



Universidad
Señor de Sipán

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

TESIS

**SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU RELACION CON
EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE
CUJILLO, CAJAMARCA, 2021**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO (A) EN ADMINISTRACIÓN**

Autor (es):

Bach. Alcalde Vidaurre Martin Jesus Josifat

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9105-1556>

Bach. Musayon Diaz Fiorella Araceli

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2327-013X>

Asesor:

Dr. Córdova Chirinos José William

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2777-4041>

Línea de Investigación:

Gestión Empresarial y Emprendimiento

Pimentel – Perú

2023

Tesis

**SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU RELACION CON EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA
MUNICIPALIDAD DE CUJILLO, CAJAMARCA, 2021.**

Asesor : **Dr. Córdova Chirinos José William**
Firma

Presidenta : **Dr. García Yovera Abraham José**
Firma

Secretario : **Dr. Valera Aredo Julio César**
Firma

Vocal : **Dra. Reyes Reyes Carla Angelica**
Firma



DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien(es) suscribe(n) la **DECLARACIÓN JURADA**, soy(somos) **egresado (s)** del Programa de Estudios de **Administración** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro(amos) bajo juramento que soy (somos) autor(es) del trabajo titulado:

SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE CUJILLO, CAJAMARCA, 2021.

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

| | | |
|--|----------|---|
| Alcalde Vidaurre Martín Jesús Josifat | 44789001 |  |
| Musayón Díaz Fiorella Araceli | 40974945 |  |

Pimentel, 31 de mayo de 2023

Dedicatoria

Dedico con todo mi corazón la siguiente tesis a mis padres Luz Elena y Juan Antonio, por todo su apoyo y por motivarme a continuar adelante., sin ellos no lo hubiera podido lograr, a mi pequeño sobrino André, porque con su dulzura e inocencia me lleno de amor en los momentos más difíciles.

También se la dedico a mi esposo José, por su apoyo que ha sido fundamental, incluso en los momentos más difíciles. Gracias por estar siempre motivándome y apoyándome hasta el final.

Fiorella Araceli Musayón Díaz

Dedico mi tesis a Dios y a mis seres queridos que siempre me apoyaron en este largo camino de la universidad y también aquellas personas que estuvieron conmigo en los momentos más difíciles desde el inicio hasta la etapa final de mi carrera.

Martin Jesús Josifat Alcalde Vidaurre.

Agradecimiento

Ante todo, mi agradecimiento a Dios, por haberme brindado la vida, por su protección y por haberme permitido continuar hacia adelante a pesar de todas las dificultades que se me presentaron en el camino.

También agradezco infinitamente a mi asesor, por los conocimientos brindados para poder alcanzar este meta y objetivo tan importante en mi vida profesión.

Fiorella Araceli Musayón Díaz

A mis profesores de la Universidad Señor de Sipán por darme la oportunidad de aprender y crecer profesionalmente.

A mis asesores, por sus constantes perseverancia, por dedicar su tiempo para llevar a cabo la presente tesis.

Martin Jesús Josifat Alcalde Vidaurre.

Resumen

La selección de personal se considera un proceso fundamental para las empresas porque contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales y fomenta el bienestar de los colaboradores. Pero, pese a su importancia no siempre se realiza un adecuado proceso evidenciándose después en el rendimiento de los trabajadores; por ello, se ha planteado como objetivo general determinar la relación que existe entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Municipalidad de Cujillo, Cajamarca, 2021. Respecto a la metodología fue de tipo descriptiva correlacional con un diseño no experimental transversal y fue de enfoque cuantitativo. Respecto a la población fue finita conformada por los 70 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cujillo, Cajamarca y la muestra fue censal y no hubo muestreo. Es importante señalar que, el personal participó del desarrollo de dos cuestionarios cuya escala fue ordinal tipo Likert. Ambos instrumentos contaron con validez de juicios de expertos y confiabilidad pertinente para hallar resultados verídicos. Por otro lado, se usó el Rho de Spearman para hallar la relación de los constructos previa prueba de normalidad. En los resultados se evidenció relación significativa entre las dos variables (sig. < 0,05; Rho ,564**) porque un adecuado de selección de personal contribuirá a que los trabajadores realicen mejor sus funciones en la municipalidad. Se concluye de forma que, las entidades deben prestar atención a seleccionar a un personal idóneo en las áreas de trabajo para cumplir las metas, así como también plantear estrategias para evidenciar un mejor rendimiento en los miembros de la institución.

Palabras clave: selección de personal, desempeño laboral, trabajadores

Abstract

Personnel selection is considered a fundamental process for companies because it contributes to the fulfillment of organizational goals and promotes the well-being of collaborators. But, despite its importance, an adequate process is not always carried out, which is later evident in the performance of the workers; Therefore, the general objective has been set to determine the relationship that exists between personnel selection and job performance in the Municipality of Cujillo, Cajamarca, 2021. Regarding the methodology, it was descriptive-correlational with a non-experimental cross-sectional design and had a quantitative approach. Regarding the population, it was finite, made up of the 70 employees of the District Municipality of Cujillo, Cajamarca, and the sample was census-based and there was no sampling. It is important to note that the staff participated in the development of two questionnaires whose scale was Likert-type ordinal. Both instruments had expert judgment validity and relevant reliability to find true results. On the other hand, Spearman's Rho was used to find the relationship of the constructs after a normality test. The results showed a significant relationship between the two variables (sig. < 0.05; Rho .564**) because adequate personnel selection will contribute to workers better performing their functions in the municipality. It is concluded that entities must pay attention to selecting suitable personnel in the work areas to meet the goals as well as propose strategies to demonstrate better performance in the members of the institution.

Keywords: personnel selection, job performance, workers

Índice Contenido

| | |
|---|-----|
| Caratula..... | i |
| Dedicatoria | iv |
| Agradecimiento | v |
| Resumen..... | vi |
| Abstract..... | vii |
| I. INTRODUCCIÓN | 11 |
| 1.1. Realidad Problemática..... | 13 |
| 1.2. Trabajos previos | 16 |
| 1.3. Teorías relacionadas al tema..... | 21 |
| 1.3.1. Selección de personal..... | 21 |
| 1.4. Formulación del problema | 29 |
| 1.5. Justificación e importancia del estudio..... | 29 |
| 1.6. Hipótesis..... | 30 |
| 1.7. Objetivos..... | 30 |
| 1.7.1. Objetivo general..... | 30 |
| 1.7.2 Objetivos específicos..... | 30 |
| II. MATERIAL Y METODO..... | 31 |
| 2.1. Tipo y Diseño de Investigación | 31 |
| 2.2. Población y muestra | 32 |
| 2.3. Variables y operacionalización | 32 |
| 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad | 36 |
| 2.5. Procedimientos de análisis de datos | 37 |
| 2.6. Criterios éticos | 37 |
| 2.7. Criterios de rigor científico | 37 |
| III. RESULTADOS..... | 39 |

| | |
|---|----|
| 3.1. Tablas y figuras | 39 |
| 3.2. Discusión | 43 |
| IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES..... | 46 |
| 4.1. Conclusiones | 46 |
| 4.2. Recomendaciones | 47 |
| REFERENCIAS..... | 48 |
| ANEXOS | 53 |

Índice de tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1 Selección del personal y desempeño laboral | 33 |
| Tabla 2 Coeficiente alfa de Cronbach | 37 |
| Tabla 3 Correlaciones entre variables | 41 |
| Tabla 4 Correlación entre las dimensiones | 41 |

Índice de figuras

| | |
|---|----|
| Figura 1 Variable selección de personal | 38 |
| Figura 2 Dimensiones de la selección de personal | 38 |
| Figura 2 Desempeño laboral-dimensión eficacia | 39 |
| Figura 3 Desempeño laboral-dimensión eficiencia | 40 |

I. INTRODUCCIÓN

La selección de personal es un proceso crucial para cualquier organización, ya que determina la calidad y eficacia de su fuerza laboral. Sin embargo, a pesar de su importancia, la selección de personal todavía se enfrenta a una serie de desafíos y críticas. En primer lugar, hay que destacar que la selección de personal a menudo se basa en criterios subjetivos, como la apariencia física o la personalidad, en lugar de métodos objetivos basados en habilidades y conocimientos. Esto puede llevar a la selección de candidatos inadecuados y a la exclusión de aquellos que podrían ser excelentes en el puesto, pero que no encajan en el perfil ideal del seleccionador.

Además, el sesgo inconsciente también es un problema recurrente en la selección de personal. Los seleccionadores pueden tener prejuicios sobre ciertos grupos demográficos, como la edad, el género o la raza, lo que puede afectar negativamente la objetividad del proceso de selección. Otro desafío es la falta de un enfoque integrado en la selección de personal. A menudo, las empresas enfocan su atención en la búsqueda de candidatos con habilidades técnicas y académicas, pero descuidan otros aspectos importantes, como la cultura y los valores de la organización, la capacidad de colaboración y la capacidad de liderazgo. Esto puede resultar en la contratación de candidatos que no encajan en la cultura de la empresa y que, por lo tanto, no son eficaces en sus puestos.

Por último, la falta de transparencia y responsabilidad en el proceso de selección de personal también es una crítica común. Los candidatos a menudo no reciben retroalimentación sobre por qué no fueron seleccionados, lo que puede resultar en frustración e incertidumbre. Además, la falta de registros detallados y de evaluaciones sistemáticas puede dificultar la identificación y resolución de problemas en el proceso de selección.

En conclusión, la selección de personal es un proceso crítico para el éxito de una organización, pero todavía se enfrenta a una serie de desafíos y críticas. Para

abordar estos desafíos, es necesario que las empresas adopten métodos de selección objetivos, aborden el sesgo inconsciente.

El desempeño laboral es un aspecto clave para el éxito y la eficacia de cualquier organización. Sin embargo, a pesar de su importancia, el desempeño laboral todavía se enfrenta a una serie de desafíos y críticas. En primer lugar, la falta de objetividad en la evaluación del desempeño laboral es un problema recurrente. Muchas veces, las evaluaciones se basan en opiniones subjetivas de los supervisores o jefes, en lugar de en criterios objetivos y medibles. Esto puede llevar a evaluaciones injustas y a la perpetuación de sesgos inconscientes.

Además, el énfasis en la productividad por encima de otros aspectos importantes, como el bienestar emocional y físico de los empleados, también es una crítica común. La cultura de la empresa y la presión por alcanzar objetivos a menudo pueden llevar a un ambiente de trabajo estresante y poco saludable. Esto, a su vez, puede afectar negativamente el desempeño laboral y la satisfacción del empleado. Otro desafío es la falta de retroalimentación y desarrollo profesional. Muchas empresas no proporcionan a sus empleados la retroalimentación adecuada ni las oportunidades de desarrollo profesional necesarias para mejorar su desempeño. Esto puede resultar en la desmotivación y la falta de crecimiento profesional de los empleados.

Por último, la falta de una cultura de trabajo positiva y de apoyo también es una crítica común. Un ambiente de trabajo tóxico puede afectar negativamente el desempeño laboral y la satisfacción del empleado. La falta de una cultura de trabajo positiva también puede resultar en una alta rotación de personal, lo que puede ser costoso y perjudicial para la continuidad del negocio. En conclusión, el desempeño laboral es un aspecto crítico para el éxito de una organización, pero todavía se enfrenta a una serie de desafíos y críticas. Para abordar estos desafíos, es necesario que las empresas adopten evaluaciones objetivas y enfoques equilibrados del desempeño laboral, fomenten un ambiente de trabajo positivo y apoyen el desarrollo profesional de sus empleados.

1.1. Realidad Problemática.

Contexto Internacional

Dixit y Arrawatia (2018) en un estudio para una revista en Rajastán, India, encontraron que, a menudo las empresas públicas y privadas no mejoran sus procesos de selección u ofrecen adecuadas recompensas y remuneraciones a los colaboradores de manera que, los trabajadores tienen bajo desempeño en el trabajo. Por lo tanto, las empresas deben contratar empleados por el mérito de sus habilidades y también proporcionar recompensas, ya que eso ayudaba a obtener talento adicional de los empleados. Asimismo, se considera que, las rotaciones de puestos y los ascensos se deben dar por desempeño de los empleados ayudando así a los empleados a proporcionar una mejor plataforma para desempeñarse bien y fomentar el crecimiento potencial.

En California, una de las lecciones más claras que se desprenden de décadas de investigación sobre la selección de personal es que la tradicional entrevista de trabajo cara a cara es terrible para predecir el desempeño laboral futuro. La triste verdad es que ninguna herramienta de selección es perfecta y el desempeño futuro no se puede predecir con precisión, pero la entrevista tradicional es particularmente mala. Afortunadamente, es posible realizar mejoras en la entrevista que permiten elevar su nivel de eficacia, incorporando pruebas basadas en habilidades claves, la cuales reducen la posibilidad de falsificación de resultados y garantizan una mayor precisión en la predicción del desempeño futuro. También existen otras herramientas tan precisas como una entrevista estructurada y sustancialmente menos costosa de administrar (Moore, 2017).

Frimpong, et al. (2017) revelaron que la gestión del capital humano en Sudáfrica se está convirtiendo progresivamente en parte de la estrategia corporativa en la mayoría de las organizaciones, por lo que no puede ser sobrestimado por las empresas; hasta la fecha solo hay pocas estrategias en cuanto a este inmensurable tema, el cual afecta al desempeño organizacional. Las empresas están buscando formas efectivas para retener y mejorar los talentos de los colaboradores, de tal manera que el personal mejore su desempeño; por lo tanto, es necesario invertir continuamente en sus talentos, porque la selección del

personal es una iniciativa a largo y continua para conseguir ganancias tanto presentes como futuras.

Contexto Nacional

Pérez (2020) menciona que en las entidades públicas como por ejemplo las municipalidades, se detectan dificultades en la selección de personal, porque incumplen con las normas nacionales para la gestión del capital humano y la poca eficiencia en el proceso de reclutamiento e inducción del personal, que influye negativamente en el desempeño. Además, existen percepciones negativas por parte de los usuarios acerca de la atención y servicio y esto se debe a las ineficiencias en los procesos de selección y al contrato de personas no calificadas para el puesto. Por lo tanto, es fundamental realizar un plan previamente establecido y, tener un criterio de selección bien definido de tal manera que se pueda identificar a las personas adecuadas para el cargo.

Además, Tejada, et al. (2020) mencionaron que, en las diferentes empresas de Cajamarca se vienen incorporando personas de manera inadecuada, no siguen los procedimientos de selección, evaluación y uso de técnicas de evaluación adecuadas, por lo cual, el personal seleccionado, usualmente resulta ser el inadecuado para el trabajo y, como consecuencia, la performance del trabajador se ve afectado. Por lo tanto, es necesario realizar de manera formal y preparada los procesos de selección, elegir en base a las competencias y habilidades según sea el puesto, con lo que se garantiza un alto desempeño en sus tareas.

Portuondo (2018) añade también que las empresas peruanas son cada vez más informales cuando se trata de contratar a un personal nuevo porque cuando eligen a una persona para el cargo, ésta no tiene la suficiente experiencia o formación deseada, por lo tanto, demuestra un desempeño ineficiente. Cabe enfatizar que, en las empresas estatales, estos procesos tienen muchos errores, pues no cumplen con las normas, optan por elegir a trabajadores solo por favoritismo o amistad, sin embargo, esto afecta en los índices de la productividad y desempeño de las actividades laborales. Siendo necesario, actualizarse respecto a las nuevas técnicas de selección de personal, ser transparentes en el proceso y evaluar periódicamente al personal respecto a su desempeño.

Asimismo, Jara, et al. (2018) mencionaron que en el Perú al no existir un adecuado proceso reclutamiento, capacitación, desarrollo y evaluación del personal no habrá mejoras en la performance de las empresas públicas. Por lo tanto, se debe contratar a trabajadores con un perfil personal y profesional que cumplan con los requisitos del puesto y aporte en el logro de los objetivos de la organización.

Valentín (2017) refiere que en el Perú encontrar personas con talento es una de las preocupaciones gerenciales más importantes de esta década. Específicamente, las empresas del sector público se enfrentan a una competencia cada vez más intensa por el talento y algunas incluso sufren de una escasez crónica de personas con talento. No obstante, hay poca atención a todo lo relacionado con la gestión del capital humano, como realizar un apropiado proceso de selección y reclutamiento para conseguir una fuerza laboral con un óptimo desempeño y lograr resultados favorables en las empresas ya sean privadas o públicas.

Cáceres (2017) refirió que en el Perú las empresas se encuentran preocupadas por el bajo interés en mejorar sus procesos de selección y el bajo desempeño de los empleados. Por lo tanto, están utilizando diversos métodos para aumentar el desempeño laboral a través de beneficios sociales, económicos y no económicos para demostrar al personal que valoran su trabajo y que son pieza clave para el logro de los objetivos organizacionales.

Contexto Local

La Municipalidad Distrital de Cujillo es una institución del sector público que gobierna el distrito del mismo nombre, uno de los quince distritos de la Provincia de Cutervo, en Cajamarca. Se ha evidenciado en esta institución que no hay una adecuada selección de personal según el perfil requerido para los diferentes puestos en la municipalidad, además, al no evaluar adecuadamente a los postulantes o elegir solo a las personas por amistad o confianza, trae como consecuencia la necesidad de contratar a un nuevo personal, generando gastos y pérdida de tiempo a la institución. Por otro lado, la oficina de RR. HH carece de técnicas o estrategias para una óptima selección del personal y los colaboradores desconocen por lo general cuáles sus funciones porque no hubo inicialmente una correcta inducción, esto se ve reflejado en el bajo rendimiento de los trabajadores,

en el incumplimiento de las tareas o retraso de las mismas, demora en el logro de objetos organizacionales y renunciaciones. Por tales motivos es necesario conocer en la presente investigación, el diagnóstico de las variables selección de personal, desempeño laboral y su relación entre ambas, siendo sustancial recomendar soluciones para mejora de la municipalidad.

1.2. Trabajos previos

A Nivel Internacional

Bibi (2019), tenía como objetivo general determinar el efecto de las prácticas de la gestión del capital humano en el desempeño laboral. Para ello, fundamentó su metodología en un tipo descriptivo, cuantitativo, transversal, con diseño cuasi experimental. Su muestra estuvo constituida por 364 empleados y a dicha muestra se le aplicó un cuestionario. Los resultados obtenidos revelaron un efecto significativamente positivo ($<0,05$) del reclutamiento y selección, coaching y tutoría para el aprendizaje y desarrollo del talento, compensación por retención de talento en el desempeño de los empleados. Se concluyó que, este tipo de organizaciones deben desarrollar estrategias para administrar el talento y poder aceptar los cambios atrayendo, desarrollando y reteniendo a empleados talentosos para abordar las necesidades actuales y retos futuros en la organización.

Mohammed (2018) tuvo como objetivo medir el nivel de efectividad y eficiencia del proceso de reclutamiento y selección y desempeño organizacional. Respecto a la metodología utilizada, fue un enfoque cuantitativo y diseño no experimental; además, utilizaron una muestra de 363 colaboradores para que desarrollen los cuestionarios. Se encontró que el proceso de reclutamiento y selección es 100% adecuado para aumentar el desempeño organizacional de la mejor manera posible sin perder tiempo y esfuerzos valiosos. Se concluyó que las grandes empresas dedican considerables recursos y energía para asegurarse de tener un sistema de selección de alta calidad y contar con los empleados adecuados. Es bastante convincente ver que el proceso de reclutamiento y selección y los desempeños organizacionales son prácticas muy importantes que afectan el éxito y desarrollo de la organización.

Ashraf (2017) se enfocó en analizar las prácticas de contratación y selección de personal en el sector público de Pakistán. El enfoque fue cuantitativo, el nivel descriptivo y diseño no experimental. También se utilizó una muestra de 144 encuestados, quienes desarrollaron los cuestionarios y algunas entrevistas breves. Los resultados evidenciaron que solo el 39% de los empleados conocen muy bien sus funciones y el 31% opinaban que la descripción de su trabajo no concuerda con las tareas y habilidades que se necesitan para realizarlo. Por lo tanto, se concluye que no hacen descripciones de trabajo adecuadas y las responsabilidades de los empleados no concuerda con la descripción de trabajo dada, lo que en última instancia afecta el desempeño de las organizaciones del sector público en Pakistán entonces, el proceso de contratación en el sector público tiene muchas deficiencias a pesar de las buenas políticas formales, principalmente debido a un análisis deficiente del trabajo.

Jasemi y Ahmadi (2017) tuvo como objetivo mostrar el nuevo método de criterios múltiples basado en ELECTRE para seleccionar al personal. En cuanto a la metodología, el enfoque, los pesos y rangos se determinan mediante variables lingüísticas, mientras que tanto los criterios cuantitativos como los cualitativos se consideran simultáneamente. Por último, con un caso, se ilustra la implementación del modelo y se comparan los resultados con TOPSIS. En los resultados se encontró que con esta nueva metodología y a partir de la aplicación de evaluaciones en el proceso de selección, se pueden medir las actitudes para la comunicación y las capacidades para el trabajo, lo que permite realizar la selección de personas en las organizaciones de una manera más efectiva. Por ende, se concluye que, en el entorno competitivo actual, los recursos humanos calificados se consideran claves para del éxito de las organizaciones. Por tanto, una solución eficaz al problema de la selección de personal es más necesaria que en el pasado.

I.2.1. A Nivel Nacional

Curo (2020) tuvo como objetivo evaluar la relación entre las dos variables anteriormente mencionadas; para ello se utilizó un diseño no experimental y un nivel descriptivo, asimismo, se hizo uso del cuestionario y la entrevista como herramientas para medir las variables en una muestra de 50 empleados. Se halló que el 62.5% calificaron al proceso de selección como bueno, asimismo, se

determinó que el proceso para el reclutamiento, la selección, contratación y la inducción de personal se relacionan con el desempeño laboral (Sig.<0.05). Por tanto, se concluye que este proceso es clave en el desempeño, pues, en la medida que mejore el proceso de selección, mejorará el desempeño, entonces, es recomendable que el proceso sea objetivo y estrictamente alineado con los requerimientos del puesto, de esa forma se elegirán al mejor candidato para determinada posición.

Pérez (2020), determinó la relación existente entre las variables examinadas. El análisis fue cuantitativo con un diseño no experimental, con una muestra conformada por 45 trabajadores de la municipalidad y se utilizó como instrumento un cuestionario. Los resultados evidenciaron que el 53,3% de los trabajadores evaluaron de manera regular al proceso de selección y el 57,8% de los colaboradores señalaron que la performance es regular. También, se encontró la relación entre las variables ($p < 0.05$). Se concluyó que el equipo de recursos humanos debe identificar las debilidades y fortalezas del capital humano para que se puedan tomar las decisiones más pertinentes y de esta manera fomentar las mejores prácticas de selección de personal en los gobiernos municipales. También, los colaboradores deben actualizar sobre los diversos temas a través de capacitaciones, congresos y talleres con el fin de aumentar su nivel de desempeño en el trabajo.

Lievens et al. (2020) analizaron la relación entre la selección de personal y desempeño en las organizaciones a través de un análisis de la literatura y se encontró relación positiva entre la selección y el desempeño a nivel individual y organizacional; por ende, se demuestra que un personal idóneo en el puesto asegurará un alto rendimiento en sus actividades, siendo necesario implementar intervenciones para mejorar la forma en que se realiza la selección en entornos específicos. Además, se recomienda a investigadores en selección de personal y otros campos incrementar el impacto de sus proyectos de investigación.

López (2019) planteó como propósito plantear estrategias de gestión del capital humano para lograr una mejora en el rendimiento laboral. Para ello, fundamentó su metodología en un tipo descriptivo, propositivo, mixto, con diseño

no experimental, su muestra estuvo constituida por 57 trabajadores y a dicha muestra se le aplicó un cuestionario mixto de ambas variables. Los resultados obtenidos mostraron que, los empleados manifestaron que se contaba con inadecuados procesos de contratación de personal (53%), mientras en muy escasas oportunidades se despliegan actividades de orientación para sus labores (54%) y no se lleva a cabo un adecuado proceso de comunicación interna (44%). Se concluyó que, en la empresa, el desempeño laboral no era adecuado, a raíz de un manejo poco apropiado de la gestión del capital humano, por tanto, la propuesta buscará mejorar dichos niveles de desempeño en los colaboradores.

Portuondo (2018) tuvieron como objetivo determinar la relación entre las dos variables objeto de estudio. Fue un estudio descriptivo correlacional con una muestra conformada por 150 funcionarios que participaron de un cuestionario. En los resultados se encontró que el 78.2% califican positivamente el proceso para la selección de personas, el 81.2% calificaron alto al proceso de evaluación y reclutamiento, no obstante, el 47.8% calificaron bajo el proceso de inducción y contratación. Por otro lado, el 65.2% calificaron al desempeño laboral como bueno, pero, está lejos de ser óptimo. Asimismo, se demostró la relación entre las dos variables (Sig. <0.05) y se concluyó señalando la importancia de realizar un reclutamiento y selección de personal adecuado para lograr un mayor desempeño en el personal. Además, se demostró la importancia de evaluar continuamente el desempeño laboral para conseguir la eficiencia y eficacia de los colaboradores.

Quenaya (2017) planteó como fin identificar la relación entre las variables objeto de estudio. Respecto a la metodología el nivel fue descriptivo correlacional y el diseño fue no experimental, la muestra estuvo conformada por 44 funcionarios y como instrumento se usó el cuestionario para obtener información. Se encontró que, el 57% de los colaboradores consideran como regular el nivel del proceso de selección, siendo necesario mejorar sus procesos de reclutar y seleccionar al personal mientras que, solo el 61% consideraron como alto el nivel de desempeño. Por otro lado, existe relación entre las variables objeto de estudio. Asimismo, se encontró relación entre las políticas de selección, reclutamiento, técnicas de selección, inducción de personal y desempeño laboral (Sig. <0.5). Se concluye que, la municipalidad debe tomar importancia y conocer más fondo la selección de

personal de tal manera, que sea más factible conseguir trabajadores más eficientes en sus labores.

I.2.2. A Nivel Local

Gastelo (2021) tuvo como objetivo diseñar un plan de gestión de capacidades para mejorar el rendimiento laboral, por el cual, en la metodología la tesis fue cuantitativa, descriptiva y propositiva. Además, la muestra estuvo conformada por 10 colaboradores a quienes se les aplicó como técnica la encuesta y el cuestionario como instrumento. Como resultado principal se evidenció un nivel bajo de desempeño laboral (70%) por lo que fue necesario diseñar las estrategias basadas en la motivación, comunicación interna y capacitación de tal manera, que los colaboradores puedan desempeñarse mejor en sus áreas de trabajo.

Tejada, et al. (2020) tuvo como objetivo identificar la relación entre las variables mencionadas con anterioridad. La metodología utilizada fue descriptiva-correlacional y se aplicó la encuesta y el cuestionario como herramientas para una muestra de 26 colaboradores. Se encontró que el 69.23% percibieron que no se lleva adecuadamente la selección del personal y el 57.69% a veces se esfuerzan en su trabajo, por lo tanto, es muy deficiente su desempeño, lo cual no es beneficioso para la empresa. También, se encontró relación entre las variables objeto de estudio (sigma menor a 0.05). Los autores concluyeron que, para garantizar el buen desempeño es necesario realizar un óptimo proceso de selección de personas en base a las competencias y habilidades según lo requerido por el puesto.

Zocón (2019) se enfocó en evaluar la relación entre las dos variables examinadas. Respecto a lo metodológico fue de tipo aplicada, no experimental y la muestra fue de 25 colaboradores que participaron del desarrollo de un cuestionario. En los resultados se encontró solo el 29% de los trabajadores estaban conformes con el proceso de selección, evidenciado las deficiencias en dicho proceso y señalaron que las convocatorias carecen de calidad, además, el 36% señaló que omitían algunas pruebas de selección y algunas carecían de criterios técnicos. Por otro lado, la selección de las personas se asocia de forma significativa ($p < 0,05$) con el desempeño laboral. Se concluye que, se evidenciaron falencias en el proceso de

selección porque no contrataron un personal adecuado para ello, por esta razón, contrataron a personas que no han demostrado un adecuado rendimiento ni cumplen a tiempo con las funciones establecidas. Asimismo, las dimensiones entrevista, incorporación, solución de problemas y productividad fueron los menos valorados, sin embargo, son cruciales para lograr una fuerza laboral activa.

Tello (2019) se planteó como propósito demostrar la relación que existe entre las dos variables a través de un estudio correlacional y no experimental. Además, la muestra estuvo conformada por 50 colaboradores a quienes se les aplicó los cuestionarios para obtener la información sobre el tema. Se encontró relación entre las variables ($<0,05$), siendo necesario identificar las falencias en el proceso de selección y tomar mejores decisiones que contribuyan a mejorar la performance de los trabajadores en la municipalidad. Se concluye enfatizando la necesidad de brindar una correcta inducción para que el personal conozca bien sus funciones y asuma sus responsabilidades adecuadamente.

Huamán (2018) tuvo como objetivo identificar y determinar la relación entre las variables objeto de estudio y para ello, utilizaron un diseño no experimental con un nivel correlacional, asimismo, la muestra estuvo conformada por 50 trabajadores y se utilizó el cuestionario como instrumento para medir las variables. Se encontró que el 80% de los trabajadores consideran que la selección del personal es la adecuada, el 60% señaló que las capacitaciones no contribuyen a la mejora del desarrollo de actividades y el 76% señalaron que el empleador no fomenta la iniciativa laboral. Por otro lado, el proceso de reclutamiento y selección de personas tiene una relación directa con el desempeño de los empleados ($< 0,05$), por lo tanto, se concluye que contratar a personas sin la experiencia o formación deseada para el puesto, retrasarán el trabajo, no se cumplirán eficientemente las metas y les costará más tiempo aprender.

1.3. Teorías relacionadas al tema.

1.3.1. Selección de personal

1.3.1.1. Definición de selección de personal

Se piensa que la selección de personas es una de las partes más importantes en la gestión exitosa de los recursos humanos porque es tarea del

proceso de selección encontrar a las personas adecuadas para los puestos adecuados. Si esto no se logra, la organización no podrá cumplir con su misión, visión y metas (Costello, 2006). De hecho, el proceso de selección y contratación comienza cuando una organización necesita cubrir una vacante que se define en su reglamento de organización interna y sistematización.

La selección es el proceso de elegir a las personas que tienen las competencias y capacidades más adecuadas para ocupar puestos de trabajo en una organización. Es un intento de lograr un equilibrio entre lo que el solicitante puede y quiere hacer y lo que requiere la organización (Kumari, 2012). En otras palabras, la organización no tendrá muchas posibilidades de éxito si no elige a las personas con las calificaciones necesarias, porque el objetivo principal es contratar a la mejor persona y es un principio fundamental en las leyes de igualdad de oportunidades laborales

El objetivo básico de la selección según lo planteado por Castetter (1992) es cubrir un puesto de trabajo con personal que reúna las competencias relacionadas con el trabajo, automotivado y dirigido o inclinado al éxito, consistente, eficiente hacia las metas, sistema y organización, contribuya bien y aprendiz rápido dirigido al autodesarrollo.

Druker (2001), explicó además que la selección como un proceso para elegir al candidato puede implicar entrar en registros, hojas de datos y currículum vitae (CV). Se pueden introducir pruebas para examinar la calidad de los recursos humanos relevantes para realizar los trabajos disponibles o la tarea.

1.3.1.2. Importancia del reclutamiento y selección de personal

Phillips (1998) afirmó que el reclutamiento y la selección es el deber principal del líder de la oficina de recursos humanos en toda organización. El reclutamiento es un proceso que involucra selección y el proceso es el primer paso para obtener personal calificado y mano de obra no calificada necesaria para la organización y esto crea una fuerza competitiva para la organización y la ventaja estratégica de reclutamiento para el gobierno y la organización privada. Como resultado, es de gran importancia contar con una política de reclutamiento clara en la organización

que conduzca al reclutamiento de los candidatos más brillantes para la selección de las personas calificadas en el puesto correcto (Petts 1997).

Según Dessler (2000), el reclutamiento y selección de personal son importantes porque:

- Aumentan la tasa de éxito del proceso de selección al disminuir el número de solicitantes de empleo visiblemente subcalificados o sobrecalificados.
- Aumentan la cantidad de candidatos a puestos de trabajo a un costo mínimo.
- Crean un grupo de talentos de candidatos para permitir la selección de los mejores candidatos para la organización.
- Atraen y animan a más candidatos a postularse en la organización.
- Vinculan a los empleadores con los empleados
- Determinan los requisitos presentes y futuros de la organización de acuerdo con sus actividades de planificación de personal y análisis de puestos.
- Ayudan a reducir la probabilidad de que los solicitantes de empleo, una vez reclutados y seleccionados, abandonen la organización solo después de un corto período de tiempo.

1.3.1.3. Dimensiones de la selección de personal

Se ha considerado las siguientes dimensiones, según Chiavenato (2011):

a) Políticas:

Implica los procedimientos administrativos para determinar las necesidades de un personal nuevo, regular las etapas de la selección de personal, definir y poner en práctica las normativas establecidas para el reclutamiento, selección y evaluación de los candidatos. Cabe mencionar, que, el perfil del puesto debe estar detallado en las bases de la convocatoria y también debe detallarse las actividades y cronograma del todo el proceso (Chiavenato, 2011).

Esta dimensión se basa en tres indicadores: (i) las necesidades del personal son generada por la generación de un nuevo puesto de trabajo, la renuncia o despido de un trabajador y el ascenso o crecimiento de un colaborador a otro puesto de trabajo, (ii) los procedimientos y las normativas implica todo el proceso para elegir a los candidatos, las fechas de la convocatoria y resultados de la misma y (iii)

convocatoria, suelen detallar el perfil de puesto, requisitos, actividades y cronograma de la selección del personal (Chiavenato, 2011).

b) Reclutamiento

El departamento de recursos humanos a cargo del reclutamiento y selección de empleados solo puede tener éxito en conseguir las personas adecuadas a través de solo dos fuentes, fuente interna y fuente externa (Chiavenato, 2011). No solo se necesitan nuevos empleados para trabajar en las organizaciones, los empleados actuales también deben ser promovidos, transferidos o degradados, por lo tanto, existen fuentes internas donde la organización puede querer que algunos de sus empleados actuales compitan con otros solicitantes para algunos puestos y la organización organizará ofertas de trabajo (Mohammed, 2018) y fuentes externas donde se convoca a nuevo personal fuera de la organización. La publicidad de los puestos de trabajo creará conciencia, atraerá la atención, mantendrá el interés y estimulará la acción (Armstrong, 2006).

Esta dimensión se basa en dos indicadores: (i) fuentes internas pues, cuando existen vacantes en la organización, primero se debe considerar a los empleados (candidatos internos) que ya están trabajando en la organización y (ii) las fuentes externas, cuando existen puestos vacantes en la organización, el departamento de recursos humanos anunciará esos puestos para los solicitantes fuera de la organización para solicitar (Armstrong, 2006).

c) Técnicas de selección

El reclutador puede utilizar diversas técnicas para evaluar las competencias de los candidatos, las pruebas pueden medir aspectos cognitivos, actitudinales y psicológicos. Por ejemplo: se puede evaluar la personalidad de la persona a través de un test o evaluar sus habilidades blandas mediante un estudio de caso, simulaciones o juegos de roles (Chiavenato, 2011).

Por otro lado, está la técnica de la entrevista donde interactúa por lo general el gerente de recursos humanos o el reclutador que convoca la plaza, esta técnica es muy efectiva y flexible porque puede ser presencial o mediante reuniones

virtuales o llamadas (Langer, König & Krause, 2017). De igual importancia, las empresas suelen comprobar los antecedentes y referencias laborales (Chiavenato, 2011).

Esta dimensión se basa en dos indicadores: (i) las pruebas de selección donde los reclutadores evalúan por competencias utilizan pruebas psicométricas, de personalidad y técnicas de simulación como el psicodrama y dramatización, (ii) la entrevista que facilita el contacto directo con los postulantes permite evaluar las reacciones del evaluado y obtener las referencias u otra información importante (Chiavenato, 2007).

d) Incorporación

La etapa final del proceso de selección es lo que se puede llamar la decisión y la oferta de empleo, normalmente se toma la decisión de ofrecer empleo a los candidatos mejor calificados después de completar todo el ejercicio de selección. Después, se publican los ganadores y se procede a la contratación e incorporación del nuevo personal (Daniel, Sanda & Midala, 2014).

Esta última dimensión se basa en dos indicadores: (i) contratación que incluye la presentación y bienvenida con todos los miembros de la empresa y, por último, (ii) la inducción, donde se brinda una explicación general de las normas y políticas de la institución y las funciones que debe realizar el nuevo colaborador según el puesto (Chiavenato, 2011).

1.3.2. Desempeño Laboral

1.3.2.1. Definición de desempeño laboral

El desempeño es un aspecto de toda organización. Una vez que el proceso de contratación ha conseguido muchas personas para las vacantes disponibles y la selección ha empleado a las personas adecuadas, la organización no espera más que la realización de tareas de los nuevos empleados. La organización tiene sus metas establecidas y para satisfacer la demanda de sus consumidores que esperan el mejor y más alto servicio de la organización y esto solo se puede lograr cuando los empleados hacen su trabajo de manera efectiva y eficiente, lo que lleva al

desempeño organizacional (Mohammed, 2018). Además, el desempeño añade los resultados obtenidos de las tareas realizadas por el personal en base a su experiencia y habilidades (Ellinger et al, 2003).

Armstrong y Baron (2004), definieron el desempeño organizacional como un enfoque estratégico e integrado cuyo objetivo es brindar un éxito sostenido a las organizaciones mediante la mejora del rendimiento de las personas que trabajan en ellas, desarrollando las capacidades de sus equipos y colaboradores de manera individual. Es el resultado final de tareas particulares que fue realizada por el empleado, que es el empleado responsable y que será evaluado. En otras palabras, el desempeño laboral es producto de un trabajo específico en una determinada calidad en un determinado tiempo (Tršková, 2016).

El desempeño en cada gobierno u organización privada determina si la organización está teniendo éxito o no, esto implica que el desempeño tiene un significado positivo o negativo en la vida de la organización. Por esta razón, el desempeño debe gestionarse bien, por ello, el objetivo de la gestión del desempeño es lograr los mejores resultados de la organización en el corto y largo plazo de la organización (Mohammed, 2018).

1.3.2.2. Áreas básicas que afectan el desempeño

Armstrong (2011) ha definido cuatro áreas básicas que afectan el desempeño de la siguiente manera:

- ✓ Empleado, que necesita el nivel adecuado de habilidades, motivación, apoyo e incentivos para trabajar con eficacia.
- ✓ Grupo de trabajo del empleado, cuyos miembros tendrán un fuerte impacto positivo o negativo en las actitudes, comportamiento y desempeño del empleado.
- ✓ Gerente, quien por los intereses en el desempeño debe brindar apoyo continuo y actuar como modelo, entrenador y estimulador.
- ✓ Empresa, que puede crear barreras para el desempeño efectivo en los casos en que no existe una visión de conexión fuerte, pero por el contrario hay una estructura, cultura o sistema de trabajo ineficientes, nada que ayude a la política y el sistema de relaciones laborales o estilo de liderazgo y gestión inadecuados.

1.3.2.3. Importancia del desempeño laboral

El desempeño de los empleados es uno de los factores críticos que contribuyen significativamente al éxito organizacional. Las organizaciones desempeñan un rol importante en la mejora del desempeño de los empleados al brindar capacitaciones y desarrollos para sus empleados (Gitongu, et al, 2016). Además, los estándares de gestión para evaluar el desempeño de los empleados también juegan un papel fundamental en la mejora del desempeño de los empleados, ya que brindan una imagen del desempeño real y su alineación con los puntos de referencia. Si se encuentran discrepancias, estos estándares ayudan a llevar los productos nuevamente a los niveles requeridos (Mackay, et al, 2004).

La performance de los miembros de una organización también depende en gran parte de la satisfacción con el trabajo que realizan. Si los empleados están satisfechos con su trabajo, así como con la organización, estarán más comprometidos a lograr un mejor desempeño y como resultado de ello lograr las metas de la organización (Harter, et al, 2002).

1.3.2.4. Dimensiones del desempeño laboral

a) Eficacia

Es la capacidad para producir el efecto que se desea o se espera en algo que se ejecuta. Gestionar la eficacia de los trabajos en las empresas tiene beneficios tanto para las personas, que verán cómo se incrementan sus probabilidades de crecimiento profesional debido a su mayor competencia y para las organizaciones, porque contarán con trabajadores eficaces. Por otro lado, las instituciones que no potencien o valoren la eficacia de su personal, conseguirán resultados desfavorables e incumplimiento de tareas (Chiavenato, 2009).

Los indicadores de la eficacia son dos: (i) logros donde los trabajadores demuestran sus capacidades para conseguir lo propuesto y (ii) metas, implica que las personas planifiquen sus actividades y se esfuercen en cumplir todo lo planeado en las empresas (Chiavenato, 2009).

b) Eficiencia

Es el cumplimiento de las metas de manera óptima y en un tiempo prudente. Además, implica hacer uso de la creatividad para resolver los problemas y lograr los objetivos en menos tiempo y empleando menos recursos para que la empresa ahorre costos. En otras palabras, es la capacidad de disponer de algo para lograr un propósito planteado (Chiavenato, 2009).

Es necesario que las organizaciones consigan que sus colaboradores (independientemente de su jerarquía en el trabajo) sean eficaces y luego eficientes. Este punto es muy importante, porque supone una disminución de los costos por parte de la entidad, e indirectamente, el personal se siente más satisfecho y comprometido al ver su trabajo mejor desarrollado y más valorado (Chiavenato, 2009).

Los indicadores de la eficiencia son dos: (i) realización de tareas, significa que los trabajadores cumplen con las actividades asignadas por el supervisor o jefe inmediato (ii) idoneidad en el servicio es brindar soluciones inmediatas y creativas en el trabajo y ofrecer una óptima atención a los usuarios (Chiavenato, 2009).

1.3.2.5. Relación entre selección de personal y desempeño laboral

El reclutamiento y la selección traen empleados competentes a la organización que realizarán sus tareas de manera efectiva y eficiente para cumplir con los objetivos de la organización. Cuando se cumplen dichos objetivos, significa que la organización se ha desempeñado bien a través de sus empleados competentes (Mohammed, 2018).

Los empleados competentes mejorarán el funcionamiento exitoso de la organización y esto hará una contribución significativa a los valores y objetivos de la organización (Sisson 1994). Si el sistema de reclutamiento y selección de una organización es muy eficaz, se contratarán y retendrán personas satisfechas en la organización. En este caso, los resultados comerciales finales, como el rendimiento financiero y la productividad, se verán influidos en la organización (Mohammed, 2018).

1.4. Formulación del problema.

1.2.3. Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Cujillo, Cajamarca, 2021?

1.2.4. Problemas Específicos

- a. ¿Cuál es la situación de la selección de personal en la Municipalidad Distrital de Cujillo, Cajamarca, 2021?
- b. ¿Cuál es el nivel del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Cujillo, Cajamarca, 2021?
- c. ¿Cuál es la relación que existe entre las dimensiones de la selección de personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Cujillo, Cajamarca, 2021?

1.5. Justificación e importancia del estudio

Este estudio es de gran importancia porque la entidad presenta un problema de desempeño laboral desde hace tres años, esto se ha evidenciado en el retraso de las tareas, la poca eficiencia de los colaboradores y la demora en el cumplimiento de los objetivos de la municipalidad, siendo necesario conocer la situación de la selección del personal; además, es importante porque se determinará la relación existente entre las dos variables objeto de estudio y de esta manera se puedan tomar mejores decisiones para realizar un mejor proceso de selección de personas y aumentar los niveles de desempeño. Cabe mencionar que, actualmente ante un contexto muy competitivo, la selección de personal ha demostrado ser clave dentro de las empresas para ser exitosas.

Justificación teórica: Este proyecto de investigación se lleva a cabo utilizando los conceptos y dimensiones para estudiar las variables selección de personas y desempeño laboral, de tal manera que contribuye a buscar soluciones al problema planteado. Por lo tanto, este estudio tendrá un valor teórico porque será servirá como guía para futuros estudios y se podrá comparar con otros modelos teóricos.

Justificación práctica: Los resultados de este estudio contribuirán a diagnosticar los motivos por el cual el desempeño se encuentra en un nivel bajo, de tal manera, que se recomendarán algunas pautas para que mejoren el proceso de selección de personas en la institución. Asimismo, el departamento de Recursos Humanos de la municipalidad podrá diseñar mejores estrategias para atraer y retener al capital humano y lograr una fuerza laboral más competente.

Justificación metodológica: Para la recolección de información de este estudio se empleará como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, el mismo que será validado por tres expertos, para obtener resultados confiables y conseguir datos reales.

1.6. Hipótesis.

H_1 : Existe relación entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Cujillo, Cajamarca, 2021.

H_0 : No existe relación entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Cujillo, Cajamarca, 2021.

1.7. Objetivos.

1.7.1. Objetivo general.

Determinar la relación que existe entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Municipalidad de Cujillo, Cajamarca, 2021.

1.7.2 Objetivos específicos.

- a. Analizar la situación de la selección del personal en la Municipalidad de Cujillo, Cajamarca, 2021.
- b. Determinar el nivel del desempeño laboral en la Municipalidad de Cujillo, Cajamarca, 2021
- c. Evaluar la relación que existe entre las dimensiones de la selección de personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Cujillo, Cajamarca, 2021

II. MATERIAL Y METODO

2.1. Tipo y Diseño de Investigación

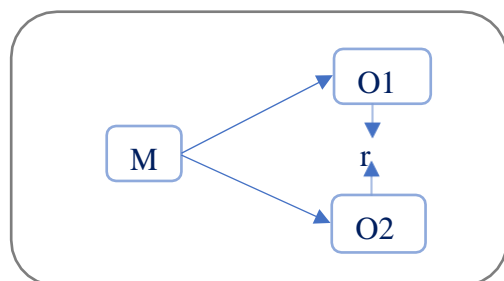
Según Hernández y Mendoza (2018), los estudios descriptivos detallan las características o particularidades de las variables objeto de estudio; en este caso la situación problemática de la selección de personas y desempeño laboral en la municipalidad Distrital de Cujillo, Cajamarca se evaluaron cómo se encuentran en un tiempo determinado.

Asimismo, Hernández, et al. (2014) mencionan que los estudios correlaciones indagan la relación que existe entre dos a más variables. Por ende, en el presente estudio se hallará la relación que existe entre la selección de personas y su desempeño laboral.

El diseño fue no experimental porque no se manipulan las variables, solo se observan tal cual es su contexto natural para recolectar la información que se necesita (Hernández & Mendoza, 2018).

Además, es de tipo transversal porque la recolección de datos fue en un solo instante de tiempo, su finalidad es describir las variables selección de personal y desempeño laboral, para analizar su relación en un momento dado (Hernández, et al., 2014).

Esquema correlacional:



Dónde:

M = Es el grupo o muestra

O1 = Selección de personal

O2 = Desempeño laboral

r = Correlación entre dichas variables

2.2. Población y muestra

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014), la población es el conjunto de elementos que tienen características similares de los que se desea recoger información

La muestra es una parte de la población que se escoge para responder el cuestionario y conseguir información necesaria para el estudio (Fracica, 1988 citado por Bernal, 2010).

La población para la presente investigación fue de 70 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cujillo, Cajamarca, la cual, por ser pequeña, conformará la muestra, la misma que participará de los cuestionarios creados para recolectar información.

2.3. Variables y operacionalización

2.3.1. Variable: Selección de personal

Definición conceptual: Para Pereda y Berrocal (2011), es elegir al postulante más adecuado para colocarlo en un puesto o vacante disponible mediante una serie de evaluaciones.

Definición operacional: La selección de personal se da mediante un proceso para cubrir la vacante y conseguir un nuevo trabajador (Chiavenato, 2011).

Variable: Desempeño laboral

Definición conceptual: Según Snell y Bohlander (2013), es el resultado de la evaluación del gerente o supervisor hacia el colaborador, de tal manera que el trabajador conoce sus debilidades y fortalezas mediante la retroalimentación y ésta le sirva para mejorar en la próxima evaluación.

Definición operacional: Chiavenato (2009) menciona que es el cumplimiento de las tareas y funciones que el cargo exige a los trabajadores. El personal debe mostrar eficacia y eficiencia en su trabajo.

Tabla 1

Selección del personal y desempeño laboral

| Variables | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Técnicas e instrumentos |
|-----------------------|-----------------------|----------------------------|---|--|
| Selección de personal | Políticas | Necesidades del personal | 1. ¿Suelen detallar las necesidades del personal dentro de la municipalidad? 2. ¿Se realiza un proceso de selección de personal según las necesidades del personal dentro de la municipalidad? | Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario |
| | | Procedimiento y normativas | 3. ¿Se cuenta con un procedimiento que regula las diferentes etapas de la selección de personal nuevo en la municipalidad? 4. ¿Se encuentran bien definidas las normativas para la selección, reclutamiento, evaluación de los candidatos y la incorporación del personal nuevo? | |
| | Reclutamiento | Convocatoria | 5. ¿Suele estar detallado el perfil de puesto y los requisitos para la plaza vacante en las bases de la convocatoria? 6. ¿Suele estar detallado las actividades y cronograma para la selección del personal y los resultados de la convocatoria? | |
| | | Fuentes internas | 7. ¿Con qué frecuencia se dan los procesos de reclutamiento interno en la municipalidad? | |
| | Técnicas de selección | Fuentes externas | 8. ¿Se da las facilidades para que los colaboradores de la municipalidad puedan participar en actividades de promoción y ascenso cuando existen plazas vacantes para tal objetivo? 9. ¿Con qué frecuencia se dan los procesos de reclutamiento externo en la municipalidad? | |

| | | |
|---------------|----------------------|---|
| Incorporación | Pruebas de selección | 10. ¿Se invita a los mejores candidatos externos para que puedan participar en las convocatorias de trabajo y someterse al procedimiento de selección? 11. ¿Se aplican pruebas de conocimientos durante el proceso de selección de personal nuevo en la municipalidad? |
| | Entrevista | 12. ¿Se aplican pruebas psicológicas durante el proceso de selección de personal nuevo en la municipalidad? |
| | Contratación | 13. ¿Se realizan entrevistas con el jefe de área o unidad de recursos humanos en la etapa final del proceso de selección? |
| | Inducción | 14. ¿Se realiza el proceso de verificación de los antecedentes y referencias laborales de los candidatos que pasan a la fase final del proceso de selección? 15. ¿Se realiza el proceso de contratación de los postulantes ganadores según lo establecido en la convocatoria laboral y de acuerdo con las leyes laborales vigentes? 16. ¿Suelen explicar la información requerida sobre la prestación laboral y puesto de trabajo? 17. ¿Se realizan actividades de inducción que facilitan el proceso de incorporación del personal nuevo a su área de trabajo y en la municipalidad en general? 18. ¿Se realizan actividades de bienvenida al personal nuevo seleccionado para trabajar en la municipalidad? |
| | Logros | 1 ¿Sueles demostrar tus capacidades para cumplir los objetivos planteados en la municipalidad? |

| | | | | |
|----------------------|------------|--------------------------|---|---|
| Desempeño laboral | Eficacia | | 2. ¿Sueles contribuir al cumplimiento de logros de la municipalidad? | Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario |
| | | Metas | 3. ¿Sueles esforzarte a diario para cumplir las metas planteadas en la municipalidad? | |
| | | Realización de tareas | 4. ¿Manejas adecuadamente el tiempo y los recursos para cumplir con las metas planteadas por la municipalidad? | |
| | Eficiencia | | 5. ¿Sueles cumplir con las tareas y funciones a tu cargo de la municipalidad? | |
| | | Idoneidad en el servicio | 6. ¿Sueles cumplir con las tareas extras que te delega el supervisor inmediato del área de trabajo? | |
| | | | 7. ¿Sueles demostrar creatividad en la solución de problemas presentados en tu área de trabajo, de tal manera que logran los objetivos? | |
| | | | 8. ¿Sueles utilizar de manera óptima y racional los recursos laborales para brindar un buen servicio a los usuarios? | |

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Técnica de Recolección de Datos

Se utilizó como técnica la encuesta

Según Arias (2006) se entiende como técnica a la forma de obtención de datos e información, como parte de una disciplina y complemento del método científico. Por ello se considera en este caso a la encuesta, que es una técnica que apoya en la búsqueda de datos e información de una muestra específica (Hernández, et al., 2014).

Instrumentos de recolección de datos

Se utilizó el cuestionario como instrumento de recolección de datos

Según Fernández, Baptista, y Hernández (2010) manifiestan que “Un cuestionario consiste en una serie de preguntas respecto a una o más variables a evaluar” (p. 217).

El cuestionario de selección de personal tendrá 18 preguntas, en tanto el cuestionario de desempeño laboral tendrá 8 preguntas; para los dos cuestionarios se establecerán respuestas mediante la escala de tipo Likert donde 1 es nunca y 5 siempre.

Validez

Los resultados de los instrumentos para la recolección de datos serán validada por tres profesionales expertos.

Confiabilidad

La confiabilidad de los dos instrumentos será hallada mediante el alfa de Cronbach aplicando la prueba piloto. Para ello, este estudio se basará en los criterios de George y Mallery (2003):

Tabla 2

Coeficiente alfa de Cronbach

| Coeficiente alfa | |
|------------------|--------------|
| >.9 | Excelente |
| >.8 | Bueno |
| >.7 | Aceptable |
| >.6 | Cuestionable |
| >.5 | Bajo |

2.5. Procedimientos de análisis de datos

Una vez obtenida la información, ésta se procesará para brindar los resultados según los objetivos planteados (Bernal, 2010). Por lo tanto, después de aplicar los cuestionarios, se creará una base de datos y se utilizará el programa SPSS V26 y Excel versión 2019 para obtener la confiabilidad de los instrumentos, luego hallarán los resultados descriptivos de las variables y dimensiones analizadas; estos hallazgos serán representados a través de gráficos y tablas. Por otro lado, se probarán las relaciones entre las variables objetivo de estudio con el parámetro Rho de Spearman (Hernández, et al., 2014).

2.6. Criterios éticos

En el estudio se respetará a aquellos colaboradores que no deseen participar de la encuesta y a los que deseen ser parte del estudio se les explicará el propósito. Además, se respetará la privacidad y confiabilidad de colaboradores, esto significa, que se protegerá la identidad de los participantes, porque no se mostrarán sus datos personales. Además, la investigadora actuará con prudencia asumiendo con responsabilidad y ética todos los efectos derivados de la interacción con los participantes (Babbie, 2000).

2.7. Criterios de rigor científico

Según Noreña, et al. (2012):

Valor de la verdad y autenticidad: Los hallazgos obtenidos en este estudio, serán mostrados de manera transparente y honesta, es decir, no se alterará ningún dato.

Consistencia y dependencia: El instrumento de la investigación será evaluado por expertos en el tema para que certifiquen la pertinencia y notabilidad del contenido estudiado.

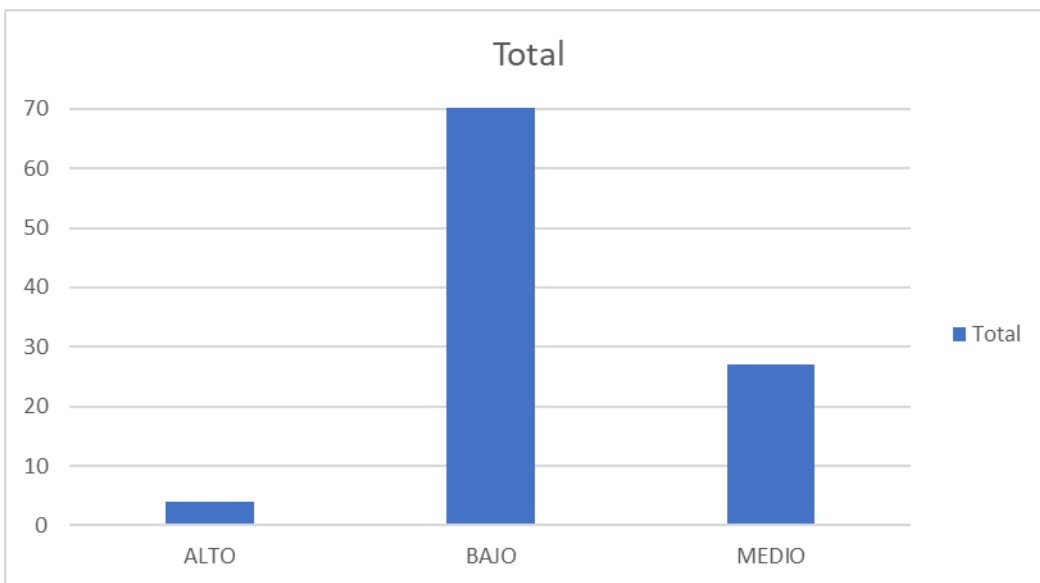
Reflexividad y objetividad: Los resultados serán interpretados objetivamente y la información relacionada al tema estará ceñida en la verdad.

III. RESULTADOS

3.1. Tablas y figuras

Figura 1

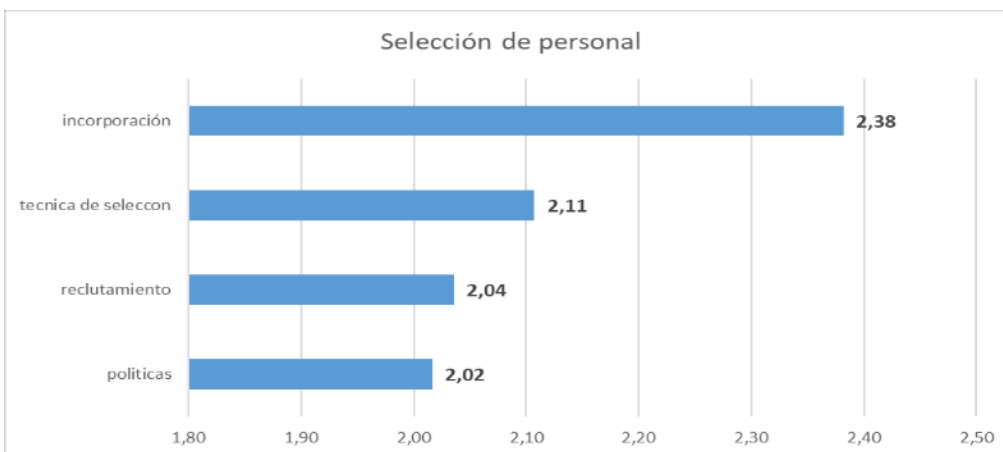
Variable selección de personal



Nota: Se evidencia en la figura 01 que la selección de personal se halla en un nivel bajo dado que el personal contratado no suele cubrir las expectativas ni necesidades de la entidad, por lo que la institución debe mejorar sus procesos y estrategias para captar a nuevos colaboradores; además, no suelen explicar con claridad los procedimientos o procesos del reclutamiento y selección de personal.

Figura 2

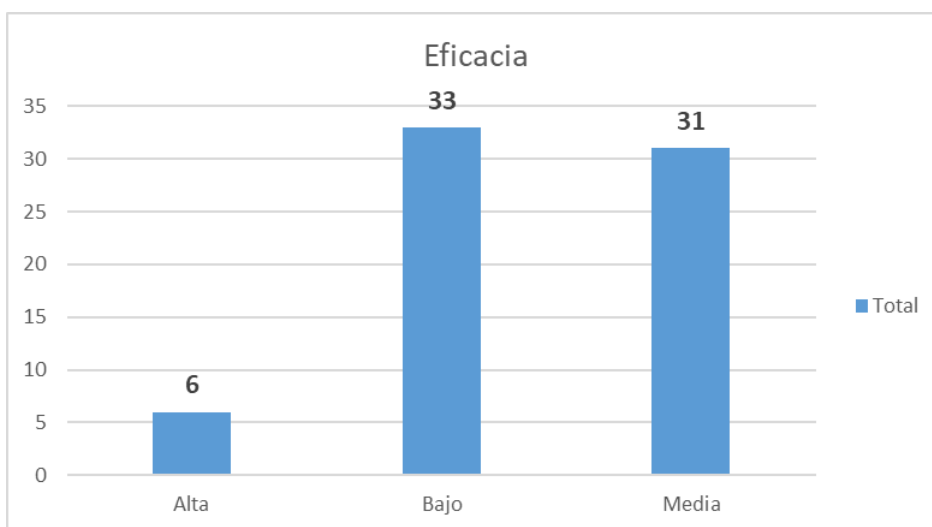
Dimensiones de la variable selección de personal



Nota: Se evidencia en la figura 02 que las cuatro dimensiones de la variable selección de personal obtuvieron bajo puntajes porque la empresa no realiza un diagnóstico correcto de las necesidades del personal en la institución; además, el proceso de selección no es acorde a las necesidades. Tampoco cuentan con un claro procedimiento que explican las etapas de este proceso de selección en la municipalidad. Asimismo, no detallan adecuadamente las actividades y el cronograma de la convocatoria.

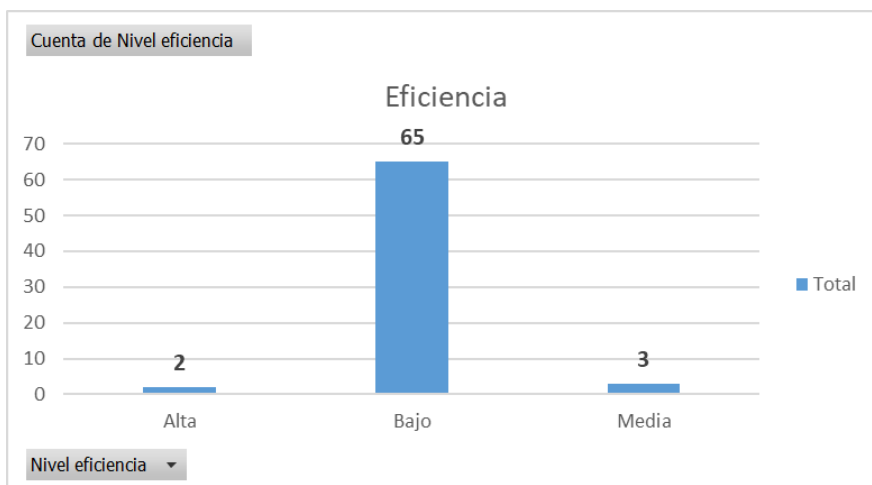
Por otro lado, no siempre hay facilidad para que los trabajadores de la municipalidad participen de las convocatorias (para que asciendan, por ejemplo). Asimismo, falta mejorar en las técnicas de selección que aplican y verificar los documentos de los postulantes. Por último, aunque la dimensión incorporación fue la mejor valorada con un promedio de 2.38, la empresa debe mejorar en la información que brindan sobre la prestación laboral y puesto de trabajo, realizar mejor las actividades de inducción y bienvenida al personal nuevo.

Figura 3
Desempeño laboral-dimensión eficacia



Nota: Se evidencia en la figura 03 que predomina el nivel bajo porque la mayoría de los colaboradores (33) refieren que no suelen demostrar sus talentos para lograr las metas. Además, no suele esforzarse para conseguir los resultados esperados en la municipalidad. Por otro lado, no manejan adecuadamente el tiempo y los recursos ofrecidos por la institución para realizar las tareas.

Figura 4
Desempeño laboral-dimensión eficiencia



Nota: En la figura 04 se observa un nivel bajo de eficiencia porque la mayoría de colaboradores (65) consideran que no cumplen a cabalidad sus funciones, no asumen tareas extras ni demuestran su creatividad en la solución de problemas. Por otro lado, no utilizan adecuadamente los recursos laborales para brindar una atención adecuada a los usuarios.

Tabla 3
Correlaciones entre las variables

| Selección de personal | | | Desempeño |
|-----------------------|-----------|-----------------------------|-----------|
| Rho de Spearman | Políticas | Coefficiente de correlación | ,564** |
| | | Sig. (bilateral) | 0,000 |
| | | N | 70 |

Se evidencia relación entre las dos variables objetos de estudio (sig. < 0,05) porque a medida que se lleve a cabo un proceso adecuado de selección de personal, los colaboradores demostrarán un mayor desempeño en la municipalidad.

Tabla 4*Correlaciones entre las dimensiones de la selección de personal y el desempeño*

| Correlaciones | | | Desempeño |
|-----------------|----------------------|----------------------------|-----------|
| Rho de Spearman | Políticas | Coeficiente de correlación | ,564** |
| | | Sig. (bilateral) | 0,000 |
| | | N | 70 |
| | Reclutamiento | Coeficiente de correlación | ,698** |
| | | Sig. (bilateral) | 0,000 |
| | | N | 70 |
| | Técnica de selección | Coeficiente de correlación | ,497** |
| | | Sig. (bilateral) | 0,000 |
| | | N | 70 |
| | Incorporación | Coeficiente de correlación | ,406** |
| | | Sig. (bilateral) | 0,000 |
| | | N | 70 |

Se evidencia relación entre las dos variables objetos de estudio (sig. < 0,05) porque a medida que se lleve a cabo un proceso adecuado de selección de personal, los colaboradores demostrarán un mayor desempeño en la municipalidad.

Respecto a las dimensiones, se evidenció que las políticas se relacionan de una forma positiva moderada con el desempeño laboral (sig. < 0,05; $r=,564$); esto implica que, los trabajadores demostrarán un mayor rendimiento, si la municipalidad realiza adecuadamente el diagnóstico de necesidades del personal y manejan un procedimiento de selección de personal. Además, es necesario detallar adecuadamente el perfil vacante para lograr los mejores postulantes.

También, la dimensión reclutamiento se relaciona de una forma positiva moderada con el desempeño (sig.<0, 05; $r=698$); esto significa que, los nuevos trabajadores demostrarán mayor rendimiento a medida que se realice adecuadamente el reclutamiento interno y externo.

Por otro lado, la dimensión técnica de selección se relaciona de forma positiva moderada con el desempeño laboral (sig.<0, 05; r=497); porque los correctos métodos de evaluación de conocimientos, psicológicos y emocionales a los postulantes contribuirán a contratar personas idóneas para el puesto. Además, una adecuada entrevista con el jefe y la verificación de antecedentes y referencias laborales serán de suma vitalidad para el desempeño del personal.

Por último, la dimensión incorporación también se relaciona positiva y moderadamente con el desempeño (sig. <0,05; r =406), porque una óptima contratación, inducción y bienvenida a los nuevos colaboradores ayudan al buen rendimiento de éstos.

3.2. Discusión

Respecto al objetivo general Determinar la relación que existe entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Municipalidad de Cujillo, Cajamarca, 2021, se halló relación entre las dos variables (sig. < 0,05); esto significa que, los colaboradores antiguos y nuevos realizarán mejor sus funciones a medida que, la institución lleve a cabo un adecuado proceso de selección de personal. También se halló se evidenció que las políticas, reclutamiento, técnica de selección e incorporación se relacionan con el desempeño de los colaboradores (sig. < 0,05); esto implica que el buen rendimiento depende de dichas dimensiones. Este resultado fue similar al de Bibi (2019), quien concluyó, además, que las organizaciones deben utilizar diversas estrategias para administrar el talento y poder aceptar los cambios atrayendo, desarrollando y reteniendo a empleados talentosos para abordar las necesidades actuales y retos futuros en la organización. Asimismo, Mohammed (2018) encontró que, el proceso de reclutamiento y selección contribuye al incremento del desempeño de la organización. Igualmente, Ashraf (2017), halló que el nivel desempeño laboral era bajo ya que el proceso de contratación en el sector público tiene muchas deficiencias a pesar de las buenas políticas formales, principalmente debido a un análisis deficiente del trabajo.

Del mismo modo, Pérez (2020) demostró relación entre las dos variables y señala la importancia de identificar las debilidades y fortalezas del capital humano para que se puedan tomar las decisiones más pertinentes y de esta manera

fomentar las mejores prácticas de selección de personal en los gobiernos municipales. También, Portuondo (2018) demostró la relación entre las dos variables (Sig. <0.05); además, Huamán (2018) concluye que contratar a personas sin la experiencia o formación deseada para el puesto, retrasarán el trabajo, no se cumplirán eficientemente las metas y les costará más tiempo aprender. Por lo tanto, es bastante convincente ver que el proceso de reclutamiento y selección y el desempeño laboral son prácticas muy importantes que afectan el éxito y desarrollo de la organización. Así lo demostró Dessler (2000), ya que refirió que el reclutamiento y selección de personal son importantes porque ayuda a reducir la probabilidad de que los colaboradores seleccionados abandonen la organización solo después de un corto período de tiempo.

Respecto al objetivo específico 01 Analizar la situación de la selección del personal en la Municipalidad de Cujillo, Cajamarca, 2021, se encontró que las dimensiones políticas, reclutamiento, técnicas de selección e incorporación fueron calificadas con bajo puntaje (2,38; 2,11; 2,04 y 2,02, respectivamente), porque los colaboradores consideran que la empresa realiza un óptimo proceso de selección de postulantes. Del mismo modo, Ashraf (2017) evidenció que solo el 39% de los empleados conocen muy bien sus funciones y el 31% opinaban que la descripción de su trabajo no concuerda con las tareas y habilidades que se necesitan para realizarlo. Por lo tanto, se concluye que no, existe en la institución un adecuado proceso de selección. Asimismo, López (2019) mostró que, los colaboradores consideraron inadecuados los procesos de contratación de personal (53%), mientras en muy escasas oportunidades se despliegan actividades de orientación para sus labores (54%) y no se lleva a cabo un adecuado proceso de comunicación interna (44%).

De la misma manera, Tejada, et al. (2020) en su revista encontraron que el 69.23% percibieron que no se lleva adecuadamente la selección del personal y el 57.69% a veces se esfuerzan en su trabajo. Asimismo, Zocón (2019) en su artículo halló que, solo el 29% de los trabajadores estaban conformes con el proceso de selección, evidenciado las deficiencias en dicho proceso y señalaron que las convocatorias carecen de calidad, además, el 36% señaló que omitían algunas

pruebas de selección y algunas carecían de criterios técnicos. Al respecto, Quenaya (2017) hace un llamado a la municipalidad de tomar importancia y conocer más fondo la selección de personal de tal manera, que sea más factible conseguir trabajadores más eficientes en sus labores. Al respecto, Jasemi y Ahmadi (2017), mencionan que, en el entorno competitivo actual, los recursos humanos calificados se consideran claves para del éxito de las organizaciones. Por tanto, una solución eficaz al problema de la selección de personal es más necesaria que en el pasado.

Según el objetivo específico 02 determinar el nivel del desempeño laboral en la Municipalidad de Cujillo, Cajamarca, 2021, se evidenció un bajo desempeño tanto; asimismo, sus dimensiones eficacia y eficiencia obtuvieron bajos puntajes porque el trabajador no demuestra su talento y conocimientos en su diaria laboral. Además, no son capaces de realizar tareas innovadoras o extras y utiliza adecuadamente los recursos para mejorar la atención al cliente. De la misma manera, Gastelo (2021) evidenció un nivel bajo de desempeño laboral (70%) por lo que fue necesario diseñar las estrategias basadas en la motivación, comunicación interna y capacitación de tal manera, que los colaboradores. Asimismo, Tejada, et al. (2020) halló deficiente su desempeño, lo cual no es beneficioso para la empresa. Además, en el estudio de Portuondo (2018), el 65.2% calificaron al desempeño laboral como bueno, pero, está lejos de ser óptimo. Al respecto, Chiavenato (2009), refiere la necesidad de que las empresas logren que su personal sean eficaces y luego eficiente porque, esto trae consigo una reducción de los costos y colaboradores más satisfechos y comprometidos al sentirse más valorado.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Respecto al objetivo general se halló relación entre las dos variables (sig. < 0,05) porque un adecuado de selección de personal contribuirá a que los trabajadores realicen mejor sus funciones en la municipalidad.

En cuanto al objetivo específico 01 se encontró que las dimensiones políticas, reclutamiento, técnicas de selección e incorporación fueron calificadas con bajo puntaje (2,38; 2,11; 2,04 y 2,02, respectivamente), porque los colaboradores consideran que la empresa no toma en cuenta un correcto proceso de selección para elegir los mejores candidatos.

Según el objetivo específico 02 se evidenció un bajo desempeño tanto en la dimensión eficacia como eficiencia porque los colaboradores no demuestran sus capacidades y conocimientos para cumplir con los resultados esperados. Además, no realizan actividades extras o son innovadores al solucionar los inconvenientes. Asimismo, no usan adecuadamente los recursos laborales para mejorar su atención a los usuarios.

En el objetivo específico 03 se halló se evidenció que las políticas, reclutamiento, técnica de selección e incorporación se relacionan con el desempeño de los colaboradores (sig. < 0,05); esto implica que el buen rendimiento depende del manejo del procedimiento de selección de personal, del buen reclutamiento interno y externo, de los correctos métodos de evaluación y entrevista. Por último, dependerá de la inducción y bienvenida del personal.

4.2. Recomendaciones

Para el objetivo general se recomienda al área de recursos humanos identificar las fortalezas y debilidades de la fuerza laboral con el objetivo de tomar las decisiones más importantes para llevar a cabo estrategias exitosas de selección de personas en la municipalidad. Además, se recomienda ser honestos en el proceso de selección y reclutamiento.

Para el objetivo específico 01 deben implementar procedimientos de mejora de la aplicación de la selección de personal según la normatividad laboral en el sector público que garantice la planificación y ejecución honesta y objetiva de la admisión e incorporación del personal.

Para el objetivo específico 02 se recomienda a los colaboradores de la municipalidad participar de cursos de actualización y capacitaciones con el objetivo de incrementar el nivel de desempeño laboral. Además, se sugiere que el área de recursos humanos evalúe periódicamente el rendimiento de sus colaboradores para que cumplan eficientemente sus tareas y metas.

Para el objetivo específico 03 se recomienda utilizar más fuentes de reclutamiento para captar a los colaboradores requeridos, estos deben basarse en el manual de organización y funciones. Además, el área de recursos humanos debe actualizar las pruebas de selección de personal (cognitivas, personalidad y conocimientos). Por otro lado, se sugiere llevar a cabo la inducción según la complejidad de cada puesto de trabajo.

REFERENCIAS

- Armstrong, M. (2006). *A handbook of human resource management practice* (10th ed). Kogan Page, Ltd.
- Armstrong, M. (2011). *Řízení pracovního výkonu v podnikové praxi, Cesta k efektivitě a výkonnosti*, Fragment, Praha.
- Armstrong, M., Baron, A. (2004). *A. Managing Performance: Performance Management in Action* (2nd ed). Chartered Institute of Personnel and Development.
- Ashraf, J. (2017). Examining the public sector recruitment and selection, in relation to job analysis in Pakistan. *Cogent Social Sciences*, 3(1). <https://doi.org/10.1080/23311886.2017.1309134>
- Bibi, M. (2019). Impact of Talent Management Practices on Employee Performance, en la Bahria University. *SEISENSE Journal of Management*, 2 (1), <https://doi.org/10.33215/sjom.v2i1.83>
- Borsic, Z., et al. (2020). Emotional Intelligence in the Human Talent Management to Improve Job Performance. *Pro Sciences: Revista De Producción, Ciencias E Investigación*, 4(37), 61-75. <http://www.journalprosciences.com/index.php/ps/article/view/292>
- Cáceres, C. (10 de junio de 2017). Un trabajador motivado es la clave en la organización. *Diario El Peruano*.
- Castetter, W. (1992). *The personnel function in educational administration* (5th ed.). Macmillan.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos*. McGraw Hill
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. McGraw Hill.
- Costello, D. (2006). Leveraging the Employee Life Cycle. *CRM Magazine*, 10 (12), 48-48.
- Cuesta, A., et al. (2018). Evaluación del desempeño, compromiso y gestión de recursos humanos en la empresa. *Ingeniería Industrial*, 34(1), 24-35. <http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v39n1/rii04118.pdf>
- Curo, J. (2020). *Selección de personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de desarrollo social de la Municipalidad Provincial de Sechura - Piura 2019* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/47013>

- Daniel, A.; Sanda, A. & Midala, A. (2014). Recruitment, Selection and Placement of Human Resource in Adult Education Organisation: Implications for the Management of Adult Education Borno State Nigeria. *Journal of Education and Practice*, 5 (31).64-68. <https://n9.cl/zda8a>
- Dessler, G. (2000). *Human Resource management*. (3rd ed.) Prentice Hall Incorporated.
- Dixit, S., & Arrawatia, M. (2018). The impact of talent management on job satisfaction and employee performance in public sector banks of Rajasthan. *International Journal of Creative Research Thoughts*, 6(1), 425-435. <https://www.ijcrt.org/papers/IJCRT1802489.pdf>
- Drucker, P. (2001). *Management task, responsibilities practices*. Harper and Row.
- Ellinger, A. et al. (2003). Supervisory Coaching Behaviour, Employee Satisfaction and Warehouse Employee Performance: A Dyadic Perspective in the Distribution Industry. *Human Resource Development Quarterly*, 14 (4), 435-458. <http://dx.doi.org/10.1002/hrdq.1078>
- Freitas, G. (2019). *GESTÃO DE TALENTOS EM ORGANIZAÇÕES: um estudo em quatro empresas em diferentes setores* [graduate thesis, Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul]. <https://n9.cl/m6f78>
- Frimpong, A. et al. (2017). The Role of Talent Management on Organizational Performance Focusing on Ghana Revenue Authority, Sunyani. *European Journal of Business and Management*, 8(35), 75-84. <https://www.iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/view/34467>
- Gastelo, P. (2021). *Gestión por competencia y desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de San Juan de Licupis – Cajamarca*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/53120>
- Gitongu, M., et al. (2016). Determinants of Employees' Performance of State Parastatals in Kenya: Kenya Ports Authority. *International Journal of Humanities and Social Science*, 6 (10), 197-204. <https://n9.cl/wkucr>
- Harter, J. et al. (2002). Business Unit Level Relationship between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87 (2), 268- 279. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268>
- Huamán, A. (2017). *Proceso de selección de personal y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de la Encañada, Cajamarca – 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. <http://hdl.handle.net/11537/21018>

- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N. & Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 8-19. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775014>
- Jasemi, M. & Ahmadi, E. (2017). A new multi-criteria method in fuzzy ELECTRE for personnel selection. *Scientia Iranica*, 25(2), 943-953. http://scientiairanica.sharif.edu/article_4435.html
- Kumari, N. (2012). A Study of the Recruitment and Selection process: SMC Global. *Industrial Engineering Letters*, 2 (1), 34-44. <https://n9.cl/ym2hu>
- Langer, M., König, C. & Krause, K. (2017). Examining digital interviews for personnel selection: applicant reactions and interviewer ratings. *International Journal of selection and assessment*, 25(4), 371-382. <http://dx.doi.org/10.1111/ijsa.12191>
- Lievens, F. et al. (2021). Personnel selection: a longstanding story of impact at the individual, firm, and societal level. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30:3, 444-455. [10.1080/1359432X.2020.1849386](https://doi.org/10.1080/1359432X.2020.1849386)
- López, K. (2019). *Estrategia de gestión del talento humano para la mejora del desempeño laboral de los trabajadores de la Clínica del Pacífico S.A* [Tesis de posgrado, Universidad Señor de Sipán]. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/6911>
- Mackay, C. et al. (2004). Management Standards and Work-Related Stress in the UK: Policy Background and Science. *International Journal of Work, Health and Organizations*, 18 (2), 91-112. <https://doi.org/10.1080/02678370410001727474>
- Mkamburi, M., & Kamaara, D. M. (2017). Influence of Talent Management on Employee Performance at The United Nations: A Case of World Food Programme. *The Strategic Journal of Business and Change Management*, 2(3), 28-48. <https://strategicjournals.com/index.php/journal/article/view/421/451>
- Mohammed, Y. (2018). The Significance of Recruitment and Selection on Organizational Performance: The Case of Private owned Organizations in Erbil, North of Iraq. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9, 20393- 20401. <https://doi.org/10.15520/ijcrr/2018/9/02/422>
- Moore, A. (2017). How to Improve the Accuracy and Reduce the Cost of Personnel Selection. *California Management Review*. <https://doi.org/10.1177%2F0008125617725288>
- Pereda, S. & Berrocal, F. (2011). *Dirección y gestión de recursos humanos por competencias*. Editorial Universitaria Ramón Areses. <https://n9.cl/bh1y>

- Pérez, J. (2020). *Selección de personal y desempeño laboral en funcionarios de una Municipalidad, Chimbote, 2020* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://n9.cl/rdhz>
- Petts, N. (1997). Building growth on core competences-A practical approach. *Long Range Planning*, 30, 551-561. [https://doi.org/10.1016/S0024-6301\(97\)00034-4](https://doi.org/10.1016/S0024-6301(97)00034-4)
- Phillips, J. (1998). Effects of realistic job previews on multiple organizational outcomes: A meta-analysis. *Academy of Management journal*, 41 (6), 673-690. <https://doi.org/10.5465/256964>
- Portuondo, L. (2018). *Selección del personal con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Veintiséis de octubre año – 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/28589/Portuondo_NLG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quenaya, J. (2017). *Selección de personal y el desempeño laboral en la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/9116>
- Sisson, K. (1994). *Personnel Management* (2nd ed). Blackwell Publishers.
- Snell, S. & Bohlander, G., (2013). *Administración de Recursos Humanos*. (16^a.Ed.). Editorial Cengage Learning Editores, S.A
- Stoilkovska, A., Ilieva, J., & Gjakovski, S. (2015). Equal employment opportunities in the recruitment and selection process of human resources. *UTMS Journal of Economics*, 6(2), 281-292. <https://n9.cl/wyc1>
- Tello, E. (2019). *Relación entre el proceso de integrar personas y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de la Encañada – Cajamarca, 2017* [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. <http://hdl.handle.net/11537/15065>
- Tejada, J. Ramírez, E. & Tejada, M. (2020). La incorporación de personas y el desempeño laboral en Cajamarca. *Balance's. Tingo María*, 8(11), 56-6. <https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/195/178>
- Tršková, K. (2016). Motivation, performance and efficiency. *International Scientific Conference for Ph.D. students of EU countries*, 2. <http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.1.2353.5126>
- Valentín, H. (2017). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016*. [Tesis de pregrado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2108>

Zocón, L. (2019). Selección de personal y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa “soluciones globales empresariales EIRL” de la ciudad de Cajamarca. *Revista perspectiva*, 20(1), 86-94.
<https://doi.org/10.33198/rp.v20i1.00024>

ANEXOS

ANEXO 1 **MATRIZ DE CONSISTENCIA**

Título: Selección de Personal y su Relación con el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad de Cujillo, Cajamarca, 2021.

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLE |
|---|---|---|---|
| ¿Cuál es la relación que existe entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Municipalidad de Cujillo, Cajamarca, 2021? | Determinar la relación que existe entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Municipalidad de Cujillo, Cajamarca, 2021. | H1: Existe relación entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Municipalidad de Cujillo, Cajamarca, 2021 | Variable independiente: Selección de personal |
| PROBLEMAS ESPECÍFICOS | Objetivos específicos: | | |
| ¿Cuál es la situación de la selección de personal en la Municipalidad de Cujillo, Cajamarca, 2021? | Analizar la situación de la selección del personal en la Municipalidad de Cujillo, Cajamarca, 2021. | H0: No existe relación entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Municipalidad de Cujillo, Cajamarca, 2021. | |
| ¿Cuál es el nivel del desempeño laboral en la Municipalidad de Cujillo, Cajamarca, 2021? | Determinar el nivel del desempeño laboral en la Municipalidad de Cujillo, Cajamarca, 2021 | | Variable dependiente: Desempeño Laboral |
| ¿Cuál es la relación que existe entre las dimensiones de la selección de personal y el desempeño laboral en la Municipalidad de Cujillo, Cajamarca, 2021? | Evaluar la relación que existe entre las dimensiones de la selección de personal y el desempeño laboral en la Municipalidad de Cujillo, Cajamarca, 2021 | | |

ANEXO 2: CUESTIONARIO

Cuestionario de recolección de datos

Cuestionario de selección de personal

| | | | | |
|-------|------------|---------|--------------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |

| N | Ítems | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 1 | ¿Suelen detallar las necesidades del personal dentro de la municipalidad? | | | | | |
| 2 | ¿Se realiza un proceso de selección de personal según las necesidades del personal dentro de la municipalidad? | | | | | |
| 3 | ¿Se cuenta con un procedimiento que regula las diferentes etapas de la selección de personal nuevo en la municipalidad? | | | | | |
| 4 | ¿Se encuentran bien definidas las normativas para la selección, reclutamiento, evaluación de los candidatos y la incorporación del personal nuevo? | | | | | |
| 5 | ¿Suele estar detallado el perfil de puesto y los requisitos para la plaza vacante en las bases de la convocatoria? | | | | | |
| 6 | ¿Suele estar detallado las actividades y cronograma para la selección del personal y los resultados de la convocatoria? | | | | | |
| 7 | ¿Con qué frecuencia se dan los procesos de reclutamiento interno en la municipalidad? | | | | | |
| 8 | ¿Se da las facilidades para que los colaboradores de la municipalidad puedan participar en actividades de promoción y ascenso cuando existen plazas vacantes para tal objetivo? | | | | | |
| 9 | ¿Con qué frecuencia se dan los procesos de reclutamiento externo en la municipalidad? | | | | | |
| 10 | ¿Se invita a los mejores candidatos externos para que puedan participar en las convocatorias de trabajo y someterse al procedimiento de selección? | | | | | |
| 11 | ¿Se aplican pruebas de conocimientos durante el proceso de selección de personal nuevo en la municipalidad? | | | | | |
| 12 | ¿Se aplican pruebas psicológicas durante el proceso de selección de personal nuevo en la municipalidad? | | | | | |
| 13 | ¿Se realizan entrevistas con el jefe de área o unidad de recursos humanos en la etapa final del proceso de selección? | | | | | |
| 14 | ¿Se realiza el proceso de verificación de los antecedentes y referencias laborales de los candidatos que pasan a la fase final del proceso de selección? | | | | | |
| 15 | ¿Se realiza el proceso de contratación de los postulantes ganadores según lo establecido en la convocatoria laboral y de acuerdo con las leyes laborales vigentes? | | | | | |
| 16 | ¿Suelen explicar la información requerida sobre la prestación laboral y puesto de trabajo? | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 17 | ¿Se realizan actividades de inducción que facilitan el proceso de incorporación del personal nuevo a su área de trabajo y en la municipalidad en general? | | | | | |
| 18 | ¿Se realizan actividades de bienvenida al personal nuevo seleccionado para trabajar en la municipalidad? | | | | | |

Cuestionario de desempeño laboral

| | | | | |
|-------|------------|---------|--------------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |

| N | Ítems | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|--|---|---|---|---|---|
| 1 | ¿Sueles demostrar tus capacidades para cumplir los objetivos planteados en la municipalidad? | | | | | |
| 2 | ¿Sueles contribuir al cumplimiento de logros de la municipalidad? | | | | | |
| 3 | ¿Sueles esforzarte a diario para cumplir las metas planteadas en la municipalidad? | | | | | |
| 4 | ¿Manejas adecuadamente el tiempo y los recursos para cumplir con las metas planteadas por la municipalidad? | | | | | |
| 5 | ¿Sueles cumplir con las tareas y funciones a tu cargo de la municipalidad? | | | | | |
| 6 | ¿Sueles cumplir con las tareas extras que te delega el supervisor inmediato del área de trabajo? | | | | | |
| 7 | ¿Sueles demostrar creatividad en la solución de problemas presentados en tu área de trabajo, de tal manera que logran los objetivos? | | | | | |
| 8 | ¿Sueles utilizar de manera óptima y racional los recursos laborales para brindar un buen servicio a los usuarios? | | | | | |

Facultad de Ciencias Empresariales
Escuela de Administración

ANEXO 2:

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS



| | | |
|--|--|--------------------------------|
| NOMBRE DEL JUEZ | | Rafael Martel Acosta |
| | PROFESION | Doctor en Administración |
| | ESPECIALIDAD | Recursos humanos |
| | EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS) | 10 |
| | CARGO | Director de Planificación UDCH |
| <u>TITULO DE LA INVESTIGACION</u> | | |
| SELECCION DE PERSONAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE CUJILLO, CAJAMARCA, 2021 | | |
| DATOS DE LOS TESISISTAS: | | |
| NOMBRE | Alcalde Vidaurre Martin Jesus Josifat Muszyón Díaz Fiorella Araceli | |
| ESPECIALIDAD | ESCUELA DE ADMINISTRACION | |
| INSTRUMENTO EVALUADO | Cuestionario de Selección de Personal | |
| OBJETIVOS | <u>GENERAL:</u> Determinar la relación que existe entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Municipalidad de Cujillo, Cajamarca, 2021. | |
| | Analizar la situación de la selección del personal en la Municipalidad de Cujillo, Cajamarca, 2021. | |

| | |
|--|---|
| DE LA INVESTIGACION | Determinar el nivel del desempeño laboral en la Municipalidad de Cujillo, Cajamarca, 2021 Validar la relación que existe entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Municipalidad de Cujillo, Cajamarca, 2021. |
| EVALUE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN “TA” SI ESTA TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O “TD” SI ESTA TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTA EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS. | |
| DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO | El instrumento consta de 18 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cron Bach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación. |
| 1. ¿Suelen detallar las necesidades del personal dentro de la municipalidad? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre | TA <input checked="" type="checkbox"/> TD <input type="checkbox"/> SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____ |

| | |
|--|---|
| | <hr/> <hr/> |
| <p>2. ¿Se realiza un proceso de selección de personal según las necesidades del personal dentro de la municipalidad?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p> | <p>TA(X) <u>TD()</u></p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> |
| <p>3. ¿Se cuenta con un procedimiento que regula las diferentes etapas de la selección de personal nuevo en la municipalidad?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p> | <p>TA(X) <u>TD()</u></p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> |
| <p>4. ¿Se encuentran bien definidas las normativas para la selección, reclutamiento, evaluación de los candidatos y la incorporación del personal nuevo?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p> | <p><u>TA(X)</u> TD()</p> <p><u>SUGERENCIAS:</u> _____</p> <hr/> <hr/> <hr/> |
| <p>5. ¿Suele estar detallado el perfil de puesto y los requisitos para la plaza vacante en las bases de la convocatoria?</p> | <p><u>TA(X)</u> TD()</p> |

| | |
|---|--|
| <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p> | <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____ _____</p> |
| <p>6. ¿Suele estar detallado las actividades y cronograma para la selección del personal y los resultados de la convocatoria?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p> | <p><u>TA(X)</u> TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____ _____</p> |
| <p>7. ¿Con qué frecuencia se dan los procesos de reclutamiento interno en la municipalidad?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p> | <p><u>TA(X)</u> TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____ _____</p> |
| <p>8. ¿Se da las facilidades para que los colaboradores de la municipalidad puedan participar en actividades de promoción y ascenso cuando existen plazas vacantes para tal objetivo?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p> | <p><u>TA(X)</u> TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____</p> |

| | |
|---|---|
| <p>9. ¿Con qué frecuencia se dan los procesos de reclutamiento externo en la municipalidad?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p> | <p><u>TA</u>(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>10. ¿Se invita a los mejores candidatos externos para que puedan participar en las convocatorias de trabajo y someterse al procedimiento de selección?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p> | <p><u>TA</u>(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>11. ¿Se aplican pruebas de conocimientos durante el proceso de selección de personal nuevo en la municipalidad?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p> | <p><u>TA</u>(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>12. ¿Se aplican pruebas psicológicas durante el proceso de selección de personal nuevo en la municipalidad?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p> | <p><u>TA</u>(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |

| | |
|---|---|
| <p>13. ¿Se realizan entrevistas con el jefe de área o unidad de recursos humanos en la etapa final del proceso de selección?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p> | <p><u>TA</u>(X) TD()</p> <p><u>SUGERENCIAS:</u> _____ _____ _____</p> |
| <p>14. ¿Se realiza el proceso de verificación de los antecedentes y referencias laborales de los candidatos que pasan a la fase final del proceso de selección?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p> | <p><u>TA</u>(X) TD()</p> <p><u>SUGERENCIAS:</u> _____ _____ _____</p> |
| <p>15. ¿Se realiza el proceso de contratación de los postulantes ganadores según lo establecido en la convocatoria laboral y de acuerdo con las leyes laborales vigentes?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p> | <p><u>TA</u>(X) TL(X)</p> <p><u>SUGERENCIAS:</u> _____ _____ _____ _____</p> |
| <p>16. ¿Suelen explicar la información requerida sobre la prestación laboral y puesto de trabajo?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces</p> | <p><u>TA</u>(X) TL(X)</p> <p><u>SUGERENCIAS:</u> _____ _____ _____</p> |

| | |
|---|---|
| d) Casi siempre e) Siempre | _____ _____ |
| 17. ¿Se realizan actividades de inducción que facilitan el proceso de incorporación del personal nuevo a su área de trabajo y en la municipalidad en general? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre | <u>TA</u> (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____ |
| 18. ¿Se realizan actividades de bienvenida al personal nuevo seleccionado para trabajar en la municipalidad? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre | <u>TA</u> (X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____ |

| | |
|----------------------|------------------|
| PROMEDIO OBTENIDO: | N° TA 18 N° TD 0 |
| COMENTARIO GENERALES | |
| OBSERVACIONES | |


 Rafael Martel Acosta
 Mgr. Administración de Empresas

ANEXO 2:

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

| | | |
|---|---|-----------------------------------|
| NOMBRE DEL JUEZ | | Maria de los Angeles Guzman Valle |
| | PROFESION | Magister en Administracion |
| | ESPECIALIDAD | Docencia |
| | EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN ANOS) | 20 |
| | CARGO | Docente UTP- UNPRG |
| TITULO DE LA INVESTIGACION | | |
| SELECCION DE PERSONAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE CUIJILLO, CAJAMARCA, 2021 | | |
| DATOS DE LOS TESISISTAS: | | |
| NOMBRE | Alcalde Vidaurre Martin Jesus Josifat Muszyón Díaz Fiorella Araceli | |
| ESPECIALIDAD | ESCUELA DE ADMINISTRACION | |
| INSTRUMENTO EVALUADO | Cuestionario de Selección de Personal | |
| OBJETIVOS | GENERAL: Determinar la relación que existe entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Municipalidad de Cujillo, Cajamarca, 2021. | |
| | Analizar la situación de la selección del personal en la Municipalidad de Cujillo, Cajamarca, 2021. | |

| | |
|---|--|
| DE LA INVESTIGACION | Determinar el nivel del desempeño laboral en la Municipalidad de Cujillo, Cajamarca, 2021 Validar la relación que existe entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Municipalidad de Cujillo, Cajamarca, 2021. |
| <p>EVALUE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTA TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTA TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTA EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.</p> | |
| DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO | <p>El instrumento consta de 18 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cron Bach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.</p> |
| <p>1. ¿Suelen detallar las necesidades del personal dentro de la municipalidad?</p> <p>a) Nunca</p> <p>b) Casi nunca</p> <p>c) A veces</p> <p>d) Casi siempre</p> <p>e) Siempre</p> | <p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> |

| | |
|--|---|
| <p>2. ¿Se realiza un proceso de selección de personal según las necesidades del personal dentro de la municipalidad?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p> | <p>TA(X) <u>TD</u> ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>3. ¿Se cuenta con un procedimiento que regula las diferentes etapas de la selección de personal nuevo en la municipalidad?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p> | <p>TA(X) <u>TD</u> ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>4. ¿Se encuentran bien definidas las normativas para la selección, reclutamiento, evaluación de los candidatos y la incorporación del personal nuevo?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p> | <p><u>TA</u>(X) TD()</p> <p><u>SUGERENCIAS:</u> _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>5. ¿Suele estar detallado el perfil de puesto y los requisitos para la plaza vacante en las bases de la convocatoria?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces</p> | <p><u>TA</u>(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |

| | |
|---|--|
| <p>d) Casi siempre</p> <p>e) Siempre</p> | <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>6. ¿Suele estar detallado las actividades y cronograma para la selección del personal y los resultados de la convocatoria?</p> <p>a) Nunca</p> <p>b) Casi nunca</p> <p>c) A veces</p> <p>d) Casi siempre</p> <p>e) Siempre</p> | <p><u>TA(X)</u> TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>7. ¿Con qué frecuencia se dan los procesos de reclutamiento interno en la municipalidad?</p> <p>a) Nunca</p> <p>b) Casi nunca</p> <p>c) A veces</p> <p>d) Casi siempre</p> <p>e) Siempre</p> | <p><u>TA(X)</u> TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>8. ¿Se da las facilidades para que los colaboradores de la municipalidad puedan participar en actividades de promoción y ascenso cuando existen plazas vacantes para tal objetivo?</p> <p>a) Nunca</p> <p>b) Casi nunca</p> <p>c) A veces</p> <p>d) Casi siempre</p> <p>e) Siempre</p> | <p><u>TA(X)</u> TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>9. ¿Con qué frecuencia se dan los procesos de reclutamiento externo en la municipalidad?</p> <p>a) Nunca</p> <p>b) Casi nunca</p> | <p><u>TA(X)</u> TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |

| | |
|--|--|
| <p>c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p> | <hr/> <hr/> <hr/> |
| <p>10. ¿Se invita a los mejores candidatos externos para que puedan participar en las convocatorias de trabajo y someterse al procedimiento de selección? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p> | <p><u>TA(X)</u> TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> |
| <p>11. ¿Se aplican pruebas de conocimientos durante el proceso de selección de personal nuevo en la municipalidad? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p> | <p><u>TA(X)</u> TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> |
| <p>12. ¿Se aplican pruebas psicológicas durante el proceso de selección de personal nuevo en la municipalidad? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p> | <p><u>TA(X)</u> TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> |
| <p>13. ¿Se realizan entrevistas con el jefe de área o unidad de recursos humanos en la etapa final del proceso de selección? a) Nunca b) Casi nunca</p> | <p><u>TA(X)</u> TD()</p> <p><u>SUGERENCIAS:</u> _____</p> <hr/> <hr/> <hr/> |

| | |
|--|---|
| <p>c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p> | |
| <p>14. ¿Se realiza el proceso de verificación de los antecedentes y referencias laborales de los candidatos que pasan a la fase final del proceso de selección? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p> | <p><u>TA</u>(X) TD()</p> <p><u>SUGERENCIAS:</u> _____ _____ _____</p> |
| <p>15. ¿Se realiza el proceso de contratación de los postulantes ganadores según lo establecido en la convocatoria laboral y de acuerdo con las leyes laborales vigentes? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p> | <p><u>TA</u>(X) TD()</p> <p><u>SUGERENCIAS:</u> _____ _____ _____</p> |
| <p>16. ¿Suelen explicar la información requerida sobre la prestación laboral y puesto de trabajo? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p> | <p><u>TA</u>(X) TD()</p> <p><u>SUGERENCIAS:</u> _____ _____ _____</p> |
| <p>17. ¿Se realizan actividades de inducción que facilitan el proceso de incorporación</p> | <p><u>TA</u>(X) TD()</p> |

| | |
|---|---|
| <p>del personal nuevo a su área de trabajo y en la municipalidad en general?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p> | <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>18. ¿Se realizan actividades de bienvenida al personal nuevo seleccionado para trabajar en la municipalidad?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p> | <p><u>TA</u>(X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>PROMEDIO OBTENIDO:</p> | <p>N° TA 18 N° TD 0</p> |

| |
|--|
| <p>COMENTARIO GENERALES</p> |
| <p>OBSERVACION ES</p> |



ANEXO 2:

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

| | | |
|--|---|----------------------------------|
| NOMBRE DEL JUEZ | | Marco Agustín Arbulú Ballesteros |
| | PROFESION | Doctor en Administración |
| | ESPECIALIDAD | Docencia |
| | EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS) | 20 |
| | CARGO | Docente UTP- Investigador |
| TÍTULO DE LA INVESTIGACION | | |
| SELECCION DE PERSONAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE CUJILLO, CAJAMARCA, 2021 | | |
| DATOS DE LOS TESISISTAS: | | |
| NOMBRE | Alcalde Vidaurre Martín Jesús Josifat Muszyón Díaz Fiorella Araceli | |
| ESPECIALIDAD | ESCUELA DE ADMINISTRACION | |
| INSTRUMENTO EVALUADO | Cuestionario de Selección de Personal | |
| OBJETIVOS | GENERAL: Determinar la relación que existe entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Municipalidad de Cujillo, Cajamarca, 2021. | |
| | Analizar la situación de la selección del personal en la Municipalidad de Cujillo, Cajamarca, 2021. | |

| | |
|--|--|
| DE LA INVESTIGACION | Determinar el nivel del desempeño laboral en la Municipalidad de Cujillo, Cajamarca, 2021 Validar la relación que existe entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Municipalidad de Cujillo, Cajamarca, 2021. |
| <p align="center">EVALUE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTA TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTA TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTA EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.</p> | |
| DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO | <p>El instrumento consta de 18 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cron Bach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.</p> |
| 1. ¿Suelen detallar las necesidades del personal dentro de la municipalidad? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre | TA <input checked="" type="checkbox"/> TD <input type="checkbox"/> SUGERENCIAS: <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> |

| | |
|--|---|
| | <hr/> <hr/> |
| <p>2. ¿Se realiza un proceso de selección de personal según las necesidades del personal dentro de la municipalidad?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p> | <p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) <u>TD</u>()</p> <p>SUGERENCIAS: <hr/></p> <hr/> <hr/> <hr/> |
| <p>3. ¿Se cuenta con un procedimiento que regula las diferentes etapas de la selección de personal nuevo en la municipalidad?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p> | <p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) <u>TD</u>()</p> <p>SUGERENCIAS: <hr/></p> <hr/> <hr/> <hr/> |
| <p>4. ¿Se encuentran bien definidas las normativas para la selección, reclutamiento, evaluación de los candidatos y la incorporación del personal nuevo?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p> | <p><u>TA</u>(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p><u>SUGERENCIAS:</u> <hr/></p> <hr/> <hr/> |
| <p>5. ¿Suele estar detallado el perfil de puesto y los requisitos para la plaza vacante en las bases de la convocatoria?</p> | <p><u>TA</u>(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> |

| | |
|--|---|
| <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p> | <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____ _____</p> |
| <p>6. ¿Suele estar detallado las actividades y cronograma para la selección del personal y los resultados de la convocatoria? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p> | <p><u>TA</u>(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____ _____</p> |
| <p>7. ¿Con qué frecuencia se dan los procesos de reclutamiento interno en la municipalidad? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p> | <p><u>TA</u>(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____ _____</p> |
| <p>8. ¿Se da las facilidades para que los colaboradores de la municipalidad puedan participar en actividades de promoción y ascenso cuando existen plazas vacantes para tal objetivo? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p> | <p><u>TA</u>(X) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____ _____</p> |

| | |
|---|--|
| <p>9. ¿Con qué frecuencia se dan los procesos de reclutamiento externo en la municipalidad?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p> | <p><u>TA(X)</u> TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>10. ¿Se invita a los mejores candidatos externos para que puedan participar en las convocatorias de trabajo y someterse al procedimiento de selección?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p> | <p><u>TA(X)</u> TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>11. ¿Se aplican pruebas de conocimientos durante el proceso de selección de personal nuevo en la municipalidad?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p> | <p><u>TA(X)</u> TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>12. ¿Se aplican pruebas psicológicas durante el proceso de selección de personal nuevo en la municipalidad?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p> | <p><u>TA(X)</u> TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |

| | |
|---|---|
| <p>13. ¿Se realizan entrevistas con el jefe de área o unidad de recursos humanos en la etapa final del proceso de selección?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p> | <p><u>TA(X)</u> TD()</p> <p><u>SUGERENCIAS:</u> _____ _____ _____</p> |
| <p>14. ¿Se realiza el proceso de verificación de los antecedentes y referencias laborales de los candidatos que pasan a la fase final del proceso de selección?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p> | <p><u>TA(X)</u> TD()</p> <p><u>SUGERENCIAS:</u> _____ _____ _____</p> |
| <p>15. ¿Se realiza el proceso de contratación de los postulantes ganadores según lo establecido en la convocatoria laboral y de acuerdo con las leyes laborales vigentes?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p> | <p><u>TA(X)</u> TD()</p> <p><u>SUGERENCIAS:</u> _____ _____ _____ _____</p> |
| <p>16. ¿Suelen explicar la información requerida sobre la prestación laboral y puesto de trabajo?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p> | <p><u>TA(X)</u> TD()</p> <p><u>SUGERENCIAS:</u> _____ _____ _____ _____</p> |

| | |
|--|---|
| <p>17. ¿Se realizan actividades de inducción que facilitan el proceso de incorporación del personal nuevo a su área de trabajo y en la municipalidad en general?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p> | <p><u>TA</u>(X) TLX ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>18. ¿Se realizan actividades de bienvenida al personal nuevo seleccionado para trabajar en la municipalidad?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p> | <p><u>TA</u>(X) TLX ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |

| | |
|------------------------------------|-------------------------|
| <p>PROMEDIO OBTENIDO:</p> | <p>N° TA 18 N° TD 0</p> |
| <p>COMENTARIO GENERALES</p> | |
| <p>OBSERVACIONES</p> | |



.....
Marco Agustín Arbulú Ballesteros
INGENIERO DE SISTEMAS - CIP 236001
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN

Facultad de Ciencias Empresariales

Facultad de Ciencias Empresariales

Escuela de Administración

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS


| | |
|--|--|
| NOMBRE DEL JUEZ | Rafael Martel Acosta |
| PROFESION | Doctor en Administración |
| ESPECIALIDAD | Recursos humanos |
| EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS) | 10 |
| CARGO | Director de Planificación UDCH |
| <u>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN</u> SELECCION DE PERSONAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE CUJILLO, CAJAMARCA, 2021 | |
| DATOS DE LOS TESISISTAS: | |
| NOMBRE | Alcalde Vidaurre, Martín Jesús Josifát Musayón Díaz, Fiorella Araceli |
| ESPECIALIDAD | ESCUELA DE ADMINISTRACION |
| INSTRUMENTO EVALUADO | Cuestionario de Desempeño Laboral |
| <u>GENERAL:</u> | |

| | |
|--|--|
| OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION | Determinar la relación que existe entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Municipalidad de Cujillo, Cajamarca, 2021. |
| | <p>Analizar la situación de la selección del personal en la Municipalidad de Cujillo, Cajamarca, 2021.</p> <p>Determinar el nivel del desempeño laboral en la Municipalidad de Cujillo, Cajamarca, 2021</p> <p>Validar la relación que existe entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Municipalidad de Cujillo, Cajamarca, 2021.</p> |
| <p>EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN A SPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.</p> | |
| DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO | <p>El instrumento consta de 18 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cron Bach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.</p> |
| 1. ¿Sueles demostrar tus capacidades para cumplir los objetivos planteados en la | <p>TA (<u>X</u>) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> |

| | |
|---|--|
| municipalidad? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre | <hr/> <hr/> <hr/> |
| 2. ¿Sueles contribuir al cumplimiento de logros de la municipalidad? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre | TA (<u>X</u>) TD () SUGERENCIAS: <hr/> <hr/> <hr/> |
| 3. ¿Sueles esforzarte a diario para cumplir las metas planteadas en la municipalidad? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre | TA (<u>X</u>) TD () SUGERENCIAS: <hr/> <hr/> <hr/> |
| 4. ¿Manejas adecuadamente el tiempo y los recursos para cumplir con las metas planteadas | TA (<u>X</u>) TD () <u>SUGERENCIAS:</u> <hr/> <hr/> <hr/> |

| | |
|--|---|
| <p>por la municipalidad?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p> | |
| <p>5. ¿Sueles cumplir con las tareas y funciones a tu cargo de la municipalidad?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p> | <p>TA (<u>X</u>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____</p> |
| <p>6. ¿Sueles cumplir con las tareas extras que te delega el supervisor inmediato del área de trabajo?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p> | <p>TA (<u>X</u>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____</p> |
| <p>7. ¿Sueles demostrar creatividad en la</p> | <p>TA (<u>X</u>) TD()</p> |

| | |
|---|---|
| <p>solución de problemas presentados en tu área de trabajo, de tal manera que logran los objetivos?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p> | <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>8. ¿Sueles utilizar de manera óptima y racional los recursos laborales para brindar un buen servicio a los usuarios?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p> | <p>TA (X) <u>TD</u>)</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>PROMEDIO OBTENIDO:</p> | <p>N° TA 8 N° TD 0</p> |
| <p>COMENTARIO GENERALES:</p> | |
| <p>OBSERVACIONES:</p> | |


 Rafael Martel Acosta
 Usp. Administración de Empresas

en

Facultad de Ciencias Empresariales

Escuela de Administración

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

| | |
|--|--|
| NOMBRE DEL JUEZ | María de los Angeles Guzmán Valle |
| PROFESION | Magister en Administración |
| ESPECIALIDAD | Docencia |
| EXPERIENCIA <u>PROFESIONAL (EN AÑOS)</u> | 20 |
| CARGO | Docente UTP- UNPRG |
| <u>TITULO DE LA INVESTIGACION</u> | |
| SELECCION DE PERSONAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE CUJILLO, CAJAMARCA, 2021 | |
| <u>DATOS DE LOS TESISISTAS:</u> | |
| NOMBRE | Alcalde Vidaurre, Martin Jesus Josifat Musayón Díaz, Fiorella Araceli |
| ESPECIALIDAD | ESCUELA DE ADMINISTRACION |
| INSTRUMENTO EVALUADO | Cuestionario de Desempeño Laboral |
| OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION | <u>GENERAL:</u> Determinar la relación que existe entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Municipalidad de Cujillo, Cajamarca, 2021. |

| | |
|--|--|
| | <p>Analizar la situación de la selección del personal en la Municipalidad de Cujillo, Cajamarca, 2021.</p> <p>Determinar el nivel del desempeño laboral en la Municipalidad de Cujillo, Cajamarca, 2021</p> <p>Validar la relación que existe entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Municipalidad de Cujillo, Cajamarca, 2021.</p> |
| <p>EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN A SPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DE SACUERDO, SI ESTÁ EN DE SACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.</p> | |
| <p>DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</p> | <p>El instrumento consta de 18 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cron Bach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.</p> |
| | |

| | |
|--|---|
| <p>1. ¿Sueles demostrar tus capacidades para cumplir los objetivos planteados en la municipalidad?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p> | <p>TA (<u>X</u>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>2. ¿Sueles contribuir al cumplimiento de logros de la municipalidad?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p> | <p>TA (<u>X</u>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>3. ¿Sueles esforzarte a diario para cumplir las metas planteadas en la municipalidad?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p> | <p>TA (<u>X</u>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>4. ¿Manejas adecuadamente el tiempo y los recursos para cumplir con las</p> | <p>TA (<u>X</u>) TD()</p> <p><u>SUGERENCIAS:</u> _____</p> <p>_____</p> |

| | |
|--|--|
| <p>metas planteadas por la municipalidad?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p> | <hr/> <hr/> |
| <p>5. ¿Sueles cumplir con las tareas y funciones a tu cargo de la municipalidad?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p> | <p>TA (<u>X</u>) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> |
| <p>6. ¿Sueles cumplir con las tareas extras que te delega el supervisor inmediato del área de trabajo?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p> | <p>TA (<u>X</u>) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> |
| <p>7. ¿Sueles demostrar creatividad en la solución de problemas presentados en tu área de trabajo, de tal manera que logran los objetivos?</p> | <p>TA (<u>X</u>) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <hr/> <hr/> |

| | |
|--|--|
| a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre | <hr/> <hr/> |
| 8. ¿Sueles utilizar de manera óptima y racional los recursos laborales para brindar un buen servicio a los usuarios? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre | TA (X) <u>III</u>) SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____ |
| PROMEDIO OBTENIDO: | N° TA 8 N° TD 0 |
| COMENTARIO GENERAL: | |
| OBSERVACIONES: | |



Facultad de Ciencias Empresariales

Escuela de Administración

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

| | | |
|--|---|--|
| NOMBRE DEL JUEZ | | Marco Agustín Arbulú Ballesteros |
| | PROFESION | Doctor en Administración |
| | ESPECIALIDAD | Docencia |
| | EXPERIENCIA <u>PROFESIONAL (EN AÑOS)</u> | 20 |
| | CARGO | Docente UTP-Investigador |
| <u>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN</u> SELECCION DE PERSONAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE CUJILLO, CAJAMARCA, 2021 | | |
| DATOS DE LOS TESISISTAS: | | |
| NOMBRE | | Alcalde Vidaurre, Martín Jesús Josifát Musayón Díaz, Fiorella Araceli |
| ESPECIALIDAD | | ESCUELA DE ADMINISTRACION |
| INSTRUMENTO EVALUADO | | Cuestionario de Desempeño Laboral |
| OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION | | <u>GENERAL:</u> Determinar la relación que existe entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Municipalidad de Cujillo, Cajamarca, 2021. Analizar la situación de la selección del personal en la Municipalidad de Cujillo, Cajamarca, 2021. |

| | |
|--|--|
| | <p>Determinar el nivel del desempeño laboral en la Municipalidad de Cujillo, Cajamarca, 2021</p> <p>Validar la relación que existe entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Municipalidad de Cujillo, Cajamarca, 2021.</p> |
| <p>EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN A SPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DE SACUERDO, SI ESTÁ EN DE SACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.</p> | |
| <p>DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</p> | <p>El instrumento consta de 18 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cron Bach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.</p> |
| | |
| <p>1. ¿Sueles demostrar tus capacidades para cumplir los objetivos planteados en la municipalidad?</p> <p>a) Nunca</p> <p>b) Casi nunca</p> | <p>TA (<u>X</u>) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> |

| | |
|--|--|
| <p>c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p> | <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> |
| <p>2. ¿Sueles contribuir al cumplimiento de logros de la municipalidad? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p> | <p>TA (<u>X</u>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> |
| <p>3. ¿Sueles esforzarte a diario para cumplir las metas planteadas en la municipalidad? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p> | <p>TA (<u>X</u>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> |
| <p>4. ¿Manejas adecuadamente el tiempo y los recursos para cumplir con las metas planteadas por la municipalidad? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p> | <p>TA (<u>X</u>) TD()</p> <p><u>SUGERENCIAS:</u> _____</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> |
| <p>5. ¿Sueles cumplir con las tareas y funciones a tu cargo de la municipalidad?</p> | <p>TA (<u>X</u>) TD()</p> |

| | |
|---|---|
| <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p> | <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____ _____</p> |
| <p>6. ¿Sueles cumplir con las tareas extras que te delega el supervisor inmediato del área de trabajo? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p> | <p>TA (<u>X</u>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____ _____</p> |
| <p>7. ¿Sueles demostrar creatividad en la solución de problemas presentados en tu área de trabajo, de tal manera que logran los objetivos? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p> | <p>TA (<u>X</u>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____ _____</p> |
| <p>8. ¿Sueles utilizar de manera óptima y racional los recursos laborales para brindar un buen servicio a los usuarios? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p> | <p>TA (X) <u>TD()</u> SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____</p> |

| | |
|------------------------------|----------------------|
| | _____ |
| PROMEDIO OBTENIDO: | N° TA 8 N° TD 0 |
| COMENTARIO GENERALES: | |
| OBSERVACIONES: | |



Marco Agustín Arbeláiz Balboa
 INGENIERO DE SISTEMAS - CP 13601
 MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN

ANEXO 3: CARTA DE ACEPTACION PARA LA INVESTIGACIÓN



MUNICIPALIDAD DISTRITAL
CUJILLO
CUTIVO - CAJAMARCA



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Cujillo, 8 de junio de 2021

CARTA DE ACEPTACION

Dra. JANET ISABEL CUBAS C
DIRECTORA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Por medio de la presente me permito enviarle un cordial saludo a la vez que la Srta. FIORELLA ARACELI MUSAYON DIAZ, identificada con DNI N° 40974945 y el Sr. MARTIN JESUS JOSIFAT ALCALDE VIDAURRE, identificado con DNI N° 44789001, estudiantes del IX- Ciclo de la Escuela de ADMINISTRACION DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD "SEÑOR DE SIPAN" - Chiclayo, han sido aceptados para realizar su Proyecto de Investigación "SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE CUJILLO, CAJAMARCA, 2021" en nuestra institución.

Aprovechando la oportunidad para expresarle mi consideración estima personal, se expide el presente documento para los fines que los interesados crean conveniente.

Atentamente,


DIRECTORA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
UNIVERSIDAD "SEÑOR DE SIPAN" - Chiclayo
DNI: 41522701
GERENTE MUNICIPAL

ANEXO 4: Resolución Proyecto Investigación



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES RESOLUCIÓN N° 0409-FACEM-USS-2021

Chiclayo, 25 de mayo de 2021.

VISTO:

El Oficio N°0115-2021/FACEM-DA-USS, de fecha 24 de mayo de 2021, presentado por la Directora de la Escuela Académico Profesional de Administración, y el proveído del Decano de la FACEM de fecha 24/05/2021, donde solicita la aprobación de Proyectos de Tesis, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 21° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N°086-2020/PD-USS de fecha 13 de mayo de 2020, indica que los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. **El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación.**

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE

ARTICULO ÚNICO: APROBAR los Proyectos de Tesis, de los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Administración, del IX ciclo - semestre 2021 - I, a cargo del docente Dr. José William Córdova Chirinos, según se indica en cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

Dr. EDGAR ROLAND TUESTA TORRES
Decano(e)
Facultad de Ciencias Empresariales



Mg. Carla Angélica Reyes Reyes
Secretaria Académica
Facultad de Ciencias Empresariales

Cc.: Escuela, Archivo

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 0409-FACEM-USS-2021**

| N° | AUTOR | TITULO | LÍNEA |
|-----|--|---|--------------------------------------|
| 1. | - ALCALDE VIDAURRE MARTIN JESÚS JOSIFAT - MUSAYÓN DÍAZ FIORELLA ARACELI | SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE CUJILLO, CAJAMARCA, 2021 | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 2. | - BRAVO VILLEGAS NATALIE MIRELLA - CALLE YACTAYO CARLOS LUIS | GESTIÓN MUNICIPAL Y LA SEGURIDAD CIUDADANA EN LA URBANIZACIÓN FRANCISCO BOLOGNESI, DEL DISTRITO DE JOSÉ LEONARDO ORTIZ, CHICLAYO, 2021 | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 3. | - GONZALES CHAMBA LUIS FERNANDO - DAVILA DAVILA ANA MELBA | ESTRATEGIAS DE POSICIONAMIENTO DE MARCA PARA INCREMENTAR LAS VENTAS EN LA INSTITUCIÓN TÉCNICA CERTUS, CHICLAYO, 2021 | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 4. | - SAMAMÉ CALDERÓN CARLOS ALBERTO - VERA CANCINO ERIKA CATHERINE | RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN EFECTIVA COMO HERRAMIENTA PARA LOGRAR UN MAYOR RENDIMIENTO DE EMPLEADOS EN FQ SERVICIOS DIGITALES S.A.C. - CHICLAYO, 2021 | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 5. | - LLAMO MONDRAGÓN JUAN CARLOS | PLAN DE EXPANSIÓN DE LA EMPRESA CORDILLERA DEL NOR ORIENTE S.A.C., COPALLÍN - BAGUA, 2021 | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 6. | - MARTÍNEZ CÓRDOVA ANALÍ - TANTALEÁN CABREJOS JOSÉ RICARDO MARTÍN | IMPLEMENTACIÓN DE CANALES DE ATENCIÓN DIGITAL PARA MEJORAR EL SERVICIO AL CLIENTE EN ELECTRO ORIENTE - JAÉN, CAJAMARCA, 2021 | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 7. | - CHILÓN CHÁVEZ FREDDY ALONSO - GÁLVEZ VÁSQUEZ CARLOS ALBERTO | ESTRATEGIAS DE MARKETING 3.0 PARA LA CAPTACIÓN DE CLIENTES EN LA FERRETERÍA DANYEL, CHICLAYO, 2021 | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 8. | - QUISPE HUAMAN CARMEN ROSA - HURTADO PAREDES GILMER | GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, EN TIEMPOS DE PANDEMIA, PARA OPTIMIZAR EL POTENCIAL DE LOS COLABORADORES DE LA CURACAO, JAÉN, 2021 | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 9. | - BALDERA DAMIÁN MARÍA ALEXANDRA - SABRERA AYQUIPA NORMA MERCEDES | MARKETING DE REDES SOCIALES PARA INCREMENTAR LAS VENTAS, EN TIEMPOS DE COVID, EN LA EMPRESA CORPORACIÓN EWTT, CHICLAYO, 2021 | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 10. | - DAVILA TORRES JORGE LUIS CAMPOS LUCANO OMAR | EL CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES DEL BCP - SUCURSAL CHICLAYO, 2021. | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 11. | - ALVAREZ JIMENEZ SEGUNDO STEFHANO - CHINGUEL CARHUALLOCLLO ROGER | PLAN DE NEGOCIOS PARA LA CREACIÓN DE UN RESTAURANTE "HEALTHY FOOD" EN LA CIUDAD DE CHICLAYO, 2021. | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

| | | | |
|-----|---|---|--------------------------------------|
| 12. | - MORALES VASQUEZ BRAYAN ALEJANDRO - SANTA CRUZ CHONLON DELVIS SMITH | DESEMPEÑO LABORAL Y SU RELACIÓN CON LOS BENEFICIOS ECONÓMICOS DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA DANPER, CHICLAYO, 2021. | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 13. | - BUSTAMANTE BRENIS MELLANIE GIANELLA - REYES LA SERNA JULIO ANTONIO TADEO | RELACIÓN ENTRE EL MARKETING DIGITAL Y LA FIDELIZACIÓN DE LOS CLIENTES DE LA EMPRESA FERRETERÍA BRAYAN, FERREÑAFE, 2021 | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 14. | - OCAMPO TORRES KEYLA LUCERO - GUERRERO PEÑA CLAUDIA VIVIANA | MODELO DE LIDERAZGO PARA MEJORAR EL CLIMA LABORAL ANTE LA COVID 19 EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL UTCUBAMBA, AMAZONAS, 2021 | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 15. | - CHÁVEZ BUELOT JOEL | CLIMA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL AGRARIA DE AMAZONAS, 2021 | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 16. | - ALTAMIRANO HERNÁNDEZ CÉSAR ANTONY | PLAN DE MARKETING ESTRATÉGICO PARA MEJORAR EL POSICIONAMIENTO DE LA CONSTRUCTORA Y CONSULTORA MEGRI E.I.R.L., CHICLAYO, 2021 | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 17. | - REYES FLORES JHONY ROMULO | CONTROL INTERNO Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA FUERZA AÉREA, GRUPO AÉREO N° 6, CHICLAYO, 2021 | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 18. | - CUBAS MEDINA DORIS ANALÍ - HERNANDEZ HUAMAN JASMÍN DE LOS ANGELES | SENTIDO DE PERTENENCIA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA FORTÍN COLORS SRL, CHICLAYO, 2021 | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 19. | - FERNÁNDEZ FUENTES EDINSON LEE - OLIVA DE LA CRUZ CARLOS ALBERTO | EL PROCESO DE COBRANZA Y EL NIVEL DE MOROSIDAD EN LA CMAC PIURA S.A.C. - AGENCIA CUTERVO, CAJAMARCA, 2021 | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 20. | - INOLOPÚ CABRERA LEYSI ARACELLI - PÉREZ HERNÁNDEZ EVERT | MARKETING INTERNO PARA OPTIMIZAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD JOSÉ LEONARDO ORTIZ, CHICLAYO, 2021 | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 21. | - PLAZA MURO MARTIN FRANCISCO - FELIX LOPEZ BRIAN GUNTHER DE JESUS | SEGURIDAD SANITARIA Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN DEL CLIENTE EN TIEMPOS DE COVID19 EN LOS SUPERMERCADOS DE FERREÑAFE, 2021 | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 22. | - SALDAÑA VICENTE LUIS EDUARDO | CLIMA ORGANIZACIONAL Y ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA SERVICIOS GENERALES ADJ E.I.R.L., CHOTA, 2021 | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 23. | - CAMPOS ZUMAETA RENZO MARTÍN | LA MOTIVACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS DE VENTANILLA Y LA SATISFACCIÓN DEL CLIENTE DE BANBIF, CHICLAYO, 2021 | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 24. | - ARIAS TARRILLO RUTH ESMERALDA - GONZALES CHAVEZ JENNER | RELACIÓN ENTRE EL DESEMPEÑO LABORAL Y NIVEL DE MOTIVACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LLAMA, CAJAMARCA, 2021 | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

| | | | |
|-----|---|--|--------------------------------------|
| 25. | - BENDEZU GUERRERO MANUEL RAFAEL | PLAN DE MARKETING PARA LA SEGMENTACIÓN DE MERCADO DE LA EMPRESA SERVICIOS GENERALES KAF S.A.C., DISTRITO SJL, LIMA, 2021 | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 26. | - SOSA HERRERA KIARA CRISTHEL - CHÁVEZ RIVERA LEYDI DIANA | ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN LABORAL PARA MEJORAR LA SATISFACCIÓN DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA DE TRANSPORTES SEÑOR CAUTIVO, CHICLAYO, 2021 | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 27. | - RODRÍGUEZ CHÉVEZ JUANA ELIZABETH | PROPUESTA DE MANUAL DE OBLIGACIONES Y FUNCIONES PARA MEJORAR LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN DISTRIBUCIONES LA UNIÓN SCRL, LAMBAYEQUE, 2021 | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 28. | - PEREZ RIOS JOLAND HUAMANCHUMO URBINA CHRISTIAN STALYN | PROCESO DE COBRANZA PARA DISMINUIR EL NIVEL DE MOROSIDAD EN TIEMPOS DE PANDEMIA DE LA MDSMP, LIMA, 2021 | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 29. | - PISCOYA CABREJOS DANNY ALEXIS - CAMACHO SUCLUPE JORGINHO ALEXANDER | PLAN DE NEGOCIO PARA CREACIÓN DE UNA MYPE PARA TRABAJOS DE MANTENIMIENTO DE CARRETERAS POR NIVELES DE SERVICIO, ANDAHUAYLAS, 2021 | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 30. | - CRUZATE DÍAZ LUIS FELIPE | ESTRATEGIAS DE FACEBOOK PARA LA PENETRACIÓN DE MERCADO, DEL CENTRO FISIOQUIROPRACTICO GALLARDO, URBANIZACIÓN SAN ANDRÉS TRUJILLO, 2021 | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 31. | - ALVARADO CABREJOS DIANA MIRELA | GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PÍTIPO, FERREÑAFE, 2021 | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 32. | - VÁSQUEZ SALDAÑA SLIN NAGAI - TORRES RAMÍREZ WALTER JUNIOR | ESTRATEGIAS DE COMERCIALIZACIÓN PARA INCREMENTAR LAS VENTAS DE LA EMPRESA IMPORTACIONES Y EXPORTACIONES VIRGEN DEL CARMEN E.I.R.L., CHICLAYO, 2021 | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 33. | - MARTINEZ DIAZ PAOLA XIMENA | PLAN DE ENDOMARKETING PARA MEJORAR LA ATENCIÓN AL CLIENTE EN MIBANCO AGENCIA CERCADO, CHICLAYO, 2021. | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 34. | - GARCÍA RAMOS MARÍA YSABEL | LIDERAZGO EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS PARA MEJORAR EL SERVICIO DE CALIDAD AL PACIENTE DEL HOSPITAL REBAGLIATI, LIMA, 2021. | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |
| 35. | - UGAZ VILCHEZ HUGO YANKARLO SANTAMARÍA DAMIAN CARLOS ANTONIO | PLAN DE MARKETING PARA EL POSICIONAMIENTO DE LA EMPRESA DE CAFÉ ORGÁNICO PERUANO KUSI RUMI, CHICLAYO, 2021 | GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO |

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

ANEXO 5: Formato N° T1-C1-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR



FORMATO N° T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)

Pimentel, 20 de julio del 2021

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

Los suscritos:

Alcalde Vidaurre Martín Jesús Josifat con DNI: 44789001.

Musayón Díaz Fiorella Araceli con DNI: 40974945

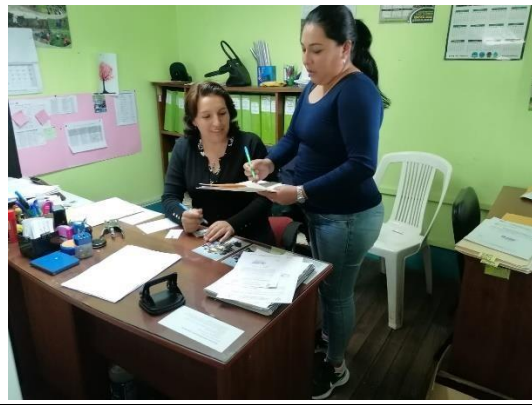
En mí calidad de autores exclusivos de la investigación titulada: Selección de Personal y su relación con el desempeño Laboral en la Municipalidad de Cujillo, Cajamarca, 2021, presentado y aprobado en el año 2021-II como requisito para optar el título de Licenciado en Administración, de la Facultad de CIENCIAS EMPRESARIALES, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo N° 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

| APELLIDOS Y NOMBRES | NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD | FIRMA |
|---------------------------------------|----------------------------------|-------|
| Alcalde Vidaurre Martín Jesús Josifat | 44789001 | |
| Musayón Díaz Fiorella Araceli | 40974945 | |

ANEXO 6: Fotos de la Municipalidad de Cujillo



ANEXO 7: REPORTE DE TURNITIN

| Reporte de similitud | |
|---|--|
| NOMBRE DEL TRABAJO | AUTOR |
| SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD | Alcalde Vidaurre Martín Jesús Musayón Díaz Fiorella Araceli |
| RECuento DE PALABRAS | RECuento DE CARACTERES |
| 10012 Words | 55443 Characters |
| RECuento DE PÁGINAS | TAMAÑO DEL ARCHIVO |
| 37 Pages | 131.7KB |
| FECHA DE ENTREGA | FECHA DEL INFORME |
| Sep 15, 2023 9:00 AM GMT-5 | Sep 15, 2023 9:01 AM GMT-5 |
| ● 23% de similitud general | |
| El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos | |
| <ul style="list-style-type: none">• 19% Base de datos de Internet• Base de datos de Crossref• 14% Base de datos de trabajos entregados• 2% Base de datos de publicaciones• Base de datos de contenido publicado de Crossref | |
| ● Excluir del Reporte de Similitud | |
| <ul style="list-style-type: none">• Material bibliográfico• Coincidencia baja (menos de 8 palabras)• Material citado | |

ANEXO 8: ACTA DE ORIGINALIDAD



ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N°0409-FACEM-USS-2021, presentado por el/la Bachiller, **Musayón Díaz Fiorella Araceli**, con su tesis Titulada **Selección de Personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Cujillo, Cajamarca, 2021.**

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **23 %** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 29 de setiembre de 2023

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'A. García Yovera', is written over a horizontal line.

Dr. Abraham José García Yovera
DNI N° 80270538
Escuela Académico Profesional de Administración.