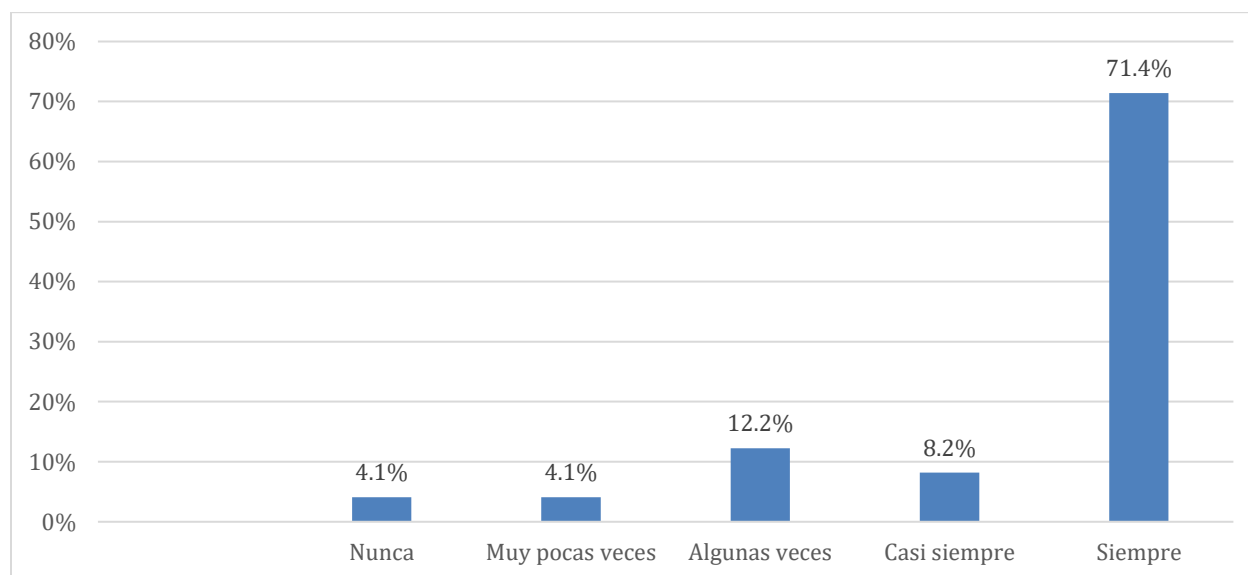
Tabla 8

Distribución de frecuencia de la dimensión Mapas de Competencia del Servicio

Ítem	f	%	% válido	% acumulado
Nunca	2	4.1%	4.1%	4.1%
Muy pocas veces	2	4.1%	4.1%	4.1%
Algunas veces	6	12.2%	12.2%	12.2%
Casi siempre	4	8.2%	8.2%	8.2%
Siempre	35	71.4%	71.4%	100.00%
Total	49	100.00%	100.00%	

Figura 3

Resultado % de la dimensión Mapas de Competencia del Servicio



En la tabla 8 y figura 3 se aprecia que el 4.1% del total de los encuestados afirma que nunca se usa mapas de competencia del servicio, el 4.1% señala muy pocas veces, el 12.2% señala que algunas veces, el 8.2% señala que casi siempre y el 71.4% señala que siempre.

Dimensión 3

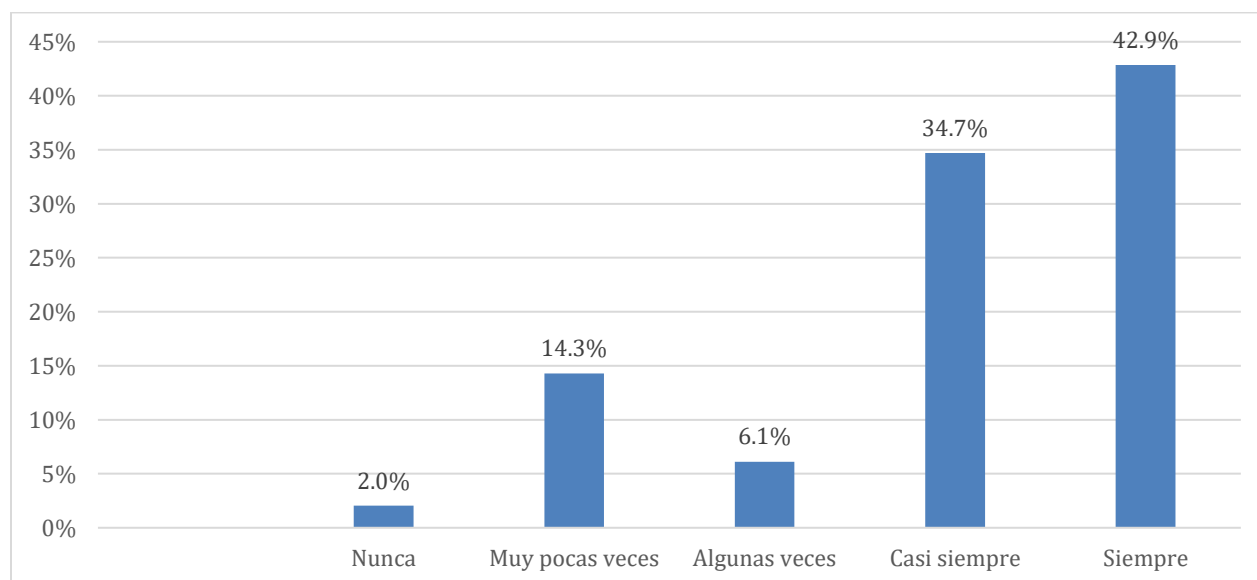
Tabla 9

Distribución de frecuencia de la dimensión Técnicas de selección

Ítem	f	%	% válido	% acumulado
Nunca	1	2.0%	2.0%	2.0%
Muy pocas veces	7	14.3%	14.3%	14.3%
Algunas veces	3	6.1%	6.1%	6.1%
Casi siempre	17	34.7%	34.7%	34.7%
Siempre	21	42.9%	42.9%	100.00%
Total	49	100.00%	100.00%	

Figura 4

Resultado % de la dimensión Técnicas de Selección



En la tabla 9 y figura 4 se aprecia que el 2.0% del total de los encuestados afirma que nunca se usan las técnicas de selección, el 14.3% señala muy pocas veces, el 6.1% señala que algunas veces, el 34.7% señala que casi siempre y el 42.9% señala que siempre.

Estadística descriptiva para la variable desempeño laboral

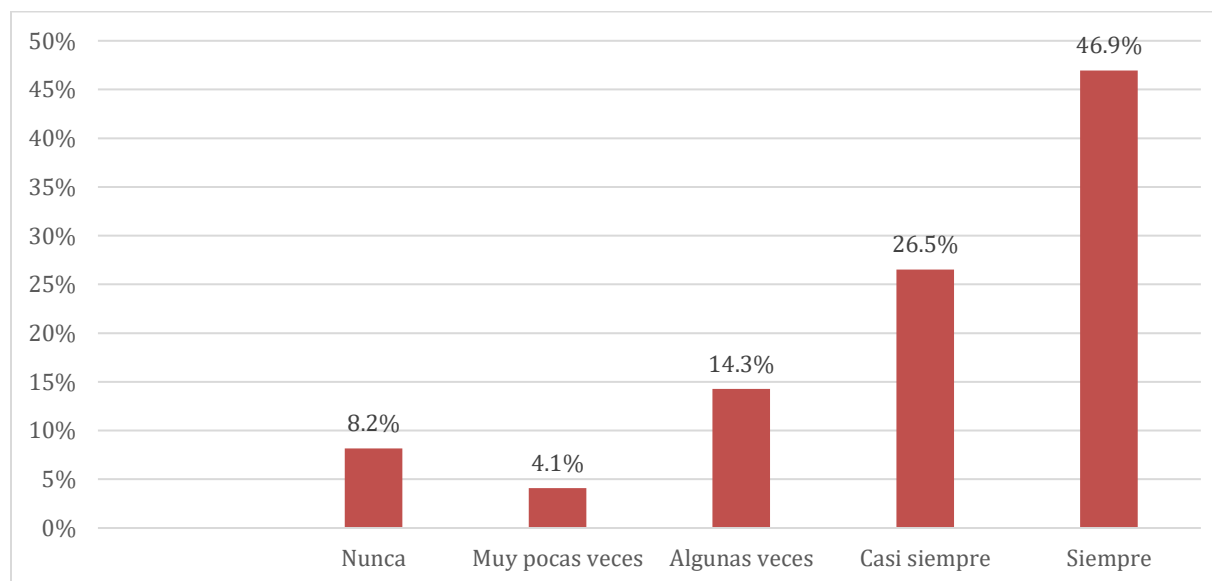
Tabla 10

Distribución de frecuencia de la variable Desempeño Laboral

Ítem	f	%	% válido	% acumulado
Nunca	4	8.2%	8.2%	8.2%
Muy pocas veces	2	4.1%	4.1%	4.1%
Algunas veces	7	14.3%	14.3%	14.3%
Casi siempre	13	26.5%	26.5%	26.5%
Siempre	23	46.9%	46.9%	100.00%
Total	49	100.00%	100.00%	

Figura 5

Resultado % de la variable Desempeño Laboral



En la tabla 10 y figura 5 se aprecia que el 8.2% del total de los encuestados afirma que nunca hay un alto nivel de desempeño laboral, el 4.1% señala muy pocas veces, el 14.3% señala que algunas veces, el 26.5% señala que casi siempre y el 46.9% señala que siempre.

Dimensión 1

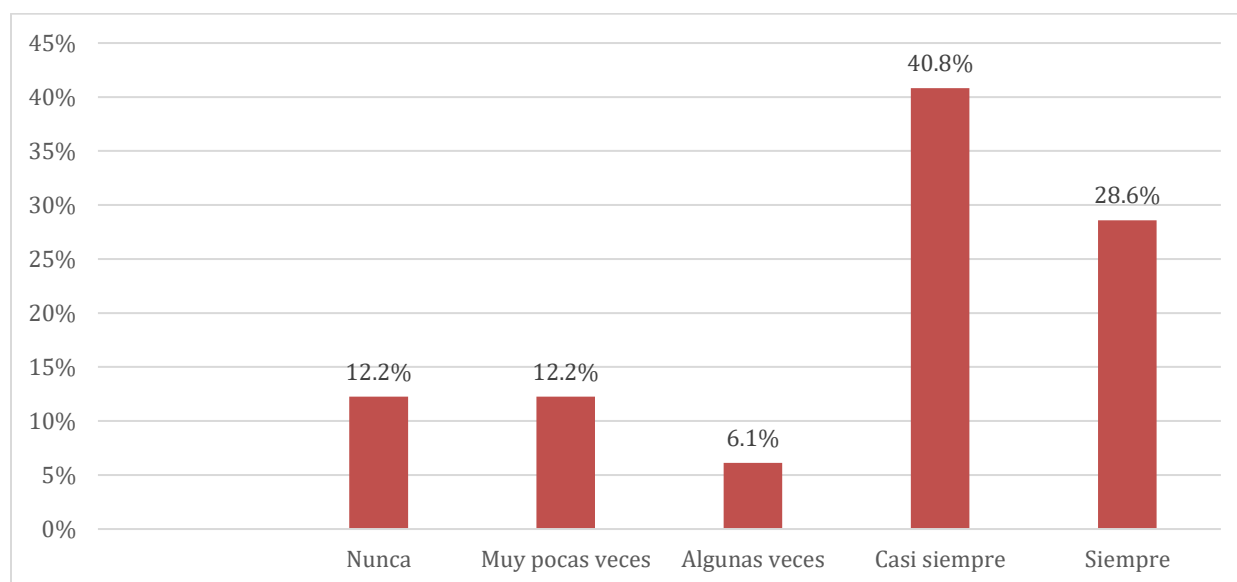
Tabla 11

Distribución de frecuencia de la dimensión Objetivos del Desempeño

Ítem	f	%	% válido	% acumulado
Nunca	6	12.2%	12.2%	12.2%
Muy pocas veces	6	12.2%	12.2%	12.2%
Algunas veces	3	6.1%	6.1%	6.1%
Casi siempre	20	40.8%	40.8%	40.8%
Siempre	14	28.6%	28.6%	100.00%
Total	49	100.00%	100.00%	

Figura 6

Resultado % de la dimensión Objetivos de Desempeño



En la tabla 11 y figura 6 se aprecia que el 12.2% del total de los encuestados afirma que nunca se cumplen los objetivos de desempeño, el 12.2% señala muy pocas veces, el 6.1% señala que algunas veces, el 40.8% señala que casi siempre y el 28.6% señala que siempre.

Dimensión 2

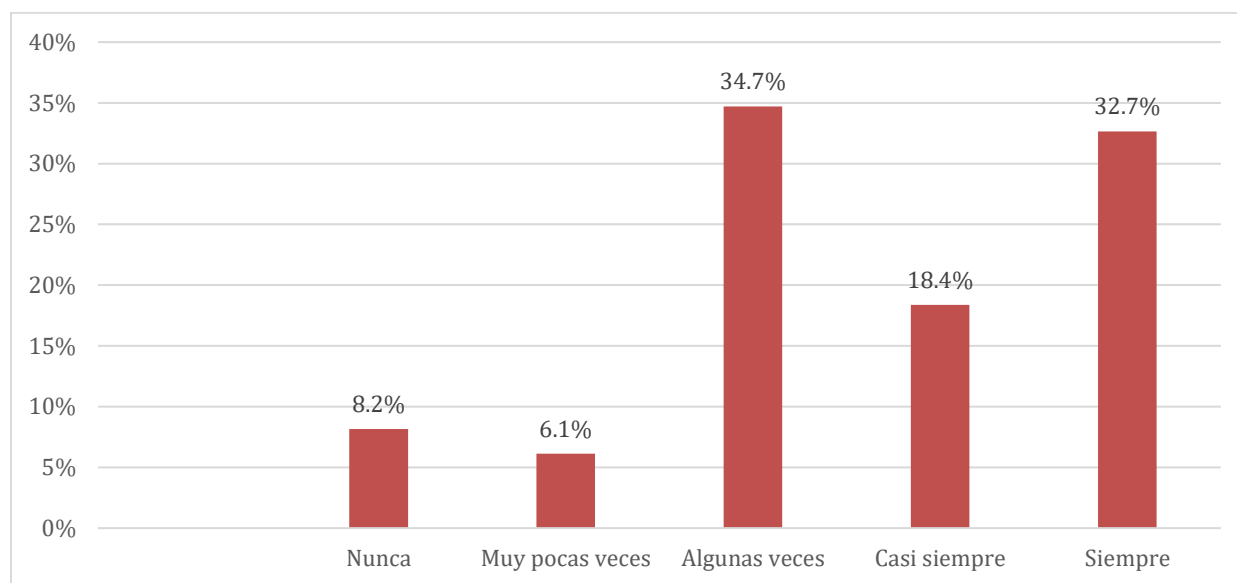
Tabla 12

Distribución de frecuencia de la dimensión Gestión de Desempeño

Ítem	f	%	% válido	% acumulado
Nunca	4	8.2%	8.2%	8.2%
Muy pocas veces	3	6.1%	6.1%	6.1%
Algunas veces	17	34.7%	34.7%	34.7%
Casi siempre	9	18.4%	18.4%	18.4%
Siempre	16	32.7%	32.7%	100.00%
Total	49	100.00%	100.00%	

Figura 7

Resultado % de la dimensión Gestión de Desempeño



En la tabla 12 y figura 7 se aprecia que el 8.2% del total de los encuestados afirma que nunca hay una buena gestión desempeño, el 6.1% señala muy pocas veces, el 34.7% señala que algunas veces, el 18.4% señala que casi siempre y el 32.7% señala que siempre.

Dimensión 3

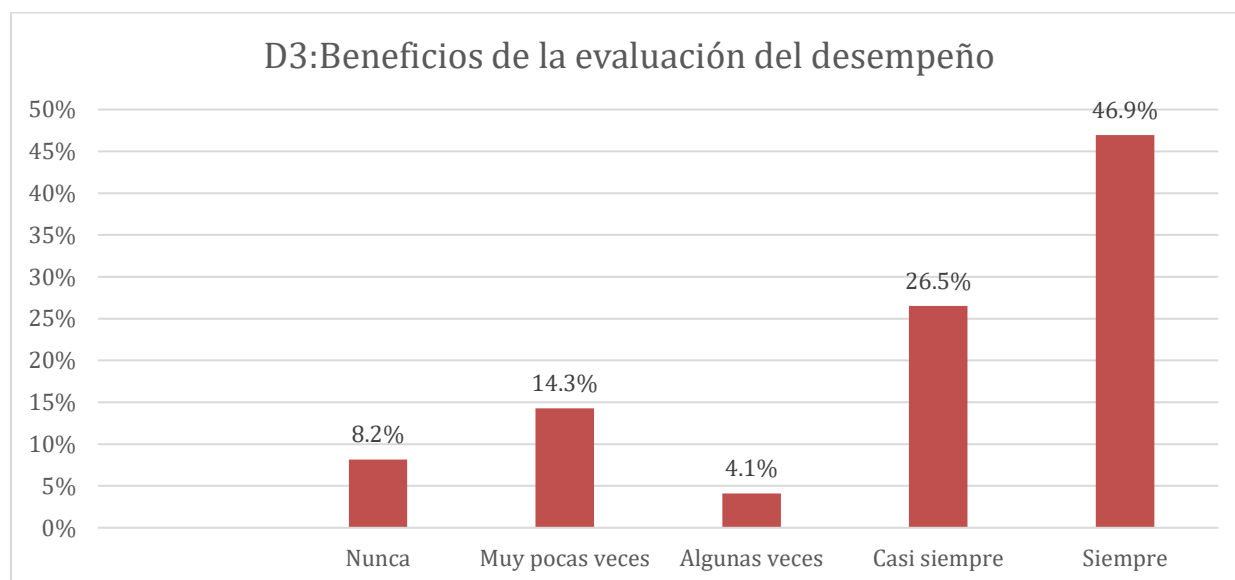
Tabla 13

Distribución de frecuencia de la dimensión Beneficios de la Evaluación de Desempeño

Ítem	f	%	% válido	% acumulado
Nunca	4	8.2%	8.2%	8.2%
Muy pocas veces	7	14.3%	14.3%	14.3%
Algunas veces	2	4.1%	4.1%	4.1%
Casi siempre	13	26.5%	26.5%	26.5%
Siempre	23	46.9%	46.9%	100.00%
Total	49	100.00%	100.00%	

Figura 8

Resultado % de la dimensión Beneficios de la Evaluación de Desempeño



En la tabla 12 y figura 7 se aprecia que el 8.2% del total de los encuestados afirma que nunca hay buenos beneficios de la evaluación de desempeño, el 14.3% señala muy pocas veces, el 4.1% señala que algunas veces, el 26.5% señala que casi siempre y el 46.9% señala que siempre.

4.3 Contrastación de hipótesis

Para la hipótesis general

Primeramente, se haya la correlación de las variables mediante el Rho de Pearson, ya que dichas variables siguen una distribución normal

Tabla 14

Correlación las variables

		Correlaciones	
		Selección de personal	Desempeño laboral
Selección de personal	Rho de Spearman	1,000	0.834
	Sig.		0.000
	N	49	49
Desempeño laboral	Rho de Spearman	0.834	1,000
	Sig.	0.000	
	N	49	49

La tabla 14 muestra la correlación existente entre la variable selección de personal y el desempeño laboral. Dichas variables tienen un Rho de Spearman de 0.834. Este valor se encuentra entre 0.7 y 0.8, lo cual indica que las variables siguen una correlación positiva alta.

Luego, para realizar la prueba de hipótesis se utiliza la prueba de Chi-cuadrado al 5% de significancia.

Tabla 15*Prueba Chi-Cuadrado para hipótesis general*

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig.
Chi-cuadrado	355,196 ^a	208	0.000
RV	158,586	208	0.996
LxL	36,311	1	0.001
N de casos válidos	49		

La tabla 15 muestra el valor que toma el Chi-cuadrado el cual equivale a 0.000. Dicho valor es menor a 0.05, entonces se diría que se rechaza la hipótesis nula la cual señala que no existe relación entre la selección de personal y el desempeño laboral, y se acepta la hipótesis alternativa la cual afirma lo contrario. Por lo cual se puede afirmar que si existe relación entre dichas variables.

Para la hipótesis específica 1**Tabla 16***Prueba Chi-Cuadrado para hipótesis específica 1*

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig.
Chi-cuadrado	209,336 ^a	104	0.000
RV	124,179	104	0.086
LxL	27,828	1	0.000
N de casos válidos	49		

Tabla 17*Correlación entre V2 y D1*

		Correlaciones	
		V2	D1
V2	Rho de Spearman	1,000	0.725
	Sig. (bilateral)	.	0.000
	N	49	49
D1	Rho de Spearman	0.725	1,000
	Sig. (bilateral)	0.000	.
	N	49	49

La tabla 16 muestra el valor que toma el Chi-Cuadrado el cual equivale a 0.000. Dicho valor es menor a 0.05, entonces se diría que se rechaza la hipótesis nula, la cual señala que no existe relación entre las bases de selección de personal y el desempeño laboral, y se acepta la hipótesis alternativa la cual afirma lo contrario. Por lo cual se puede afirmar que si existe relación entre dichas variables. Asimismo, la tabla 17 muestra la correlación la cual es de 0.725, esto indica una correlación positiva alta entre las variables.

Para la hipótesis específica 2**Tabla 18***Prueba Chi-Cuadrado para hipótesis específica 2*

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig.
Chi-cuadrado	273,453 ^a	117	0.000
RV	133,450	117	0.142
LxL	38,880	1	0.000
N de casos válidos	49		

Tabla 19*Correlación entre V2 y D2*

		Correlaciones	
		V2	D2
V2	Rho de Spearman	1,000	0.858
	Sig. (bilateral)	.	0.000
	N	49	49
D2	Rho de Spearman	0.858	1,000
	Sig. (bilateral)	0.000	.
	N	49	49

La tabla 18 muestra el valor que toma el Chi-Cuadrado el cual equivale a 0.000. Dicho valor es menor a 0.05, entonces se diría que se rechaza la hipótesis nula, la cual señala que no existe relación entre los mapas de las competencias del servicio y el desempeño laboral, y se acepta la hipótesis alternativa la cual afirma lo contrario. Por lo cual se puede afirmar que si existe relación entre dichas variables. Asimismo, la tabla 19 muestra la correlación la cual es de 0.858, esto indica una correlación positiva alta entre las variables.

Para la hipótesis específica 3**Tabla 20***Prueba Chi-Cuadrado para hipótesis específica 3*

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig.
Chi-cuadrado	260,011 ^a	117	0.000
RV	131,328	117	0.173
LxL	22,433	1	0.000
N de casos válidos	49		

Tabla 21*Correlación entre V2 y D3*

		Correlaciones	
		V2	D3
V2	Rho de Spearman	1,000	0.726
	Sig. (bilateral)	.	0.000
	N	49	49
D3	Rho de Spearman	0.726	1,000
	Sig. (bilateral)	0.000	.
	N	49	49

La tabla 20 muestra el valor que toma el Chi-cuadrado el cual equivale a 0.000. Dicho valor es menor a 0.05, entonces se diría que se rechaza la hipótesis nula la cual señala que no existe relación entre las técnicas de selección y el desempeño laboral, y se acepta la hipótesis alternativa la cual afirma lo contrario. Por lo cual se puede afirmar que si existe relación entre dichas variables. Asimismo, la tabla 21 muestra la correlación la cual es de 0.726, esto indica una correlación positiva alta entre las variables.

CAPÍTULO V. DISCUSIÓN

Para el objetivo general se ha determinado que hay una correlación positiva moderada entre la variable 1 y variable 2, con un valor de Rho de Spearman de 0.834. Esto significa que a medida que una variable aumenta, la otra también tiende a aumentar de manera proporcional. Además, se encontró un Chi-cuadrado de 0.000, lo cual es menor que el nivel de significancia establecido (0.05). Esto implica que se rechaza la hipótesis nula que plantea que no existe relación entre la selección de personal y el desempeño laboral, y se acepta la hipótesis alternativa que sugiere que sí existe relación entre estas variables.

Los resultados indican que hay una correlación significativa y positiva entre la selección de personal y el desempeño laboral, lo que sugiere que una adecuada selección de personal puede tener un impacto positivo en el desempeño laboral de los empleados.

Para el objetivo específico 1 se ha determinado que existe relación significativa entre las bases de selección de personal y el desempeño laboral. Los resultados de la prueba de Chi-cuadrado muestran un valor de 0.000, el cual es menor que el nivel de significancia establecido (0.05); asimismo, se obtuvo una correlación de 0.725 lo cual indica una correlación fuerte. Esto indica que se rechaza la hipótesis nula, la cual planteaba que no existe relación entre las bases de selección de personal y el desempeño laboral. En cambio, se acepta la hipótesis alternativa, que sugiere que sí existe una relación significativa entre estas variables. Los resultados indican que existe

una relación significativa entre las bases de selección de personal y el desempeño laboral en el contexto de la investigación

Para el objetivo específico 2 se ha determinado que existe relación significativa entre los mapas de las competencias del servicio y el desempeño laboral. Los resultados muestran un valor de Chi-cuadrado de 0.000, el cual es mucho menor que el nivel de significancia establecido (0.05); así mismo se obtuvo una correlación de 0.858, lo cual señala una correlación moderada alta. Esto indica que se rechaza la hipótesis nula, la cual planteaba que no existe relación entre los mapas de las competencias del servicio y el desempeño laboral. En cambio, se acepta la hipótesis alternativa, que sugiere que sí existe una relación significativa entre estas variables.

Los resultados indican que existe una relación significativa y fuerte entre los mapas de competencias del servicio y el desempeño laboral en el contexto de la investigación. Esto sugiere que la implementación de mapas de competencias puede tener un impacto positivo en el desempeño de los empleados.

Para el objetivo específico 3 se ha determinado que existe relación significativa entre las técnicas de selección y el desempeño laboral. Los resultados muestran un valor de Chi-cuadrado de 0.000, el cual es menor que el nivel de significancia establecido (0.05) encontrándose un nivel de correlación de 0.726, indicando una correlación fuerte. Esto indica que se rechaza la hipótesis nula, que afirmaba que no existe relación entre las técnicas de selección y el desempeño laboral. En cambio, se acepta la hipótesis alternativa, la cual sugiere que sí existe una relación significativa entre estas variables.

Los resultados sugieren que las técnicas de selección utilizadas por la empresa están relacionadas con el desempeño laboral de los empleados. Esto puede ser relevante para la empresa, ya que podría mejorar sus procesos de selección para asegurarse de contar con personal altamente competente y con un buen rendimiento en sus funciones. Sin embargo, es importante considerar que los resultados deben interpretarse con precaución debido a las limitaciones mencionadas anteriormente.

Por otra parte, lo encontrado guarda similitud con los resultados por Benites (2022), quien señala que se obtuvo un Rho de Spearman de 0.500, indicando la presencia de una correlación entre las dos variables. Asimismo, el 56.67% de los empleados evaluaron de manera positiva el proceso de selección de personal en el municipio, calificándolo como adecuado, ya que este proceso de selección es publicado y evaluado según las normas del servir. Como resultado, se llegó a la conclusión de que existe una correlación directa y moderada entre las dos variables examinadas durante la investigación.

Por otro lado, los resultados encontrados guardan concordancia con los de León (2020), quien encontró que la correlación entre el proceso de selección y el desempeño laboral del personal es de 0.438, lo cual permite demostrar que el proceso de selección sí tiene efecto en el desempeño laboral. Resultados similares se encontraron en el presente estudio, ya que se determinó que sí existe relación entre la selección de personal y el desempeño laboral.

Similarmente, los resultados concuerdan con los de Olivo (2020), quien afirma que los resultados revelaron una correlación significativa entre ambas variables, lo que

implica que están relacionadas entre sí. Esta correlación puede brindar beneficios a la empresa al facilitar la toma de decisiones con el fin de alcanzar sus objetivos de manera más efectiva y eficiente. El valor del estadístico de la correlación obtenido fue de 0.630, lo que indica la fuerza de esta asociación entre las variables. Definitivamente, en la presente investigación se ha determinado que existe correlación positiva entre la selección de personal y el desempeño laboral

En la misma línea, los resultados coinciden con los de Montalván (2019), quien afirma que identifico un valor de 0.853 con respecto al coeficiente de Spearman (Rho), indicando la correlación evidenciada entre la selección de personal y el desempeño laboral. Por lo tanto, se concluye que hay una correlación directa y elevada entre las dos variables propuestas en el desarrollo de la investigación. Además de ello, se encontró que esta relación esta vinculada con el proceso de selección que brinda el Servir, ya que los filtros planteados por esta entidad generan un mejor desempeño laboral.

Así también, se guarda similitud en cuanto a resultados con Garay y Alejandro (2021), quien encontró que existe una correlación positiva de 0.861 entre la selección del personal y el desempeño laboral. En consecuencia, se determino que hay una correlación directa y significativa entre las dos variables propuestas durante la ejecución del estudio.

Similarmente, los resultados son parecidos a los de Adeniji et al. (2020) quien encontró que hay una correlación positiva moderada entre el rendimiento laboral y el liderazgo, indicando que la presencia del liderazgo ejecutivo es esencial para el éxito en

una empresa. En efecto en la presente investigación se ha encontrado que el factor personal es completamente necesario e indispensable.

De manera similar, los resultados encontrados concuerdan con los de Bienkowska y Tworek (2020), quienes hallaron que existe una correlación positiva alta del desempeño laboral y las dimensiones de satisfacción y motivación. En efecto, en la investigación se ha encontrado que existe influencia de los beneficios de la evaluación de desempeño y el desempeño laboral.

CONCLUSIONES

- Para la hipótesis general se concluye que existe una correlación significativa entre las variables selección de personal y desempeño laboral, con un Rho de Spearman de 0.834 que indica una relación positiva fuerte. La prueba de Chi-cuadrado aplicada para la hipótesis general también confirmó la existencia de una relación significativa entre la selección de personal y el desempeño laboral, al obtener un valor de 0.000, menor al nivel de significancia establecido. Esta correlación se da porque un proceso de selección de personal más riguroso y eficiente tiende a identificar y seleccionar a los candidatos con las habilidades, competencias y características más adecuadas. Como resultado, es más probable que estos empleados se desempeñen bien en sus funciones, ya que están mejor alineados con las necesidades y expectativas del puesto. Estos hallazgos sugieren que la forma en que se selecciona al personal puede impactar en su rendimiento en el trabajo. Es fundamental que la municipalidad tome en cuenta estos resultados para mejorar sus prácticas de selección de personal y alcanzar sus objetivos organizacionales de manera más efectiva, garantizando así un mejor desempeño laboral y una mayor productividad.
- Para la hipótesis específica 1 se concluye que los resultados de la prueba Chi-Cuadrado muestran un valor de 0.000, lo que indica que existe una relación significativa entre las bases de selección de personal y el desempeño laboral. Esto debido a que, las bases de selección de personal, permiten definir y establecer los requerimientos del puesto vacante, los procedimientos, etapas

del proceso y otra información relevante para el correcto desarrollo del proceso de selección y que debe ser de conocimiento de los candidatos. En consecuencia, las bases de selección de personal permiten establecer parámetros para la comparación y evaluación de candidatos, caso contrario, de no contar con estos criterios, los procesos de selección presentarían deficiencias, permitiendo la selección de candidatos no idóneos, por lo que el desempeño de estos candidatos no serían los óptimos. Estos hallazgos son relevantes para la municipalidad, ya que sugieren la importancia de definir adecuadamente las bases de selección de personal, tomando como referencia lo requerido por el puesto, asimismo, utilizar correctamente los mapas de competencias como herramienta para seleccionar candidatos idóneos, reflejándose en la mejora del desempeño de los colaboradores y la consecución de los objetivos organizacionales con mayor eficacia.

- Para la hipótesis específica 2 se concluye que los resultados de la prueba Chi-Cuadrado muestran un valor significativo de 0.000, lo que indica que existe una relación entre los mapas de competencias del servicio y el desempeño laboral. Esto se explica debido a que, los mapas de competencias del servicio ofrecen una guía clara sobre las habilidades, conocimientos, destrezas y comportamientos necesarios para realizar eficazmente las tareas. Al contar con mapas de competencias específicos para cada puesto, se puede asegurar, a través de la evaluación, que los empleados cuenten con las habilidades y competencias requeridas para cumplir con los estándares de desempeño establecidos. Estos hallazgos son relevantes para la municipalidad, ya que

sugieren la importancia de utilizar y definir, adecuadamente, los mapas de competencias como herramienta para mejorar el desempeño de los colaboradores, en consecuencia, alcanzar los objetivos organizacionales con mayor eficacia.

- Para la hipótesis específica 3 se concluye que los resultados obtenidos de la prueba Chi-Cuadrado revelan un valor significativo de 0.000, lo que indica que existe una relación entre las técnicas de selección utilizadas y el desempeño laboral. Al rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa se concluye que las técnicas de selección tienen un impacto en el rendimiento de los empleados. Al utilizar técnicas de selección efectivas, como entrevistas estructuradas, pruebas de habilidades, de conocimientos y evaluaciones de personalidad, se puede identificar y reclutar a los candidatos que poseen las habilidades, conocimientos y características necesarias para desempeñarse exitosamente en el puesto. Al aplicar técnicas de selección efectivas, se aumenta la probabilidad de que los empleados seleccionados estén alineados con los requisitos del puesto, reflejándose en un desempeño laboral más sólido y consistente. Estos hallazgos son relevantes para la municipalidad, ya que resalta la importancia de implementar un proceso de selección efectivo, a través de técnicas de selección pertinentes y adecuadas, para asegurar la contratación de personal competente y comprometido, lo cual repercute positivamente en el éxito y productividad de la entidad.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda mejorar los procesos de selección de personal dado que se ha identificado una correlación significativa entre la selección de personal y el desempeño laboral, es fundamental que la municipalidad realice una revisión exhaustiva de sus prácticas de selección. Se sugiere implementar un enfoque más estructurado y riguroso en el reclutamiento y selección. Si bien, la Municipalidad Distrital de San Agustín de Cajas cumple con lo mínimo dispuesto en el Decreto Supremo 065-2011-PCM, respecto al procedimiento de contratación de personal bajo el régimen CAS, y a la etapa de evaluación, la misma que comprende la ejecución de la evaluación curricular y la entrevista, se sugiere aplicar adicionalmente la evaluación técnica y de conocimientos, a fin de comprobar y verificar la preparación técnica de acuerdo a lo requerido en el perfil del puesto. Asimismo, para los puestos más especializados y que mantengan un alto grado de contacto y relación con la ciudadanía, aplicar la evaluación psicológica y de competencias específicas. Además, se deben establecer criterios claros para la toma de decisiones en el proceso de selección, garantizando que los candidatos elegidos posean las habilidades y competencias necesarias para cumplir con los requisitos del puesto y contribuir al éxito.
- Se sugiere implementar mejores mapas de competencias del servicio. Se recomienda a la municipalidad adoptar esta herramienta como parte integral de

su gestión de recursos humanos. Se deben desarrollar mapas de competencias específicos para cada puesto y área de trabajo, identificando las habilidades, conocimientos y actitudes necesarias para un desempeño óptimo. Estos mapas pueden servir como guía para la contratación, capacitación y desarrollo de los empleados, asegurando que las competencias requeridas estén alineadas con los objetivos estratégicos de la organización.

- Con el fin de asegurar un proceso de selección más efectivo, se recomienda brindar capacitación técnica y metodológica continua al personal de recursos humanos, en el marco de la Resolución de Presidencia Ejecutiva 141-2016-SERVIR-PE, que aprueba las Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas, y que regula la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas – PDP, instrumento de gestión que contiene las capacitaciones aprobadas a ejecutarse en cada periodo dentro de cada Entidad. Esta capacitación deberá enfocarse en cerrar las brechas de conocimientos respecto a los lineamientos para la elaboración del CAP (Cuadro de Asignación de Personal), establecido mediante Decreto Supremo 043-2004-PCM, y el diseño de perfiles de puestos para entidades públicas aplicable a regímenes distintos a la Ley SERVIR. La ejecución de esta recomendación permitirá contar con un CAP y perfiles de puestos idóneos y pertinentes, reflejándose en la selección del candidato más adecuado. Asimismo, se debe proporcionar formación en la interpretación y aplicación de los resultados obtenidos a través de los mapas de competencias, para que el equipo de

recursos humanos pueda tomar decisiones informadas y acertadas en el proceso de selección y desarrollo del personal.

- Se recomienda evitar la contratación de personal bajo la modalidad de locación de servicios debido a que, no se cumple con los procedimientos de selección establecidos bajo norma ni se sujeta al cumplimiento del perfil de puesto que corresponda, por ello, no se seleccionará al candidato más idóneo, asimismo, la contratación bajo esta modalidad para servicios subordinados, generará una desnaturalización del contrato civil, generando el riesgo de posibles demandas y juicios de reposición, perjudicando a la Municipalidad Distrital de San Agustín de Cajas en el cumplimiento de sus objetivos institucionales.
- Para medir el impacto de las técnicas de selección y las bases utilizadas, se recomienda implementar evaluaciones anuales del desempeño laboral de los empleados, en el marco de lo establecido en la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento, aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva 068-2020-SERVIR-PE, donde mediante su primera disposición complementaria transitoria, referente a la progresividad de la implementación, establece la obligación de la Municipalidad Distrital de San Agustín de Cajas, de implementar el subsistema de gestión del rendimiento, a partir del 2023 en adelante. Estas evaluaciones deben estar alineadas a lo establecido en la directiva antes mencionada, pero también considerar los criterios establecidos

en los mapas de competencias, permitiendo así identificar áreas de mejora y brindar retroalimentación constructiva a los empleados. Con esta información, la municipalidad podrá ajustar y mejorar sus estrategias de selección, así como desarrollar planes de desarrollo y capacitación individualizados para potenciar las habilidades y competencias de su personal, y así alcanzar los objetivos organizacionales de manera más efectiva.

- En el marco de la RPE 065-2020-SERVIR-PE, Guía para la virtualización de concursos públicos del D.L. 1057 – CAS, se sugiere implementar la ejecución de los procesos de selección de personal en la modalidad virtual, dado que, permitirá tener un mayor alcance a posibles candidatos, aumentando las posibilidades de contar con candidatos más idóneos y capacitados, así como agilizar y flexibilizar el proceso a fin de cumplir las demandas de la Entidad de manera inmediata.

FUENTES DE INFORMACIÓN

Addeco. (2023). *Addeco Blog*.

<https://blog.addeco.com.mx/2018/11/30/que-es-reclutamiento-seleccion-personal/>

Adeniji, A., Osibanjo, A., Salau, O., Atolagbe, T., Ojebola, O., Osoko, A., Edewor, O. (2020). Leadership dimensions, employee engagement and job performance of selected consumer-packaged goods firms. *Cogent arts & humanities*, 1-8. doi:10.1080/23311983.2020.1801115

Aguado, D., Andrés, J., García, A., & Rodríguez, J. (2019). LinkedIn “Big Four”: Job Performance Validation in the ICT Sector. *Official College of Psychology of Madrid*, 53-64.

doi:10.5093/jwop2019a7

Ahmad, M., Muazzam, A., Anjum, A., Visvizi, A., & Nawaz, R. (2020). Linking Work-Family Conflict (WFC) and Talent Management: Insights from a Developing Country.

<https://www.mdpi.com/2071-1050/12/7/2861>

Albornoz, A. (2022). *Técnicas de selección de personal ¡para cosechar equipos de calidad!*.

<https://www.appvizer.es/revista/recursos-humanos/reclutamiento/tecnicas-de-seleccion-de-personal>

Alcala, C. (2023). Solo 1.854 trabajadores públicos pasaron al régimen Servir. *Diario la República*

<https://larepublica.pe/economia/2023/08/28/solo-1854-trabajadores-publicos-pasaron-al-regimen-servir-poder-ejecutivo-ley-del-servicio-civil-gobierno-servicio-laboral-2259068>

Alonso, P., & Moscoso, S. (2015). Procedimientos de selección de personal en pequeñas y medianas empresas españolas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31(2).

doi:10.1016/j.rpto.2015.04.002

Alromaihi, M., & Alshomaly, Z. (2017). Job satisfaction and employee performance: A theoretical review of the relationship between the two variables. *International Journal of Advanced Research*, 1-20. https://www.academia.edu/31121381/JOB_SATISFACTION_AND_EMPLOYEE_

PERFORMANCE_A_THEORETICAL_REVIEW_OF_THE_RELATIONSHIP_BETWEEN_THE_TWO_VARIABLES

- Álvarez, B., & Alfonso, D. (2018). EL DESEMPEÑO LABORAL: UN PROBLEMA SOCIAL DE LA CIENCIA. *Didasc@lia: Didáctica y Educación*.
<https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalia/article/view/758/755>
- Arias Gonzáles, J. L. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Arequipa: Enfoques Consulting EIRLL.
<https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Arnold, J., & Randall, R. (2023). *Las bases de la selección de personal: Análisis de puestos de trabajo, competencias y eficacia*.
<https://www.studocu.com/es-mx/document/centro-de-estudios-universitarios-de-monterrey-ac/psicologia-del-trabajo-enfoque-organizacional/las-bases-de-la-seleccion-de-personal/7077926>
- Arteaga, Y., Alfonso, D., & Negrín, D. (2021). Metodología para diagnosticar la gestión de la política laboral en el municipio Viñales. *Retos de la Dirección*, 15(1).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552021000100104&lang=pt
- Bashir, A., Amir, A., Jawaad, M., & Hasan, T. (2020). Work conditions and job performance: An indirect conditional effect of motivation. *Cogent Business & Management*, 1-16.
doi:10.1080/23311975.2020.1801961
- Bernardo Zárate, C. E., Carbajal Llanos, Y. M., & Contreras Salazar, V. R. (2019). *Metodología de la investigación*.
- Benites, S. (2022). *Percepción del proceso de selección y su relación en el desempeño laboral de los trabajadores del área de administración financiera de la municipalidad distrital de huanchaco 2021* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte].
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/33220/Benites%20Garcia%20Sebastian%20Alejandro.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bienkowska, A., & Tworek, K. (2020). Job Performance Model Based on Employees' Dynamic Capabilities (EDC). *Sustainability*, 1-25.
doi:10.3390/su12062250

- Bohlander, G., & Snell, S. (2008). *Administración de los recursos humanos*.
https://www.academia.edu/43559723/Administraci%C3%B3n_de_recursos_humanos_14ed_Bohlander_George_Snell_Scott
- Borja, D., Samuel del Olmo, B., & Briñol, P. (2019). The evaluation of candidates in a personnel selection Process: Preference for experience over potential in unfavorable context. / *annals of psychology*, 514-520.
 doi:10.6018/analesps.35.3.354941
- Bustamante, M., Zerda, E., Obando, F., & Tello, M. (2019). Fundamentos de calidad de servicio, el modelo Servqual.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7361518>
- Campos, J. (2020). *La importancia de la confianza*.
<https://spendmatters.com/mx-latam/la-importancia-de-la-confianza/>
- Castelan, J. (2023). ¿Qué es un mapa de competencias y de qué forma contribuye a la gestión de talento?
 Obtenido de <https://www.crehana.com/blog/desempeno/mapa-de-competencias/>
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos*. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano*. Mc Graw Hill.
- Choon, O., Hui, C., Owee, T., Chin, G., & Lee, L. (June de 2020). Factors influencing job satisfaction among academic staffs. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 285-291.
 doi:10.11591/ijere.v9i2.20509
- Cienfuegos, D. (2020). *Selección de personal y el desempeño laboral de los fiscalizadores municipales, Surquillo, 2020*. Universidad César Vallejo, Lima.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48692/Cienfuegos_MDM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Comenares, J., & Medellín, E. (2018). Construcción y validación de una prueba de personalidad del consumidor.
<https://repositorio.konradlorenz.edu.co/handle/001/1758>
- Contreras, K., & Parra, M. (2017). *Análisis y rediseño del proceso de selección de personal de la empresa Diviconstru en Guayaquil*. Universidad de Guayaquil, Guayaquil.
<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/20657/1/TESIS-COMPLETA-lista.pdf>

- Cotreras Ramírez, F. (2013). *Bases para la selección del personal*.
<https://prezi.com/mcaaf5awzcop/bases-para-la-seleccion-de-personal/>
- Cravino, L. (2020). Evolución histórica del concepto de gestión del desempeño. *Revista de ciencias empresariales*.
<https://revistas.ubp.edu.ar/index.php/revista-ciencias-empresariales/article/view/146>
- Cubillo, J., & García, M. (2008). *Marketing sectorial*.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=497501>
- Davidescu, A., Apostu, S., Paul, A., & Casuneanu, I. (29 de July de 2020). Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees—Implications for Sustainable Human Resource Management. *Sustainability*, 1-53.
 doi:10.3390/su12156086
- Dessler, G., & Varela, R. (2002). *Administración de recursos humanos*.
<http://biblio3.url.edu.gt/Libros/2012/Adm-Recu.pdf>
- Dhliwayo, P. (2020). Cognitive intelligence, emotional intelligence and personality types as predictors of job performance: Exploring a model for personnel selection. *Journal of Human Resource Management*.
 doi:10.4102/sajhrm.v18i0.1348
- Endriulaitiene, A., Seibokaite, L., Marksaitste, R., & Zardeckaite, K. (2020). The predictive role of individual differences of the work performance of Lithuanian driving examiners. *Transactions on Transport Sciences*, 25-36.
 doi:10.5507/tots.2020.012
- Espinoza, & Cesar. (2023). *Los beneficios de la evaluación del desempeño para la gestión de recursos humanos en Chile*.
<https://blog.parrotfy.com/es/blog/los-beneficios-de-la-evaluaci%C3%B3n-del-desempe%C3%B1o-para-la-gesti%C3%B3n-de-recursos-humanos-en-chile>
- Estupiñan, M. M. (2021). *Gestión de talento humano y su relación con el desempeño laboral en el gobierno autónomo descentralizado municipal del cantón Muisbe, periodo 2019*. Pontificia universidad Católica de Ecuador.
<https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2791/1/Estupi%C3%B1an%20Murillo%20Maira%20Leonela.pdf>
- Fandos, M. (2022). ¿Cómo hacer una entrevista de selección de personal eficaz?
<https://www.grupocastilla.es/entrevista-seleccion/>

- Ferro, S. (2017). *Costos para la administración*.
<https://www.unlpam.edu.ar/images/extension/edunlpam/QuedateEnCasa/costos-para-la-administraci%C3%B3n.pdf>
- Flores, R. (2023). La gestión organizacional y su importancia para el correcto desempeño institucional.
<https://revistas.unsm.edu.pe/index.php/race/article/view/497/900>
- Flores, R. (2022). *Manual de Contratación Laboral en el Sector Público*. Gaceta Jurídica.
<https://gacetastore.com/inicio/623-manual-de-contratacion-laboral-en-el-sector-publico-.html>
- Fondo Europeo de Desarrollo Social. (2018). *Metodología de elaboración de mapas de competencias*.
<https://www.sspa.juntadeandalucia.es/agenciadecalidadsanitaria/archivo/metodologia-elaboracion-mapas-competencias-acsa.pdf>
- Garay, L. & Alejandro, S. (2021). Selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos por contratación administrativa de servicios (CAS) en la municipalidad distrital de amarilis - Huánuco 2018 [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Hermilio Valdizán].
<https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/6924/TAD00711G21.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García, R., Lucero, M. d., & Ribbert, E. (2023). La gestión del desempeño en la empresa familiar.
http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2314-37382023000100001
- Gomez Bastar, S. (2015). *Metodología de la investigación*. Tercer Milenio.
- Gómez, L., Balkin, D., & Cardy, R. (2008). *Gestión de recursos humanos*.
- González, O. (2021). Candidato/reclutador: Todo sobre la entrevista de selección
<https://www.appvizier.es/revista/recursos-humanos/reclutamiento/entrevista-de-seleccion>
- Grant, S. (2017). Las Empresas Deben Esforzarse para Alcanzar un "Estado Confiable".
<https://latam.consultdss.com/companies-should-strive-to-achieve-a-reliable-state/>
- Hassan, Q., Abid, G., Ahmad, J., Ali, M., Hussain, A., & Zafar, R. (2020). Applicants reaction towards the personnel selection methods in Pakistan. *Cogent Business & Management*, 1-14.

doi:10.1080/23311975.2020.1816418

Hernandez Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la Investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mexico: McGraw-Hill Interamericana Editores.

Hernandez, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mexico: McGraw-Hill Interamericana Editores.

Iñiguez, L. (2022). Gestión del Desempeño: Entendiendo sus Procesos y Mejores Prácticas.

<https://www.hirebook.com/es/blog/gestion-del-desempeno-entendiendo-procesos-y-mejores-practicas>

Kausel, E., Culbertson, S., & Madrid, H. (2016). Overconfidence in Personnel Selection: When and Why Unstructured Interview. *School of Management, Pontificia Universidad Católica de Chile*, 1-56.

doi:10.1016/j.obhdp.2016.07.005

Lado, M., & Alonso, P. (8 de November de 2017). The Five-Factor model and job performance in low complexity jobs:A quantitative synthesis. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 175-182.

doi:10.1016/j.rpto.2017.07.004

León Castro, D. S. (2020). El proceso de selección y su efecto en el desempeño laboral en el personal de las Microfinancieras de la ciudad de Quetzaltenango. <https://revistasep.usac.edu.gt/index.php/RevistaSEP/article/view/29/76>

Lopez, S. (2014). Competencias básicas, funcionales y comportamentales. <https://prezi.com/emsiitd8yx7c/competencias-basicas-funcionales-y-comportamentales/>

Manco, C. (2018). *Reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica, 2016*. Universidad César Vallejo, Lima. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16208/Manco_CCS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Martins, J. (2022). Tu guía para comenzar con la gestión de recursos. <https://asana.com/es/resources/resource-management-plan>

Mas, L. (2020). *Selección de personal y el desempeño laboral de los colaboradores del Grupo Horna S.A.C., La Victoria, 2020*. Universidad César Vallejo, Lima.

- https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52079/Mas_GL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mathis, R., & Jackson, J. (2003). *Fundamentos de administración de recursos humanos: perspectivas esenciales*.
- <https://biblioteca.unimeta.edu.co/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=8941>
- Medina Cueva, A. A. (2017). *La selección de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa LO&LO*. Tesis de Pregrado, Universidad Técnica de Ambato, Ambato.
- <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/25037>
- Melao, N., & Reis, J. (2020). Selecting talent using social networks: A mixed-methods study. *Heliyon*, 1-11.
- doi:10.1016/j.heliyon.2020.e03723
- Montalván, A. (2019). *Selección del personal y su influencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Manantay, año 2019* [Tesis de licenciatura, Universidad Alas Peruanas].
- https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/8991/Tesis_Selecci%C3%B3n
- Montes, H. A., & Gil, O. M. (2019). Evolución del impacto de los costos adicionales de la deuda en la generación de valor económico EVA en una empresa del sector manufacturero en Colombia. <https://www.revistaespacios.com/a19v40n35/a19v40n35p04.pdf>
- Moreno, J. (2023). *HubSpot*.
- <https://blog.hubspot.es/service/seleccion-de-personal>
- Morales, A. (2021). *Manual Práctico de Derecho Laboral*. Gaceta Jurídica.
- <https://gacetastore.com/inicio/546-manual-practico-de-derecho-laboral-publico.html>
- Müngersdorff, M., & Stoffel, T. (2020). Incentives and rules for fair supply chains. https://www.idos-research.de/uploads/media/German_Development_Institute_Muengersdorff_Stoffel_14.05.2020.pdf
- Muñoz Rocha, C. I. (2016). *Metodología de la investigación*. OXFORD.
- Municipalidad Distrital de Chavín de Huantar [MDCHH] (2023). Cuadro de asignación de personal (CAP).

- <https://munichavindehuantar.gob.pe/cuadro-de-asignacion-de-personal/>
- Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M., Palacios Vilela, J. J., & Romero Delgado, H. E. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Bogota.
- Olivo Silva, I. V. (2020). *La selección de personal y el desempeño laboral en las cooperativas de transporte provincial del cantón Baños de Agua Santa*. Tesis de Posgrado, Universidad Técnica de Ambato, Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31532>
- Organización de las Naciones unidas. (2023). *Cómo analizar el desempeño organizacional*
<https://www.fao.org/capacity-development/resources/practical-tools/analyse-organizational-performance/es/>
- Ortega, G. & Alencastre, S. (2022). *Relación entre selección del personal y desempeño laboral en la municipalidad provincial de Paucartambo cusco, año 2022* [Tesis de licenciatura, Universidad José Carlos Mariátegui].
https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/1750/Giovana-Sady_tesis_titulo_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ortega, C. (2023). *QuestionPro*.
<https://www.questionpro.com/blog/es/seleccion-de-personal/>
- Parra, A. (2023). *Importancia de la evaluación de desempeño de empleados*.
<https://www.questionpro.com/blog/es/importancia-de-la-evaluacion-de-desempeno/>
- Pérez, O. (2020). *Cómo mejorar el proceso de gestión de desempeño*.
<https://blog.peplenext.com/como-mejorar-el-proceso-de-gestion-de-desempeno>
- Pérez, O. (2021). *¿Qué es la evaluación de desempeño laboral?*
<https://blog.peplenext.com/beneficios-de-una-evaluacion-de-desempeno-para-tu-empresa>
- Pérez, O. (2021). *Principales beneficios de una evaluación de desempeño para tu empresa*.
<https://blog.peplenext.com/principales-beneficios-de-una-evaluacion-de-desempeno-para-tu-empresa>
- Plataforma Digital Única del Estado Peruano [GOB.PE] (2024). *Conoce cuál es la organización del Estado peruano*.

- <https://www.gob.pe/23460-conoce-cual-es-la-organizacion-del-estado-peruano>
- Portuondo, L. (2018). *Selección de Personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Veintiséis de Octubre - 2018*. Universidad César Vallejo, Piura. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28589/Portuondo_NLG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Prieto, S. (2019). *Tipos de procesos flexibles en las empresas: ¿cómo adaptarse al cambio?* <https://grupo-pya.com/tipos-procesos-flexibles-las-empresas-adaptarse-al-cambio/>
- Prieto, S. (2020). Plan de Trabajo: ¿Qué es un plan de trabajo? Guía y ejemplo de plan de trabajo <https://grupo-pya.com/guia-rapida-para-elaborar-un-plan-de-trabajo-exitoso/>
- Quenaya, J. (2017). *Selección de personal y desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima - 2016*. Universidad César Vallejo, Lima. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9116/Quenaya_VJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quintanilla, M. (2020). Técnica y cultura. <https://formacionib.org/noticias/?Tecnica-y-cultura>
- Quispe, L., & Lévano, J. (2021). Uso de test psicológicos: perspectivas de psicólogos del sector público. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322021000100008
- Rivas, D. S., & Romero, j. (2020). *Gestión de talento. Competencias funcionales para un proyecto educativo chileno*. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n23/a20v41n23p29.pdf>
- Rodríguez, H. (2023). *Tendencias de evaluación de desempeño: ¡optimiza los fallos y potencia las virtudes de tu equipo!* <https://www.crehana.com/blog/desempeno/tendencias-evaluacion-desempeno/>
- Rodriguez, J. (2023). Plan de trabajo: qué es y cómo crearlo (incluye ejemplos). <https://blog.hubspot.es/sales/plan-de-trabajo>
- Ruiz, V. (2023). Técnicas de selección de personal

- <https://empredepyme.net/tecnicas-de-seleccion-de-personal.html>
- Sanchez, J. (2020). Proceso de selección de personal y su relación con el desempeño laboral del área administrativa en una municipalidad distrital de lima – 2020 [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte].
- <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/29822/Sanchez%20Cruz%2c%20Jhonaiquer.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Seguros Sura. (2023). ¿Qué significa la flexibilidad empresarial y cuáles son sus beneficios?
- <https://segurossura.com/blog/empresas/que-significa-la-flexibilidad-empresarial-y-cuales-son-sus-beneficios/>
- Sekarini, Surata, K., Gandra, D., & Restu, W. (2020). Analysis on Employee Job Satisfaction at Daluman Villa. *BARISTA*, 81-89.
- <https://journal.stp-bandung.ac.id/index.php/barista/article/view/215>
- Servir (2020). *Directiva del subsistema de gestión de rendimiento*.
- https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1273650/Res068-2020-SERVIR-PE_Anexo1.pdf?v=1598884628
- Servir (2021). *Directiva N° 004-2021/GDSRH Normas para la gestión de los procesos de selección en el Régimen de la ley N° 30057, Ley del servicio civil*.
- <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1898274/Directiva%20N%C2%B0%20004-2021-SERVIR/GDSRH%20%E2%80%9CNormas%20para%20la%20gesti%C3%B3n%20de%20los%20procesos%20de%20selecci%C3%B3n%20en%20el%20r%C3%A9gimen%20de%20la%20Ley%20N%C2%B0%2030057%20%E2%80%93%20Ley%20del%20Servicio%20Civil%E2%80%9D.pdf>
- Servir (2022). *Selección de personal*.
- <https://www.servir.gob.pe/gestores-de-rrhh/seleccion-de-personal/>
- Servir (2023). *Reforma del servicio civil: Regímenes laborales*
- <https://guias.enap.edu.pe/reforma-servicio-civil/regimenes-laborales>
- Solís Moreno, E. E. (2020). *El reclutamiento y selección de personal y el desempeño laboral del personal administrativo de las universidades públicas del Ecuador*. Tesis de Posgrado, Universidad Técnica de Ambato, Ambato.
- <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31765>

- Suset, A., González, E., Miranda, T., & Nicado, O. (2021). La fuerza laboral y su incidencia en el desarrollo agroproductivo del territorio. Estudio de caso en un municipio de la provincia Matanzas. *Pastos y Forrajes*, 34(4). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03942011000400008&lang=pt
- Taheri, R., Miad, S., & Kamaruzzaman. (2020). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *EJBMR, European Journal of Business and Management Research*, 1-5.
doi:10.24018/ejbmr.2020.5.6.643
- Terpitowski. (2021). What Is Resource Allocation in Project Management (and How to Ace It).
<https://www.primetric.com/es/blog/what-is-resource-allocation-in-project-management-and-how-to-ace-it>
- Turina, J., & Alarcon, P. d. (2022). *La rapidez en la toma de decisiones y en la ejecución de las tareas es clave para pasar de rezagado a líder digital*. <https://datisa.es/velocidad-toma-decisiones-ejecucion-tareas-clave-para-pasar-de-rezagado-a-lider-digital/>
- Tuteja, N., & Sharma, P. (2018). Linking job performance and big five personality traits of employees in Chandigarh IT sector. *Scholarly Research Journal for Humanity Science & English Language*, 7358-7370.
<http://oaji.net/articles/2017/1201-1529744602.pdf>
- Velilla, B. (2021). ¿Cuáles son las ventajas de la dirección por objetivos? <https://www.endalia.com/news/ventajas-direccion-por-objetivos/>
- Videguren, M. (2021). ¿Qué es el sistema de gestión de desempeño? <https://www.educativa.com/blog-articulos/que-es-el-sistema-de-gestion-de-desempeno-2/>
- Villagómez, F. (2023). *Beneficios de las evaluaciones de desempeño para la empresa*. <https://blogs.evaluar.com/beneficios-evaluaciones-desempe%C3%B1o-empresa>
- Vyaacheslav, K., & Alexey, T. (2020). Modern recruitment approaches in personnel selection. *Revista espacios*, 1-8.
<https://www.revistaespacios.com/a20v41n12/20411212.html>
- Wajjha, S., & Tuba, S. (2022). Antecedentes de la identificación organizacional: implicaciones para el desempeño de los empleados. *Scielo*, 57(2).
doi:10.1108/RAUSP-02-2020-0017

Woods, S., Ahmed, S., Nikolaou, I., Costa, A., & Anderson, N. (2020). Personnel selection in the digital age: a review of validity and applicant reactions, and future research challenges. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 64-77. doi:10.1080/1359432X.2019.1681401

Zárraga, L., Molina, V., & Corona, E. (2018). la satisfacción del cliente basada en la calidad del servicio a través de la eficiencia personal y eficiencia del servicio: Un estudio empírico de la industria restaurantera. <https://recai.uaemex.mx/article/view/9268/8377>

ANEXOS

Matriz de consistencia: Título-Selección de personal y desempeño laboral de trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Agustín de Cajas, Huancayo - 2022.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN
<p align="center">GENERAL</p> <p>¿Cuál es la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Agustín de Cajas, Huancayo – 2022?</p> <p align="center">ESPECÍFICOS</p> <p>a. ¿Cuál es la relación entre las bases de selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Agustín de Cajas, Huancayo – 2022?</p> <p>b. ¿Cuál es la relación entre los mapas de las competencias del servicio y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Agustín de Cajas, Huancayo – 2022?</p> <p>c. ¿Cuál es la relación entre las Técnicas de selección y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Agustín de Cajas, Huancayo – 2022?</p>	<p align="center">GENERAL</p> <p>Determinar la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Agustín de Cajas, Huancayo – 2022.</p> <p align="center">ESPECÍFICOS</p> <p>a. Determinar cuál es la relación entre las bases de selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Agustín de Cajas, Huancayo – 2022.</p> <p>b. Investigar cuál es la relación de los mapas de las competencias del servicio y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Agustín de Cajas, Huancayo – 2022.</p> <p>c. Analizar cuál es la relación entre las Técnicas de selección y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Agustín de Cajas, Huancayo – 2022.</p>	<p align="center">GENERAL</p> <p>Existe relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Agustín de Cajas, Huancayo – 2022.</p> <p align="center">ESPECÍFICOS</p> <p>a. Existe relación entre las bases de selección del personal y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Agustín de Cajas, Huancayo – 2022.</p> <p>b. Existe relación entre los mapas de las competencias del servicio y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Agustín de Cajas, Huancayo – 2022.</p> <p>c. Existe relación entre las Técnicas de selección y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San Agustín de Cajas, Huancayo – 2022.</p>	<p>X: Selección de personal</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Bases de selección de personal ● Mapas de las competencias del servicio ● Técnicas de selección <p>Y: Desempeño laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Objetivos del desempeño ● Gestión del desempeño ● Beneficios de la evaluación del desempeño 	<p align="center">Tipo: Aplicada</p> <p align="center">Enfoque: Cuantitativa</p> <p align="center">Diseño: No experimental – transversal</p> <p align="center">Población: 55 trabajadores que laboran en la Municipalidad Distrital de San Agustín de Cajas</p> <p align="center">Muestra: 49 trabajadores que laboran en la Municipalidad Distrital de San Agustín de Cajas</p> <p align="center">Técnicas recolección: Encuesta</p> <p align="center">Instrumentos: Cuestionario.</p> <p align="center">Técnicas de procesamiento: SPSS V. 26</p>

Matrices instrumentales para variable 1 y variable 2

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	
Bases de selección de personal	Reclutamiento del personal	P1	1. ¿La entidad cuenta con personal capacitado para las labores de reclutamiento de personal de manera eficiente?
	Funciones de dirigir las operaciones	P2	2. ¿La municipalidad evalúa adecuadamente al personal según las funciones de dirigir las operaciones administrativas?
	Técnicas a realizar del servicio	P3	3. ¿Considera que el área de recursos humanos fomenta el desarrollo de técnicas para mejorar la eficacia en la realización de los servicios mediante la capacitación y apoyo al personal?
	Solicitud de personal	P4	4. ¿Considera que el proceso de solicitud y selección de personal se lleva a cabo de manera adecuada para cada puesto que se necesita cubrir?
Mapas de las competencias del servicio	Requerimientos del puesto de trabajo	P5	5. ¿En la municipalidad se cumplen adecuadamente los requerimientos de los puestos de trabajo al evaluar a los postulantes?
		P6	6. ¿Considera que los requerimientos del puesto de trabajo son coherentes con las responsabilidades asignadas al personal seleccionado para el cargo?
	Competencias funcionales	P7	7. ¿La municipalidad forma equipos de trabajo teniendo en cuenta las habilidades y competencias específicas de cada trabajador?
		P8	8. ¿Los trabajadores poseen habilidades, destrezas o competencias funcionales tecnológicas que les permiten tener un buen desempeño?

	Competencias administrativas	p9	9. ¿Los gerentes de cada área cuentan con sólidas habilidades administrativas que les permiten gestionar eficientemente sus recursos y equipos?
		P10	10. ¿Considera necesario que el personal posea conocimientos en tecnologías de la información y comunicación (TIC) para desempeñar eficazmente funciones administrativas?
	Competencias individuales	p11	11. ¿Considera que los trabajadores tienen competencias individuales necesarias para interactuar de manera efectiva con sus compañeros de trabajo en el desempeño de sus roles?
	Entrevista de selección	p12	12. ¿La entrevista de selección permite identificar de manera eficiente al personal idóneo para un cargo en el municipio?
	Pruebas de conocimiento	P13	13. ¿Considera que la utilización de pruebas de conocimientos es necesaria para llevar a cabo una selección eficiente de los trabajadores?
Técnicas de selección	Cultural general	P14	14. ¿Los procesos de selección de personal evalúan y consideran importante que un candidato cuente con un buen nivel de cultura general?
	Pruebas psicológicas	P15	15. ¿La prueba de personalidad permite medir el comportamiento que podría tener el trabajador dentro de la municipalidad?
	Pruebas de personalidad	P16	16. ¿Considera que las pruebas de personalidad son útiles para determinar las capacidades, competencias y aptitudes de un candidato para el rol al que se le asigna?

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	
Objetivos del desempeño	Calidad de servicio	p1	1. ¿La calidad del servicio es uno de los principales objetivos del desempeño?
	Velocidad	p2	2. ¿La velocidad en la atención al usuario es una de las características más importantes que determina un buen desempeño?
	Confiabilidad en el servicio	p3	3. ¿La confiabilidad en el servicio es el resultado de un desempeño por parte del trabajador del municipio?
	Flexibilidad	p4	4. ¿La flexibilidad en mejorar los procesos administrativos mejora en el desempeño?
	Costos adicionales	p5	5. ¿Cada cuánto los costos adicionales han afectado la eficiencia de las operaciones que realizada el personal?
	Planeación	p6	6. ¿La empresa posee beneficios para los jefes que atraen nuevos talentos continuamente?
	Planes de trabajo	p7	7. ¿Se realizan evaluaciones de desempeño de forma periódica?
Gestión del desempeño	Organización	p8	8. ¿Se ha disminuido la realización de evaluaciones de desempeño orientados a evaluar la capacidad para organizar y gestionar las actividades laborales?
	Asignación de recurso	p9	9. ¿Las evaluaciones de desempeño incluyen la evaluación de la capacidad de asignación eficiente de recursos?
	Dirección	p10	10. ¿Considera que la gestión de desempeño promovida por la dirección de la empresa ha

			contribuido a mejorar la productividad y el rendimiento de los empleados?
		p11	11. ¿Considera que la gestión de desempeño ha proporcionado beneficios tangibles para los jefes, como la mejora en la toma de decisiones y la identificación de oportunidades de crecimiento y desarrollo para su equipo?
	Beneficios para el jefe	p12	12. ¿Considera que los resultados de la evaluación del desempeño de los trabajadores proporcionan al jefe de área una demostración clara de las habilidades y capacidades necesarias para alcanzar los objetivos específicos de su equipo?
		p13	13. ¿Las evaluaciones del desempeño permiten beneficiar al personal en su desarrollo profesional?
Beneficios de la evaluación del desempeño	Beneficios para la persona	p14	14. ¿Considera que los beneficios, como la retroalimentación recibida a través de la evaluación del desempeño, contribuyen a generar desarrollo profesional en el personal?
		p15	15. ¿Cada cuánto la evaluación de desempeño implementada por la organización ha generado beneficios tangibles para el crecimiento profesional y el desarrollo de los empleados?
	Beneficios para la organización	p16	16. ¿Cada cuánto la evaluación del desempeño ha sido efectiva para identificar y aprovechar el potencial de las personas en cada uno de los roles que ocupan?

CUESTIONARIO SOBRE SELECCIÓN DE PERSONAL

Solicito su colaboración para que responda con sinceridad el presente instrumento que es confidencial y de carácter anónimo.

Con las afirmaciones que a continuación se exponen, algunos encuestados estarán de acuerdo y otros en desacuerdo. Por favor, exprese con sinceridad marcando con "X" en una sola casilla de las siguientes alternativas:

Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Nro.	Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión: Bases de selección de personal						
1	¿La entidad cuenta con personal capacitado para las labores de reclutamiento de personal de manera eficiente?					
2	¿La municipalidad evalúa adecuadamente al personal según las funciones de dirigir las operaciones administrativas?					
3	¿Considera que el área de recursos humanos fomenta el desarrollo de técnicas para mejorar la eficacia en la realización de los servicios mediante la capacitación y apoyo al personal?					
4	¿Considera que el proceso de solicitud y selección de personal se lleva a cabo de manera adecuada para cada puesto que se necesita cubrir?					
5	¿En la municipalidad se cumplen adecuadamente los requerimientos de los puestos de trabajo al evaluar a los postulantes?					
6	¿Considera que los requerimientos del puesto de trabajo son coherentes con las responsabilidades asignadas al personal seleccionado para el cargo?					
Dimensión: Mapas de las competencias de servicio						
7	¿La municipalidad forma equipos de trabajo teniendo en cuenta las habilidades y competencias específicas de cada trabajador?					
8	¿Los trabajadores poseen habilidades, destrezas o competencias funcionales tecnológicas que les permiten tener un buen desempeño?					
9	¿Los gerentes de cada área cuentan con sólidas habilidades administrativas que les permiten gestionar eficientemente sus recursos y equipos?					

10	¿Considera necesario que el personal posea conocimientos en tecnologías de la información y comunicación (TIC) para desempeñar eficazmente funciones administrativas?					
11	¿Considera que los trabajadores tienen competencias individuales necesarias para interactuar de manera efectiva con sus compañeros de trabajo en el desempeño de sus roles?					
Dimensión: Técnicas de selección						
12	¿La entrevista de selección permite identificar de manera eficiente al personal idóneo para un cargo en el municipio?					
13	¿Considera que la utilización de pruebas de conocimientos es necesaria para llevar a cabo una selección eficiente de los trabajadores?					
14	¿Los procesos de selección de personal evalúan y consideran importante que un candidato cuente con un buen nivel de cultura general?					
15	¿La prueba de personalidad permite medir el comportamiento que podría tener el trabajador dentro de la municipalidad?					
16	¿Considera que las pruebas de personalidad son útiles para determinar las capacidades, competencias y aptitudes de un candidato para el rol al que se le asigna?					

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Solicito su colaboración para que responda con sinceridad el presente instrumento que es confidencial y de carácter anónimo.

Con las afirmaciones que a continuación se exponen, algunos encuestados estarán de acuerdo y otros en desacuerdo. Por favor, exprese con sinceridad marcando con "X" en una sola casilla de las siguientes alternativas:

Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Nro.	Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión: Objetivos del desempeño						
1	¿La calidad del servicio es uno de los principales objetivos del desempeño?					
2	¿La velocidad en la atención al usuario es una de las características más importantes que determina un buen desempeño?					
3	¿La confiabilidad en el servicio es el resultado de un desempeño por parte del trabajador del municipio?					
4	¿La flexibilidad en mejorar los procesos administrativos mejora en el desempeño?					
5	¿Cada cuánto los costos adicionales han afectado la eficiencia de las operaciones que realizada el personal?					
Dimensión: Gestión del desempeño						
6	¿La empresa posee beneficios para los jefes que atraen nuevos talentos continuamente?					
7	¿Se realizan evaluaciones de desempeño de forma periódica?					
8	¿Se ha disminuido la realización de evaluaciones de desempeño orientados a evaluar la capacidad para organizar y gestionar las actividades laborales?					
9	¿Las evaluaciones de desempeño incluyen la evaluación de la capacidad de asignación eficiente de recursos?					
10	¿Considera que la gestión de desempeño promovida por la dirección de la empresa ha contribuido a mejorar la productividad y el rendimiento de los empleados?					
Dimensión: Beneficios de la evaluación del desempeño						
11	¿Considera que la gestión de desempeño ha proporcionado beneficios tangibles para los jefes, como la mejora en la toma de decisiones y la identificación de oportunidades de crecimiento y desarrollo para su equipo?					

12	¿Considera que los resultados de la evaluación del desempeño de los trabajadores proporcionan al jefe de área una demostración clara de las habilidades y capacidades necesarias para alcanzar los objetivos específicos de su equipo?					
13	¿Las evaluaciones del desempeño permiten beneficiar al personal en su desarrollo profesional?					
14	¿Considera que los beneficios, como la retroalimentación recibida a través de la evaluación del desempeño, contribuyen a generar desarrollo profesional en el personal?					
15	¿Cada cuánto la evaluación de desempeño implementada por la organización ha generado beneficios tangibles para el crecimiento profesional y el desarrollo de los empleados?					
16	¿Cada cuánto la evaluación del desempeño ha sido efectiva para identificar y aprovechar el potencial de las personas en cada uno de los roles que ocupan?					

Validación de expertos

INFORMACIÓN DEL VALIDADOR EXPERTO

Tipo de validador:	Interno (<input checked="" type="checkbox"/>) Externo () [Docente USMP]
Apellidos y nombres:	MARAVI ZEGARRA LUIS
Sexo:	Hombre (<input checked="" type="checkbox"/>) Mujer ()
Profesión:	Relacionador Industrial
Grado académico¹	Licenciado () Maestro (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor ()
Años de experiencia laboral	De 5 a 10 () De 11 a 15 () De 16 a 20 () De 21 a más (<input checked="" type="checkbox"/>)
Solamente para validadores externos	
Organización donde labora:	
Cargo actual:	
Área de especialización	
N° telefónico de contacto	
Correo electrónico de contacto	
Medio de preferencia para contactarlo	Nota: Información requerida exclusivamente para seguimiento académico del alumno. Por teléfono () Por correo electrónico (<input checked="" type="checkbox"/>)



9. ¿Los gerentes de cada área poseen de competencias administrativas ya que administran sus recursos y equipos de manera efectiva?	1	1	1	1	No entiendo la pregunta
10. ¿El personal debe tener conocimiento de los tics para el ejercicio de la función administrativa?	4	1	4	4	Mejorar redacción
11. ¿Los trabajadores poseen las competencias individuales que facilita el proceso de interacciones su rol encargado con sus compañeros de trabajo?	4	1	4	4	Mejorar redacción
D3: TÉCNICAS DE SELECCIÓN					
12. ¿La entrevista de selección permite identificar de manera eficiente al personal idóneo para un cargo en el municipio?	4	4	4	4	
13. ¿El utilizar la prueba de conocimiento de conocimientos son necesario para realizar una selección eficiente de los trabajadores?	4	1	4	4	Mejorar redacción
14. ¿Se considera como importante que un trabajador tenga un buen nivel de cultura general en la municipalidad?	2	2	2	2	
15. ¿La prueba de personalidad permite medir el comportamiento que podría tener el trabajador dentro de la municipalidad?	4	4	4	4	
16. ¿La pruebas psicologías permite determinar la personalidad para determinar si es apto para el ron al que se asigna?	1	1	1	1	Las pruebas psicológicas es un término general que se contrapone con la pregunta anterior.

OPINIÓN SOBRE APLICACIÓN:

Revisar la redacción hay omisión de palabras en la pregunta que le restan sentido.

Firma de validador experto

12. ¿Los resultados de la evaluación del desempeño de los trabajadores permiten al jefe de área comprender las necesidades de la empresa?	4	2	1	4	Preguntar sobre las necesidades de la empresa es muy general.
13. ¿Las evaluaciones del desempeño permiten beneficiar a las personas que trabajan en la organización?	1	1	1	1	Es la misma pregunta que se realiza en la variable anterior. La n°10
14. ¿Los beneficios para la persona de la evaluación del personal permite generar nuevas estrategias para favorecer el desempeño del personal?	4	4	4	4	
15. ¿Al contratar colaboradores eficientes en el área de atención se beneficia directamente al Municipio?	2	4	3	1	Es una pregunta que no está relacionada con la variable, menciona contratación no desempeño
16. ¿La evaluación del desempeño permite obtener el potencial de las personas en cada uno de los roles que ocupan?	4	2	4	4	Mejorar la redacción

OPINIÓN SOBRE APLICACIÓN:

Se recomienda leer con mucha atención las preguntas para que se redacten mejor y tengan mayor comprensión para las personas que van a contestarlas.

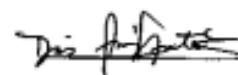
Firma de validador experto



INFORMACIÓN DEL VALIDADOR EXPERTO

Validado por:

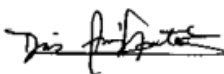
Tipo de validador:	Interno (<input type="checkbox"/>) Externo (<input type="checkbox"/>) [Docente USMP]
Apellidos y nombres:	DORIS VICTORIA AMEZQUITA CUBILLAS
Sexo:	Hombre (<input type="checkbox"/>) Mujer (<input checked="" type="checkbox"/>)
Profesión:	
Grado académico¹	Licenciado (<input type="checkbox"/>) Maestro (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor (<input type="checkbox"/>)
Años de experiencia laboral	De 5 a 10 (<input type="checkbox"/>) De 11 a 15 (<input type="checkbox"/>) De 16 a 20 (<input type="checkbox"/>) De 21 a más (<input checked="" type="checkbox"/>)
Solamente para validadores externos	
Organización donde labora:	
Cargo actual:	
Área de especialización	
N° telefónico de contacto	
Correo electrónico de contacto	
Medio de preferencia para contactarlo	Nota: Información requerida exclusivamente para seguimiento académico del alumno. Por teléfono (<input type="checkbox"/>) Por correo electrónico (<input type="checkbox"/>)



Firma Validador Experto

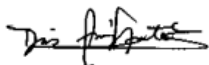
municipio?					
13. ¿El utilizar la prueba de conocimientos es necesario para realizar una selección eficiente de los trabajadores?	2	2	2	3	
14. ¿Se considera como importante que un trabajador tenga un buen nivel de cultura general en la municipalidad?	2	2	2	3	
15. ¿La prueba de personalidad permite medir el comportamiento que podría tener el trabajador dentro de la municipalidad?	4	4	4	4	
16. ¿La pruebas psicologías permiten determinar la personalidad para determinar si es apto para el rol al que se asigna?	2	2	2	1	

OPINIÓN SOBRE APLICACIÓN:

Firma de validador experto	
-----------------------------------	---

favorecer el desempeño del personal?					O PARA LA EMPRESA. DEBE REFORMULARSE LA PREGUNTA, LA IDEA ESTARIA BIEN SI SE TRATA DE Q LA EMPRESA DESPUES DE LA EVALUACION VA A DESARROLLAR NUEVAS ESTRATEGIS DE EVALUACION
15. ¿Al contratar colaboradores eficientes en el área de atención se beneficia directamente al Municipio?	4	4	4	4	
16. ¿La evaluación del desempeño permite obtener el potencial de las personas en cada uno de los roles que ocupan?	4	4	4	4	

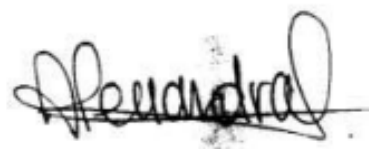
OPINIÓN SOBRE APLICACIÓN:

Firma de validador experto	
-----------------------------------	--

INFORMACIÓN DEL VALIDADOR EXPERTO

Validado por:

Tipo de validador:	Interno <input checked="" type="checkbox"/> Externo <input type="checkbox"/> [Docente USMP]
Apellidos y nombres:	COLQUICHAGUA PAULINO, ALESSANDRA VIOLERA
Sexo:	Hombre <input type="checkbox"/> Mujer <input checked="" type="checkbox"/>
Profesión:	LIC. ADMINISTRACIÓN / MAESTRIA EN GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
Grado académico¹	Licenciado <input type="checkbox"/> Maestro <input checked="" type="checkbox"/> Doctor <input type="checkbox"/>
Años de experiencia laboral	De 5 a 10 <input checked="" type="checkbox"/> De 11 a 15 <input type="checkbox"/> De 16 a 20 <input type="checkbox"/> De 21 a más <input type="checkbox"/>
Solamente para validadores externos	
Organización donde labora:	
Cargo actual:	
Área de especialización	
N° telefónico de contacto	
Correo electrónico de contacto	
Medio de preferencia para contactarlo	Nota: Información requerida exclusivamente para seguimiento académico del alumno. Por teléfono <input type="checkbox"/> Por correo electrónico <input type="checkbox"/>



Firma Validador Experto



D3: TÉCNICAS DE SELECCIÓN					
12. ¿La entrevista de selección permite identificar de manera eficiente al personal idóneo para un cargo en el municipio?	3	3	4	4	
13. ¿Considera que la utilización de pruebas de conocimientos es necesaria para llevar a cabo una selección eficiente de los trabajadores?	4	4	4	4	
14. ¿Los procesos de selección de personal evalúan y consideran importante que un candidato cuente con un buen nivel de cultura general?	4	4	4	3	
15. ¿La prueba de personalidad permite medir el comportamiento que podría tener el trabajador dentro de la municipalidad?	3	3	3	4	
16. ¿Considera que las pruebas de personalidad son útiles para determinar las capacidades, competencias y aptitudes de un candidato para el rol al que se le asigna?	3	3	3	4	

OPINIÓN SOBRE APLICACIÓN:

Conforme para su aplicación.

Firma de validador experto




12. ¿Considera que los resultados de la evaluación del desempeño de los trabajadores proporcionan al jefe de área una demostración clara de las habilidades y capacidades necesarias para alcanzar los objetivos específicos de su equipo?	4	4	3	3	
13. ¿Las evaluaciones del desempeño permiten beneficiar al personal en su desarrollo profesional?	4	4	4	4	
14. ¿Considera que los beneficios, como la retroalimentación recibida a través de la evaluación del desempeño, contribuyen a generar desarrollo profesional en el personal?	4	4	4	4	
15. ¿Cada cuánto la evaluación de desempeño implementada por la organización ha generado beneficios tangibles para el crecimiento profesional y el desarrollo de los empleados?	4	4	3	3	
16. ¿Cada cuánto la evaluación del desempeño ha sido efectiva para identificar y aprovechar el potencial de las personas en cada uno de los roles que ocupan?	4	4	3	3	

OPINIÓN SOBRE APLICACIÓN:

Conforme para su aplicación.

Firma de validador experto

Permiso

**ILUSTRE MUNICIPALIDAD**
San Agustín
Cajamarca de Tarma

Creado por Ley N° 9067 del 20 de marzo de 1940.

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

San Agustín de Cajas, 18 de marzo del 2022

Señor:
RAULIO ENRIQUE GUTARRA CHIPANA


Asunto: Autorización para aplicar cuestionario.


De mi especial consideración,

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo cordialmente a nombre de la Municipalidad Distrital de San Agustín de Cajas, en relación al documento de referencia este despacho autoriza la realización de la investigación y aplicación de los respectivos cuestionarios en un espacio de 7 días, recomendándole que dicho trabajo debe realizarse con mucha cordialidad y respeto a los trabajadores de la institución.


Es propicia la oportunidad para renovarles las muestras de mi consideración y estima personal.

Atentamente,


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
SAN AGUSTÍN DE CAJAS
Victor Jorge Chipana Carrasco
ALCALDE



Plaza Principal S/N - San Agustín de Cajas
Central telefónica: 064 - 421293
Página Web: www.municipalidadesanagustin.gob.pe
Facebook: Muni San Agustín
RUC: 20199818351



Base de Datos

ENCUESTADOS	V1: Selección de personal																V2: Desempeño laboral															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
	D1: Barro de selección de personal						D2: Mapa de las competencias del servicio					D3: Técnico de selección					D4: Objetivo del desempeño					D5: Gestión del desempeño					D6: Beneficiario de la evolución del desempeño					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32
1	3	4	4	3	5	3	4	3	4	3	3	4	4	2	4	2	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4
2	5	4	4	4	4	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	3	4	3	4	5	4	5	4
3	2	4	2	3	5	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	5	3	2	3	4	3	2	3	2	3	5	3	2
4	3	3	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	3	5	4	3	5	4	5	4	5	4	3	5	4	3
5	3	4	4	3	5	3	4	3	4	3	3	4	4	2	4	2	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3
6	3	4	4	3	5	3	4	3	4	3	3	4	4	2	4	2	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3
7	5	4	4	4	4	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	5
8	2	4	2	3	5	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	5	2	3	5	3	2	3	3	3	2	3	2	3	5	3	2	3
9	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4
10	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	3	4	3	4	5	4	5	4	5
11	3	4	5	5	4	3	5	4	5	5	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5	3	4
12	4	4	4	3	5	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4
13	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4
14	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4
15	4	3	4	3	4	5	3	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	5	5	4	4	4	2	3	4	3	4	4	5	5	4
16	4	4	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	5	5	3	5	5	5	5	3	4	4	5	3	5	5	5	5	5	3	4	4
17	5	3	4	4	4	5	3	4	3	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4
18	3	4	4	4	3	3	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	3
19	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
20	3	4	4	3	5	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3
21	5	4	4	5	4	5	3	5	5	4	5	4	4	5	5	3	5	5	4	5	4	4	4	5	3	5	3	5	5	4	5	4
22	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	3	4	3	4	5	4	5	4
23	4	4	4	5	3	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	3	4	3	4	5	4	5	4
24	3	4	4	5	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	3	4
25	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4
26	3	4	4	3	5	3	4	2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3
27	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4
28	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4
29	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	2	4	4	4	4	4	5	4
30	2	4	3	5	5	2	2	3	5	3	2	4	3	3	3	5	2	3	5	3	2	4	3	3	2	3	2	3	5	3	2	4
31	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4
32	3	4	4	3	5	4	4	5	4	5	3	5	5	4	5	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4
33	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	5	5	4	4	4	5	3	5	3	5	5	4	5	4
34	5	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	3	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	3	4	3	4	5	4	5
35	4	4	4	5	3	4	4	5	4	3	4	4	4	5	3	4	3	4	5	4	5	4	4	4	3	4	3	4	5	4	5	4
36	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	3
37	4	4	5	5	4	4	4	3	5	3	4	2	4	3	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4
38	3	4	4	3	5	3	4	2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3
39	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4
40	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4
41	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	2	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	2	4	4	4	4
42	2	4	3	5	5	2	2	3	5	3	2	4	3	3	3	5	2	3	5	3	2	4	3	3	2	3	2	3	5	3	2	4
43	4	4	5	4	5	3	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	3	5	5	4	5	4	4	5	3	5	3	5	5	4	5
44	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	3	4	3	4	5	4	5	4
45	4	4	5	3	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4	3	4	5	4	5	4	4	4	3	4	3	4	5	4	5
46	4	4	5	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	5	5	3
47	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	2	4	3	3	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4
48	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4
49	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4

Análisis de confiabilidad en SPSS

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	49	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	49	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,873	16

```
RELIABILITY  
/VARIABLES=P17 P18 P19 P20 P21 P22 P23 P24 P25 P26 P27 P28 P29 P30 P31 P32  
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

→ Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	49	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	49	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,888	16