



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS
EMPRESARIALES Y PEDAGÓGICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA COMERCIAL

TESIS

**RELACIÓN ENTRE SELECCIÓN DEL PERSONAL Y
DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE PAUCARTAMBO CUSCO, AÑO
2022**

PRESENTADA POR

BACH. GIOVANA ORTEGA GARATE
BACH. SADY SANMY ALENCASTRE ALVAREZ

ASESOR

MGR. ROCIO CLARIBEL CORNELIO AIRA

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
INGENIERO COMERCIAL**

MOQUEGUA - PERÚ
2022

ÍNDICE DE CONTENIDO

PÁGINA DE JURADOS	II
DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	IV
ÍNDICE DE CONTENIDO	V
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS	VII
RESUMEN	VIII
ABSTRACT.....	IX
INTRODUCCIÓN	X
CAPÍTULO I : EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	12
1.1. Descripción de la Realidad Problemática.	12
1.2. Definición del problema.....	14
1.2.1. Problema General.....	14
1.2.2. Problemas específicos:.....	14
1.3. Objetivos de la investigación	14
1.3.1. Objetivo General	14
1.3.2. Objetivos específicos:	14
1.4. Justificación y limitaciones de la investigación	15
1.5. Variables	16
1.6. Hipótesis de la investigación.....	17
1.6.1. Hipótesis general:.....	17
1.6.2. Hipótesis específica:	17
CAPÍTULO II : MARCO TEÓRICO.....	18
2.1. Antecedentes de la investigación.	18
2.2. Bases teóricas.....	21
2.3. Marco conceptual.....	28
CAPÍTULO III : MÉTODO.....	31
3.1. Tipo de investigación.....	31
3.2. Diseño de investigación.....	31
3.3. Población y muestra.....	32
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	33
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	33
CAPÍTULO IV : PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	34

4.1.	Presentación de resultados por variable.	34
4.2.	Contrastación de hipótesis.	42
4.3.	Discusión de resultados.....	46
CAPÍTULO V : CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		49
5.1.	Conclusiones. -.....	49
5.2.	Recomendaciones	50
BIBLIOGRAFÍA.		51
ANEXOS		54

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

TABLA 1. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	16
TABLA 2. NIVELES DE LA VARIABLE SELECCIÓN DEL PERSONAL	34
TABLA 3. NIVELES DE LA DIMENSIÓN RECLUTAMIENTO.	35
TABLA 4. NIVELES DE LA DIMENSIÓN INDUCCIÓN.	36
TABLA 5. NIVELES DE LA DIMENSIÓN CAPACITACIÓN.	37
TABLA 6. NIVELES DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL.	38
TABLA 7. NIVELES DE LA DIMENSIÓN EFICIENCIA.	39
TABLA 8. NIVELES DE LA DIMENSIÓN EFICACIA.	40
TABLA 9. NIVELES DE LA DIMENSIÓN MOTIVACIÓN LABORAL	41
TABLA 10. CORRELACIÓN ENTRE LAS VARIABLES SELECCIÓN DEL PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL. .	42
TABLA 11. CORRELACIÓN ENTRE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL Y LA DIMENSIÓN RECLUTAMIENTO.	43
TABLA 12. CORRELACIÓN ENTRE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL Y LA DIMENSIÓN INDUCCIÓN.	44
TABLA 13. CORRELACIÓN ENTRE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL Y LA DIMENSIÓN CAPACITACIÓN.	45
FIGURA 1. VARIABLE SELECCIÓN DEL PERSONAL	34
FIGURA 2. DIMENSIÓN RECLUTAMIENTO.	35
FIGURA 3. DIMENSIÓN INDUCCIÓN.	36
FIGURA 4. DIMENSIÓN CAPACITACIÓN.	37
FIGURA 5. VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL.	38
FIGURA 6. DIMENSIÓN EFICIENCIA.	39
FIGURA 7. DIMENSIÓN EFICACIA.	40
FIGURA 8. DIMENSIÓN MOTIVACIÓN LABORAL.	41

RESUMEN

Lo que busca esta investigación es hallar el grado de correlación entre la selección del personal y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Paucartambo Cusco, año 2022. En la cual dentro de la metodología se encuentra el tipo básica, de nivel correlacional descriptivo y un diseño no experimental. En este caso se ha considerado una muestra de 50 colaboradores que laboran en la entidad mencionada, este personal participo del cuestionario diseñado como instrumento cuya finalidad fue recoger datos. Los principales resultados que destacan en el estudio es el nivel que presentan las variables allí tenemos a la selección del personal que con un 58% se ubica en un nivel medio o regular, y para el caso del desempeño laboral con un 72% su nivel es medio de igual manera, entonces se puede rescatar que esta entidad requiere emplear nuevas estrategias de selección que en lo posterior repercuten en el desempeño y así alcanzar un mejor resultado para ambos casos; por otra parte se halló una relación entre el reclutamiento y desempeño laboral ($r=0,463$), entre la inducción y desempeño laboral ($r=0,537$), entre la capacitación y desempeño laboral ($r=0,296$). Para culminar el trabajo se llega a concluir que la selección del personal y el desempeño laboral se relacionan de manera directa y significativa cuyo resultado tomado de Rho de Spearman es $r=0,530$ que corresponde a un nivel moderado.

Palabras claves: municipalidad, selección del personal, desempeño laboral, capacitación, inducción, reclutamiento.

ABSTRACT

What this research seeks is to find the degree of correlation between the selection of personnel and work performance in the Provincial Municipality of Paucartambo Cusco, year 2022. In which within the methodology is the basic type, descriptive correlational level and a design not experiential. In this case, a sample of 50 collaborators who work in the aforementioned entity has been considered, this staff participated in the questionnaire designed as an instrument whose purpose was to collect data. The main results that stand out in the study is the level that the variables present, there we have the selection of personnel that with 58% is located at a medium or regular level, and in the case of job performance with 72% its level is means in the same way, then it can be rescued that this entity requires employing new selection strategies that subsequently affect performance and thus achieve a better result for both cases; On the other hand, a relationship was found between recruitment and job performance ($r=0.463$), between induction and job performance ($r=0.537$), and between training and job performance ($r=0.296$). To complete the work, it is concluded that the selection of personnel and job performance are directly and significantly related, whose result taken from Spearman's Rho is $r = 0.530$, which corresponds to a moderate level.

Keywords: municipality, personnel selection, job performance, training, induction, recruitment.

INTRODUCCIÓN

La relevancia que posee la selección del personal y su relación con el desempeño laboral nos induce a deducir conclusiones de que para conseguir que una entidad alcance sus propósitos planteados, es necesario tener los profesionales idóneos que ocupen los distintos puestos de trabajo y puedan a cabalidad realizar los trabajos encomendados acorde a sus conocimientos y la experiencia que tengan; asimismo que en su experiencia laboral y el transcurso de sus jornadas diarias puedan satisfacer la necesidad de la institución y brinda a la comunidad un servicio excelente.

Es fundamental que una entidad u organismo publico disponga de un personal motivado a fin de que este desee y pueda ejecutar sus labores eficientemente. Ello se encuentra relacionado a partir de la contratación de los trabajadores que van a ser integrantes del equipo de trabajo evaluando si estos cumplen o no con los perfiles solicitados antes de ser contratados, por esta razón se debe tomar en cuenta diferentes procedimientos cuando se elige los trabajadores de manera que esto no repercuta en el desempeño laboral que se presenta en los colaboradores actuales en la entidad. Además, se considera esencial que en las entidades debe ser creada en equipo una cultura laboral y entre compañeros existir el buen trato para dar cumplimiento de la misión que posee la institución; asimismo todas las áreas deben realizar su labor en conjunto a fin de alcanzar las metas, allí también es necesaria la comunicación contante.

En el Capítulo I Problema de Investigación, fue desarrollada la descripción de la realidad problemática, asimismo se ha formulado los problemas tanto general como específicos, presentación de los objetivos general y específicos, las limitaciones que se presentaron y la justificación que tiene el desarrollo del trabajo. Se dan a conocer las variables y las hipótesis.

En el Capítulo II Marco Teórico. Allí encontramos a los antecedentes que se relacionan con este estudio en el ámbito internacional, nacional y local, además se desarrolla una serie de bases conceptuales y teóricas de ambas variables las cuales son estudiadas, y se tiene al marco teórico con se mencionan los términos que son tomados a lo largo del trabajo.

En el Capítulo III Metodología. Donde es definido el método a usar como el tipo, el diseño, población y muestra, instrumentos y técnicas que serán empleados para el acopio de información obtenida de la unidad de estudio y asimismo se describen los procesos y análisis que se ejecuta a los datos recogidos.

En el Capítulo IV Resultados. Son presentados los hallazgos que a través del respectivo procesamiento se obtuvieron, allí también encontramos la comprobación de las hipótesis y la discusión de estos datos resultantes con las bases teóricas y antecedentes desarrollados en capítulos anteriores.

En el Capítulo V Conclusiones y recomendaciones. Se pone de conocimiento las conclusiones que se rescataron y las sugerencias más idóneas.

CAPÍTULO I : EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la Realidad Problemática.

En todo el mundo en las empresas hoy en día ya las personas no son consideradas recurso humano, más bien son talentos los cuales requieren ser desarrollados, empoderados e identificados a fin de conseguir un desempeño laboral más óptimo. En el siglo actual, la competitividad empresarial se encuentra enfocada en la misión industrial que se encarga de implementar y diseñar estratégicas innovaciones con el propósito de utilizar y atraer el talento de todo su personal, valiéndose de sus capacidades como darles un valor mayor. La gestión científica realizada en función de la selección del personal, inclusive el uso de políticas relacionada a la selección a fin de escoger los aspirantes más destacados mayormente para el equipo técnico y directivo, allí también está la evaluación de los procedimientos de elección.

En tal sentido, es fundamental tomar en cuenta tácticas de recursos humanos dirigidas al logro del éxito empresarial y orientarse en conformar de manera satisfactoria los procedimientos de selección del equipo de colaboradores para lograr la integración de individuos valiosos a la institución porque son el componente con mayor importancia a fin de que la entidad tenga fracaso o éxito, porque la gestión adecuada de acogida de individuos para las labores, cooperando a la consecución de los propósitos establecidos, además tener en cuenta un modelo de perfiles profesionales y personales que contenga los requerimientos del perfil laboral, asegurando

una consistente performance profesional y se ajuste a las metas institucionales.

La Municipalidad Provincial de Paucartambo Cusco, es un organismo público el cual fomenta el desarrollo integral de los habitantes, por medio de servicios compartidos, está encargado de la administración de los ingresos económicos para que la población obtenga beneficios y desarrollo. De acuerdo al reglamento de organización y funciones (ROF), en el organigrama, el área de personal, tiene como responsabilidad aplicar la reglamentación laboral, de dar cumplimiento a la normativa de trabajo, plantear la operación y diseño de la unidad en CAP, a través de la elaboración y la gestión del procedimiento de incorporación para los trabajadores del área, comprendido el periodo de prueba, referencia, emparejamiento y selección; seguimiento e implementación del gestionamiento del desempeño en la organización, enfatizando las necesidades del personal, haciendo mejoras en el rendimiento de trabajo y su cooperación a la consecución dentro de los organismos.

Dentro de una municipalidad rigen reglas precisas y claras; pese a ello, las autoridades no las cumplen en su totalidad ya que en la mayoría de casos los cargos que se asignan tienen finalidades políticas, considerando el 60% de directivos respaldados por la denominación de confiabilidad y al grado de operación, de a igual manera por el vínculo con los organismos estatales, por ese motivo no existe alternativa acerca de la promoción o mérito del personal que labora. Como resultado se rescata un desempeño bajo en las labores, porque no consiguen los propósitos organizacionales, originando en la población inseguridad lo cual se ve reflejado en los vecinos que obtienen un puesto laboral en la institución.

1.2. Definición del problema.

1.2.1. Problema General.

¿Qué relación existe entre selección del personal y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Paucartambo Cusco, año 2022?

1.2.2. Problemas específicos:

¿Qué relación existe entre el reclutamiento y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Paucartambo Cusco, año 2022?

¿Qué relación existe entre la inducción y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Paucartambo Cusco, año 2022?

¿Qué relación existe entre la capacitación y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Paucartambo Cusco, año 2022?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo General

Establecer la relación entre selección del personal y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Paucartambo Cusco, año 2022.

1.3.2. Objetivos específicos:

Establecer la relación entre el reclutamiento y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Paucartambo Cusco, año 2022.

Establecer la relación entre la inducción y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Paucartambo Cusco, año 2022.

Establecer la relación entre la capacitación y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Paucartambo Cusco, año 2022.

1.4. Justificación y limitaciones de la investigación

Justificación teórica

Dentro del desarrollo del trabajo de la investigación se logra obtener conocimientos los cuales serán importantes para la contribución del desempeño que ejerce la municipalidad dentro de la Región de Cuzco, este conocimiento permitirá incorporar nuevas estrategias para que la municipalidad tenga un desempeño en sus funciones muy favorecedoras para la población.

Motivo por el cual ver la relación que se genera entre las variables del estudio del presente proyecto es crucial para encontrar la información que se necesitara para lograr el cambio en el desempeño de las responsabilidades en las funciones de la municipalidad.

Justificación práctica

La justificación que se toma en consideración al realizar este proyecto es: que, con el conocimiento hallado, se procederá a generar alternativas, opciones que permitan acelerar y hacer a los procesos de selección más eficientes en la incorporación del personal a la municipalidad, se demostrara la importancia que tienen que una institución cuente con un adecuado personal, que tenga conocimientos según el cargo que a este se le imponga.

Justificación metodológica

Una de las formas para encontrar información necesaria para el proyecto es el uso de la técnica de encuesta, el cual consiste en poder recopilar información de manera directa de la muestra mediante diversas preguntas relacionadas a la investigación. Siendo esa la técnica que se usará para esta investigación, el cual estará dirigido al conjunto de personal de la municipalidad Provincial de Paucartambo.

1.5. Variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TECNICAS E INSTRUMENTOS	ITEMS
Variable 1: Selección de personal	Chiavenato (2014), comenta es un proceso el cual está conformado por categorías, y pruebas las mismas que cuestionaran si el personal en cuestión es o no el indicado para el cargo al cual está postulando.	La medición será realizada por medio del cuestionario realizado a la muestra de la investigación.	1. Reclutamiento	1.1. Promoción	Encuestas: Cuestionario	1,2
				1.2. Reclutamiento interno		3,4
				1.3. Reclutamiento externo		5,6
			2. Inducción	2.1. Integración	7,8	
				2.2. Adiestramiento	9,10	
				2.3. Puesto de trabajo	11,12	
			3. Capacitación	3.1. Aprendizaje	13,14	
				3.2. Reacción	15,16	
				3.3. Rendimiento	17,18	
Variable 2: Desempeño laboral	Robbins y Judge (2015), comenta, según la capacidad que tenga un personal en específico y en una tarea en especifica este demuestra que tanto conoce y como se desenvuelve en el desempeño de la tarea, reuniendo todas las acciones que el personal realiza en función a la tarea por un periodo determinado se precisa encontrar cuanto este personal aporta en la empresa.	La medición será realizada por medio del cuestionario realizado a la muestra de la investigación.	1. Eficiencia	1.1. Tiempo	Encuestas: Cuestionario	1,2
				1.2. Uso de recursos		3,4
				1.3. Organización		5,6
			2. Eficacia	2.1. Logros de objetivos	7,8	
				2.2. Productividad	9,10	
				2.3. Compromiso	11,12	
			3. Motivación laboral	3.1. Ambiente de trabajo	13,14	
				3.2. Compensación y beneficio	15,16	
				3.3. Trabajo en equipo	17	

Nota: Elaborado por el autor

1.6. Hipótesis de la investigación.

1.6.1. Hipótesis general:

Existe relación entre selección del personal y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Paucartambo Cusco, año 2022.

1.6.2. Hipótesis específica:

1. Existe relación entre el reclutamiento y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Paucartambo Cusco, año 2022.
2. Existe relación entre la inducción y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Paucartambo Cusco, año 2022.
3. Existe relación entre la capacitación y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Paucartambo Cusco, año 2022.

CAPÍTULO II : MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación.

Se mostrará a continuación las diferentes fuentes de información por donde se pudieron obtener conocimientos sobre las investigaciones producidas por diversos investigadores referente al tema de estudio de la investigación:

En el ámbito internacional:

Morán y Sañay (2019), realizaron un trabajo de investigación, el cual consistía en encontrar si la entidad bancaria usar algún tipo de diseño que permita reclutar y seleccionar al personal, y si no fuese ese el caso realizar la planificación de uno. En la investigación, usaron una investigación descriptiva, y para la recopilación de información, se ayudaron de la técnica de encuestas, con materiales bibliográficos. En conclusión luego de realizar todo el proceso de investigación como estaba planeado, hallaron que lamentablemente la entidad bancaria no usa en ninguno de sus procesos de selección un diseño en específico, por lo que se procedió a realizar una planificación de un manual de reclutamiento, para los futuros procesos de selección de personal en la entidad bancaria, se halla también que la empresa necesita con urgencia contar con un plan de reclutamiento puesto que el personal el cual ya ha sido contratado con el anterior proceso de selección deficiente no llega a cumplir con las expectativas de la empresa, encontrándose fallas o bajas en la atención de los clientes de la entidad.

Solis (2020), trabajo en un proyecto de investigación el cual tenía como objetivo determinar cuál era la incidencia que se originaba en el

reclutamiento, y selección del personal con el desempeño laboral. Llegando a la conclusión: El nivel que los colaboradores posee respecto a su desempeño laboral, un 17% alcanzaron un excelente calificativo; el 30% es muy buena su calificación; por otra parte un 36% posee un calificativo satisfactorio, tales datos nos demuestran que un 86% del personal evaluado cuenta con una aceptable calificación lo cual les hace merecedores de diferentes políticas compensadas especificadas en las normas técnicas de evaluación del rendimiento y de formación y capacitación; aparte de lo mencionado también se halló un 12% de trabajadores con una calificación regular, mientras que un 5% posee un desempeño insuficiente, dando a entender que 17% del personal tendrán que someterse a evaluaciones nuevas a fin de establecer su estabilidad en los organismo o su retiro de estos.

Olivo (2020), en su investigación, considero como objetivo principal, conocer cómo se llevaba a cabo el proceso de selección del personal, con el desempeño del personal en el sector de transportes. Respecto a su enfoque fue cuantitativo, alcance correlacional – descriptivo, de tipo aplicada, es así que 230 colaboradores fueron tomados como la población, de tal cantidad 115 se seleccionaron como muestra los cuales participaron de la encuesta elaborada con fines de llegar al propósito deseado. Chi Cuadrado nos da a conocer dentro de los resultados que ambas variables guardan una relación con un valor de 0,630. De esta manera es que se afirma que entre las variables se halla un vínculo, asimismo que es fundamental tener en cuenta los perfiles acordes a las necesidades de la empresa y el proceso realizado para la selección.

En el ámbito nacional:

Perez (2020) en su tesis trabajado considero como principal objetivo determinar cuál era la relación de selección del personal con el desempeño laboral dentro del municipio de Chimbote. La investigación tuvo características de ser una investigación cualitativa con diseño de no experimental, transversal, mismo al que se aplicó la técnica de encuesta, siendo la muestra de la investigación un total de 45 personal que tenían una

relación laboral directa con el municipio. Dentro de todos los resultados hallados se puede deducir que la relación que se genera entre las variables es muy significativa, pues se encontró un $p < 0.05$ y un $r = 0.726$, los cuales indican la correlación entre ambas.

Cienfuegos (2020), desarrolló una tesis, donde su finalidad fue analizar si la selección del personal y el desempeño laboral de los colaboradores cuyo cargo es fiscalizadores municipales se relacionan. En tal investigación fue aplicada su metodología, además el personal a quien se avaluó mediante los instrumentos estuvo compuesto por 50 trabajadores es decir esa fue la muestra considerada. Referente a los hallazgos, para ambas variables se avaluó la confiabilidad cuyos valores fueron para la primera (SP) 0.758 y para la otra (DL) 0.823 acorde a Alfa de Cronbach, asimismo se corroboró si estas mantenían una relación mediante Rho de Spearman obteniéndose 0.614, es decir si se presenta una correlación. Es así que la conclusión es que las dos variables consideradas en el estudio se relacionan de una forma moderada positiva.

Mas (2020), en su investigación a la cual puso como objetivo principal verificar y constatar si entre las variables de selección y desempeño laboral se tiene una relación, para lo cual uso la metodología cuantitativa con una muestra de 40 personas que trabajan dentro de la empresa, consiguiendo los siguientes resultados, de Alfa de Cronbach para evaluar a confiabilidad tales puntajes alcanzados para la selección de personal 0.904 mientras que para el desempeño laboral 0.951, además Rho de Spearman corrobora la correlación entre dichas variables con un 0.723 evidenciando que estas si se relacionan. Para terminar, se concluye que la relación existente entre ambas variables estudiadas tiene se caracteriza como elevada y directa.

En el ámbito local:

Cairo (2021) desarrollo un trabajo de investigación la cual se basó en ver si se originaba algún tipo de relación entre los procesos gestión del talento

humano y el desempeño laboral, en la Región de Puno, usando se para el estudio una investigación de tipo básica, siendo descriptiva y correlacional. Como muestra uso a 43 servidores, encontrando lo siguiente: en efecto se produce una relación entre las dos variables, con un nivel de significancia de 0.05. Es decir, mientras mejor se dé el proceso de la captación del talento humano mejores beneficios eso traerá a la empresa, puesto que el personal reclutado será el correcto para el puesto de trabajo.

Huayta (2019), llevo a cabo una investigación el cual consistía en determinar la posible existencia de relación entre el proceso de selección que se les realizaba a los candidatos para la empresa con el desempeño laboral que estos tienen en el momento en llevar a cabo las actividades correspondientes a sus obligaciones. Huayta uso la metodología de una investigación tipo no experimental y transversal, al cual también se vio en la necesidad de recopilar la información mediante la técnica de encuesta realizada a su muestra siendo la suma de 30 trabajadores de la empresa. Concluyendo que en la empresa se suscita en efecto una relación de cómo afecta el procedimiento de selección en el desempeño de las acciones de los trabajadores contratados.

2.2. Bases teóricas

Variable 1: Selección del personal

Acorde con Chiavenato (2017) consiste en elegir el aspirante más idóneo que la empresa necesita, esta solo requiere incorporar a algunos aspirantes lo cuales tengan habilidades precisas o capacidades necesarias y puesto que su finalidad es incrementar o mantener la eficacia de la empresa y el performance del personal. El proceso de selección inicia cuando el candidato, conocedor de la convocatoria laboral y decide postular.

Es decir que el procedimiento de selección del personal, es una actividad fundamental que la organización si o si necesita llevar a cabo cuando se da el momento de reclutar personal para que este labore en la empresa, este tipo de actividad es fundamental para que el funcionamiento

de la empresa se ha dado de la manera correcta, según los objetivos establecidos en la empresa.

Chiavenato (2011), menciona, que este es un proceso el cual solo las personas que demuestren y tengan las condiciones, características, apropiadas para el cargo al cual están postulando logran pasar, siendo el caso contrario estas serán excluidas o retiradas del proceso por falta del cumplimiento en su perfil de postulante.

Amo (2019), menciona que el propósito que tiene el proceso es elegir entre todos los candidatos al que mejor se desenvuelva y demuestre sus conocimientos, características, aptitudes y valores, logre ser el elegido, este proceso es una actividad que demanda mucha responsabilidad, puesto que el avance y logro de la empresa está en juego, cada personal que labora en la empresa es una pieza fundamental para el éxito de la misma.

Cerinus y Shannon (2014), hace referencia, que, dentro del proceso de selección del personal, es importante contar con etapas, fases, las cuales están programadas para separar a los candidatos según sus perfiles, lo más resaltante que se considera dentro de estas fases es, verificar la experiencia con la que cuenta cada candidato y los valores, la ética que este tenga.

Por otro lado tenemos a Torrico (2007) quien nos menciona que antes de realizarse el proceso de selección los jefes o personal encargado del área el cual está requiriendo un personal, debe primero realizar un documento de informe, en el cual se dé a conocer todas y cada una de las características que el personal a ser contratado debe de tener, si en eso se llega a fallar, aun si el proceso es lo más estricto y riguroso no podrá ser eficiente, ni en él se encontrara al personal que realmente se necesita para el puesto solicitado.

Importancia de la Selección de Personal

Quevedo (2008) comenta que la importancia de la selección radica en el hecho de que los resultados que la empresa arroja a largo plazo se ven alterados, y no son para nada productivos, porque una mala selección, trae

consigo para la empresa, variación de puestos, intercambio de lenguaje entre el personal, modificación del ambiente laboral y manipulación inadecuada de información.

Cerinus y Shannon (2014) el menciona que la importancia se basa en que esto influye en que la empresa logre los objetivos planteados, retrase las metas y con ello perjudica enormemente los ingresos de la empresa. Por lo mismo que el trabajador contratado no será el indicado para el puesto que la empresa ha requerido.

Dimensiones de la selección de personal

Reclutamiento

Rodríguez (2016) menciona:

Es la primera etapa el cual el postulante pasa si cuenta con las características que el puesto al cual postula necesita, en esta etapa el postulante demostrara sus conocimientos, las cualidades que tiene y el por qué está postulando al puesto, conocer al postulante es fundamental, saber sus motivos y conocer cuáles son sus intenciones con la empresa en necesario. (p. 129)

Entonces en esta etapa se conocerá al postulante y se tomara la decisión si este es o no es el indicado para pasar a la siguiente etapa del proceso.

Chiavenato (2002), comenta que el reclutamiento es una actividad el cual estará dividido en dos partes el interno y el externo, esto se lleva a cabo con la finalidad de que el postulante cumpla al 100% con los requerimientos del puesto.

Guth (2008), indica que dentro del reclutamiento se llevan a cabo tiempos de citas, se organiza los encuentros con los aspirantes al puesto, se programa a los postulantes para una fecha y hora exacta, esta programación es también una prueba de puntualidad para los aspirantes.

➤ **Reclutamiento interno**

- Se conoce a este de esa manera por que la selección se realiza solo entre el personal ya contratado o que labore dentro de la empresa.
- Además, dentro de este reclutamiento ya se obtuvo los conocimientos correspondientes de cada personal para ser intercambiado de puesto dentro de la empresa.
- Así mismo este tipo de reclutamiento ofrece una mayor oportunidad de crecimiento laboral al personal, que haya o tenga demostrado un nivel de conocimientos, características y aptitudes mejores que el resto del personal de la empresa.

➤ **Reclutamiento externo**

- Los puestos vacantes de la empresa serán ocupados únicamente por un nuevo personal, no por uno que la empresa ya haya contratado.
- Todos los postulantes serán evaluados por medio de un proceso de selección.
- El proceso es selectivo y se da solamente a personas que no tengan algún tipo de responsabilidad con la empresa.
- Todas las personas que quieran ser contratados por una empresa tienen la libertad de presentarse, siempre en cuando estos cumplan primero con los requisitos básicos para el puesto.

Inducción

Al respecto Arias y Heredia (2015) enfatiza lo siguiente:

Toda empresa está obligada a velar por los colaboradores nuevos que la integran, esto conlleva a que se encuentren informados y cooperar a los programas con enfoques a propiciar el procedimiento de

formación para que lo más antes posible se incluya al personal nuevo en las áreas laborales dentro de la organización. (p. 494)

Lo que sostiene Dessler (2015) sobre esta dimensión es que lo que refieren los trabajadores al personal reciente es una información que necesita a fin dar cumplimiento a sus responsabilidades, acorde a las normas institucionales, asimismo permite a los empleados nuevos a comenzar una romántica relación en determinada organización. La finalidad primordial de la inducción es otorgar al personal una dirección eficaz de manera general de las labores a ejecutar, las metas de la entidad, su estructura u organización.

Capacitación

Su propósito consiste en dictar estas instrucciones de modo beneficioso y positivo, potenciándolos y complementándolos con actos planificados a todas las áreas, a fin de que el personal de la organización pueda asimilar rápidamente los conocimientos. Poner en práctica las habilidades y actividades necesarias dentro de la empresa.

Para Chávez (2015):

Son el conjunto de actividades que se realizan dentro de una organización para los empleados con la finalidad incrementar los conocimientos, las capacidades y experiencias de estos, para que sus actividades, funciones puedan ser mucho más eficientes. (p. 23)

Para Rodríguez (2010) este término hace alusión a un aporte invaluable y tangible para toda empresa, ya que consiste en una formación y actividad profesional simple. Además, da a entender que debe utilizarse el entrenamiento como una táctica a un plazo corto a fin de ser aplicado en contextos de complejidad alta.

Variable 2: Desempeño laboral

Definición

Chiavenato (2009), es una de las consecuencias que se tienen por parte de las acciones de los trabajadores, que estos realizan dentro del deber de sus responsabilidades, estas consecuencias son los progresos, la eficiencia, el buen comportamiento, las aptitudes positivas que son aportadas en la empresa. No todas las personas que conforman el grupo de personal de una determinada empresa tendrán el mismo desempeño puesto que esto es dependerá de las cualidades, características de cada personal.

Werther y Davis (2014), menciona, que la obtención del conocimiento del desempeño de los trabajadores de la empresa se da, mediante una actividad organizada la misma que se origina por tener la empresa y para la empresa, mediante esta actividad se logró conocer quiénes son el personal que está cumpliendo con las metas de la empresa, además de ello gracias a este conocimiento se puede lograr que el personal suba de nivel, logre tener el reconocimiento que se merece por su trabajo. (p. 215).

Robbins y Coulter (2010), según él, indica que esto es una forma de contribución al desarrollo y progreso de la empresa en donde esta logra saber cómo puede tener mayor éxito, además de saber que personal es el que realmente necesita la empresa.

Importancia de la evaluación del desempeño laboral

La importancia que tiene, es el conocimiento que este aporta en la empresa, conocimiento que permitirá que las personas que están a cargo de la empresa puedan tomar las mejores decisiones, en cuestión de contar con el personal indicado, una de las ventajas que trae consigo este conocimiento es, se diseñan puestos de trabajos más acorde a la situación de la empresa, se verifica que cantidad de personal son requeridos , se desestima al personal ineficiente y se contrata a un personal eficiente, con cualidades necesarias para apoyar en el cumplimiento de las metas de la empresa.

Según Pernía y Carrera (2014) se basa en:

El hecho que gracias a este se crean limitantes, recompensas, y se mejora la calidad del ambiente laboral de la empresa, si hubiera alguna dificultad por la que el personal estuviera pasando dentro de la empresa, esta lo corrigiera lo más antes posible. (p. 27)

Objetivo de la Evaluación de desempeño

Por medio del trabajo que realizan los jefes de área y el mismo encargado de dirigir la empresa, se tiene el desarrollo de actividades, para conocer el papel que realizan los trabajadores, los conocimientos que estos aportan a la empresa, y las capacidades con las que cuentan, además de todo ello se logra ayudar al personal que demuestre un desconocimiento en el puesto de trabajo, con capacitaciones, y a quienes demuestren lo contrario se le retribuye con recompensas monetarias.

En el caso ya mencionado se encuentra con un personal el cual necesita contar con el apoyo y conocimiento de la empresa, automáticamente este procede con las capacitaciones, las charlas, y/o programas de corrección.

Dimensiones del desempeño laboral

Eficiencia

Chiavenato (2004), es la actividad que realiza un sujeto en función al cumplimiento de sus responsabilidades de la empresa, usando la mínima cantidad posible de recursos, empleando un mínimo de tiempo estimado, y aun así llegando a la meta prevista.

Larousse (2018) menciona, que es el uso de materiales disponibles en su mínima cantidad posible, obteniendo los mismos resultados que si se utilizase la totalidad de materiales destinados al cumplimiento de la tarea.

Eficacia

Chiavenato (2004), indica dentro de la realización de la tarea que se deja a un trabajador se estiman recursos y tiempo, el cual el personal hace efecto

con la disposición de la totalidad de los recursos y tiempo considerado para el cumplimiento de la tarea.

La idea principal de esto, es lograr el cumplimiento de la meta, sin que se dieran a conocer restricciones de los materiales a usar en la ejecución, en el desarrollo de la actividad no se consideran como principal objetivo medir o reducir la cantidad de materiales usados.

Motivación laboral

Chiavenato (2001) nos menciona esto como una manera que influye a un sujeto a la realización de sus deberes o al cumplimiento de alguna actividad, es la acción que se genera por un estímulo positivo de fuerza mental.

Newstrom (2011) menciona que este término es una fuerza que impulsa aun ser a lograr cumplir con sus metas diarias, además de ello esta motivación le permite seleccionar cual será el camino que debe de tomar para llegar a sus metas.

El comportamiento del ser humano se da por medio de la Psicología, si esta es influencia de manera correcta el ser humano logra obtener grandes resultados en base a sus acciones elaboradas gracias a los impulsos que se generan dentro de el por medio de la Psicología.

Robbins, Stephen; Judge, Timothy (2017) indican, es la influencia que se produce dentro de un ser humano, que tiene bien definida a donde quiere llegar.

2.3. Marco conceptual

Selección de Personal

Se escoge a un solo candidato que si cumple y tiene todo lo que el puesto requiere, permitiendo la incorporación de uno solo a la empresa, con las habilidades necesarias para el puesto.

Reclutamiento

Se le considera como la primera fase el cual el postulante debe pasar si realmente este cumple con lo necesario, además se organiza como y cuando se darán las citas para la clasificación del personal calificado.

Perfil

Agrupación de peculiares rastros que caracterizan a algo o alguien.

Inducción

Es la actividad que tiene por finalidad la integración y aceptación del nuevo personal a la empresa, esta actividad se realiza una sola vez y se da en el momento en el que el nuevo personal es contratado. Se hace para que este conozca a sus compañeros y las áreas que dispone la empresa. Además, resulta ser la primera conexión que se origina entre todos los involucrados en la empresa.

Capacitación

Es un proceso por el cual es necesario que todos los participantes de la empresa pasen, para que estos individuos puedan adquirir un conocimiento el cual les servirá para llegar a perfeccionar sus acciones en el momento en que necesiten cumplir con sus obligaciones, además de que dicho conocimiento les ayudara a mejorar su desempeño dentro de la empresa y obtener beneficios por ello.

Recursos humanos

Estos son el principal recurso que la empresa tiene y cuenta para llegar a las metas, sin este recurso nada de lo que la empresa planea podría darse, es más ni siquiera la creación de la misma empresa sería posible que se diese.

Desempeño

Son las consecuencias positivas que trae consigo las acciones del personal que realiza de manera eficiente su trabajo.

Desempeño laboral

Son las acciones que se evalúan dentro de una empresa, entidad, u organización a fin de entender y comprender como se da el desarrollo de esta y porque es que está en donde esta.

Eficacia

Son los resultados obtenidos sin tener en consideración el uso de los recursos empleados en su cumplimiento. Solo se tiene que dar los resultados esperados.

Eficiencia

Esta llega a presentarse cuándo un trabajador desempeña sus funciones considerando y teniendo presente el mínimo uso de los recursos destinados para la elaboración de una tarea en especifica.

Motivación laboral

Son las actividades y/o comportamientos que tiene un individuo que son inducidos por emociones mentales, pensamientos que originan y provocan en el sujeto el desarrollo de las actividades de manera constante, consiguiendo la culminación de las actividades en tiempos específicos.

CAPÍTULO III : MÉTODO

3.1. Tipo de investigación.

Este estudio se ajusta al tipo básica, que de acuerdo a Carrasco (2014) estos estudios se caracterizan por encaminarse a proporcionar conocimientos nuevos y sus fines no son prácticos. Allí los investigadores recogen datos de la situación. En tal sentido será de gran valor la información recogida para la Municipalidad Provincial de Paucartambo Cusco donde se realiza la investigación.

Se optó por el nivel descriptivo, correlacional que al respecto para los autores Hernández, Fernández y Baptista (2014) hace referencia donde se evalúa el vínculo entre dos variables en un tiempo determinado.

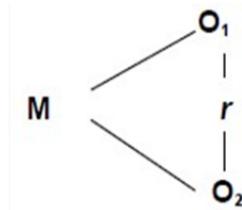
3.2. Diseño de investigación.

El tipo de diseño que se ha realizado es:

No Experimental: Hernández, Fernández y Baptista (2014), es la acción de visualizar y registrar los hechos tal cual como están dándose en el momento, sin que hubiese algún tipo de interferencia por parte de otros individuos que no sean el mismo.

Transversal: Hernández, Fernández y Baptista (2014), es la verificación de hechos dados en un periodo determinado, con este diseño, los investigadores registrar los sucesos y analizan las interrelaciones que se presentan en el momento.

Su grafico representativo es:



Donde:

M: muestra de estudio

O1: variable: Selección del personal

r: relación entre ambas variables.

O2: variable: Desempeño laboral

3.3. Población y muestra.

Población

La investigación considerará a 50 trabajadores que laboran en la Municipalidad Provincial de Paucartambo Cusco. Según Valderrama (2015):

La población no se determina por cantidad, a esta se le determina por las características que estos presenten y que se relacionen entre sí, cualquiera puede ser considerado como una población, siempre en cuando estos tengan cosas en común. (p. 182)

Muestra

Siendo pequeña la población, la muestra será censal, es decir el total de la población quiere decir 50 trabajadores que laboran en la Municipalidad Provincial de Paucartambo Cusco.

Al respecto Tamayo y Tamayo (1997) la considera como una parte sustraída del total de la población.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnica

Fue usada para el presente estudio, la encuesta, que conforme lo mencionado por Hernández, Fernández y Baptista (2010):

Se refiere a una técnica fundamentada en un cuestionario orientado a una cantidad de personas, utilizando una averiguación mediante interrogantes efectuadas a la muestra. (p. 5)

Instrumento

El instrumento será el cuestionario. Al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2010) lo define como:

La manera que tiene el investigador para poder conseguir, sustraer la información que sea necesaria tener, con la finalidad de que esta le sirva para conseguir los resultados de la investigación. (p. 200)

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

En primera instancia referente al análisis descriptivo, la información es colocada en Excel para su correspondiente ordenamiento llegando a tener la base de datos la cual pasa al SPSS, en tal estadístico serán analizados todo este conjunto de datos que luego se obtendrán los resultados demostrados por medio de valores porcentuales y absolutos plasmados en tablas y gráficos. Además, la hipótesis que se planteó en el estudio es contrastada usando Rho de Spearman, tales resultados son presentados por medio de tablas.

CAPÍTULO IV : PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados por variable.

Tabla 2

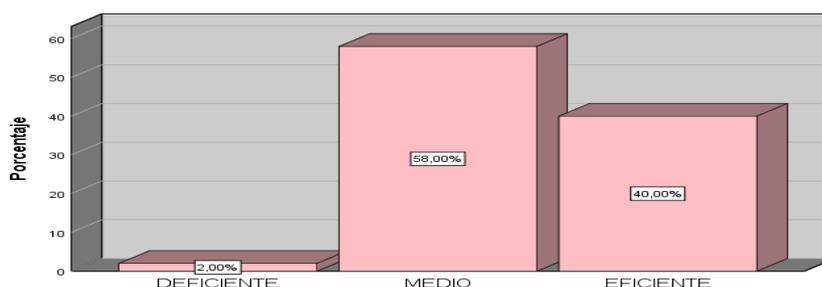
Niveles de la variable Selección del personal.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
DEFICIENTE	1	2,0	2,0	2,0
MEDIO	29	58,0	58,0	60,0
EFICIENTE	20	40,0	40,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Nota: Información tomada de la encuesta aplicada a los colaboradores.

Figura 1

Variable Selección del personal.



Nota: En la figura se revela los niveles de la variable selección del personal.

Interpretación:

Los datos de la tabla 2 dan a conocer que del total de encuestados un 58% considera que la selección del personal realizada en la institución se encuentra en un nivel medio, mientras que el 40% en un nivel eficiente y el 2% deficiente, de todo ello se puede rescatar que esta entidad requiere emplear nuevas estrategias de selección y así alcanzar un mejor resultado.

Tabla 3

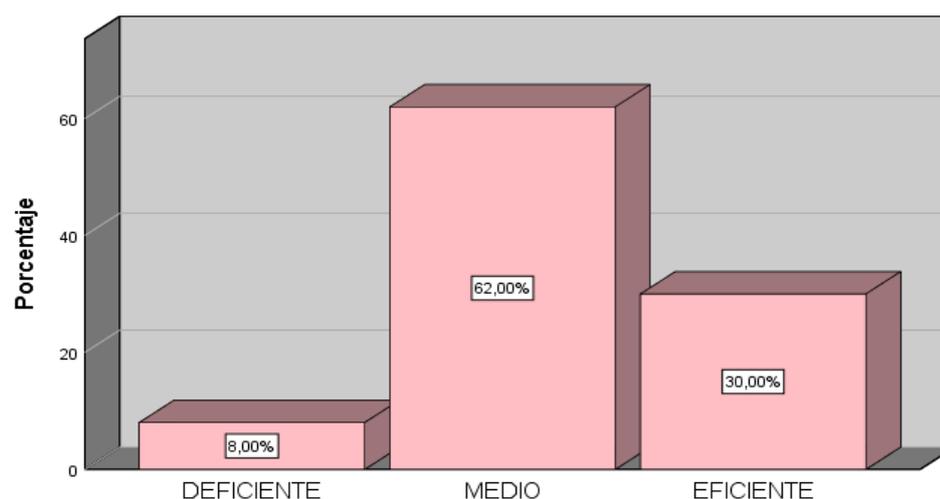
Niveles de la dimensión Reclutamiento.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
DEFICIENTE	4	8,0	8,0	8,0
MEDIO	31	62,0	62,0	70,0
EFICIENTE	15	30,0	30,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Nota: Información tomada de la encuesta aplicada a los colaboradores.

Figura 2

Dimensión Reclutamiento.



Nota: En la figura se revela los niveles de la dimensión reclutamiento.

Interpretación:

Los datos de la tabla 3 dan a conocer que del total de encuestados un 62% considera que la dimensión reclutamiento se encuentra en un nivel medio, mientras que el 30% en un nivel eficiente y el 8% deficiente, de todo ello se puede rescatar que la entidad requiere emplear nuevas estrategias de reclutamiento con la finalidad de mejorar, en tal sentido es necesario conocer que en esta etapa se conocerá al postulante y se tomara la decisión si este es o no es el indicado para pasar a la siguiente etapa del proceso.

Tabla 4

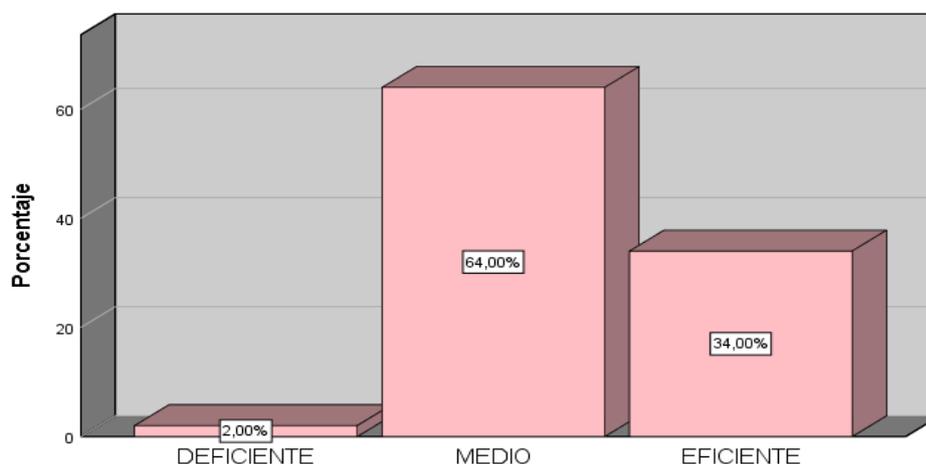
Niveles de la dimensión Inducción.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
DEFICIENTE	1	2,0	2,0	2,0
MEDIO	32	64,0	64,0	66,0
EFICIENTE	17	34,0	34,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Nota: Información tomada de la encuesta aplicada a los colaboradores.

Figura 3

Dimensión Inducción.



Nota: En la figura se revela los niveles de la dimensión inducción.

Interpretación:

Los datos de la tabla 4 dan a conocer que del total de encuestados un 64% considera que la dimensión inducción se encuentra en un nivel medio, mientras que el 34% en un nivel eficiente y el 2% deficiente, de todo ello se puede rescatar que la entidad requiere emplear nuevas estrategias de inducción con la finalidad de mejorar, en tal sentido es necesario conocer que la inducción es otorgar al personal una dirección eficaz de manera general de las labores a ejecutar en la organización.

Tabla 5

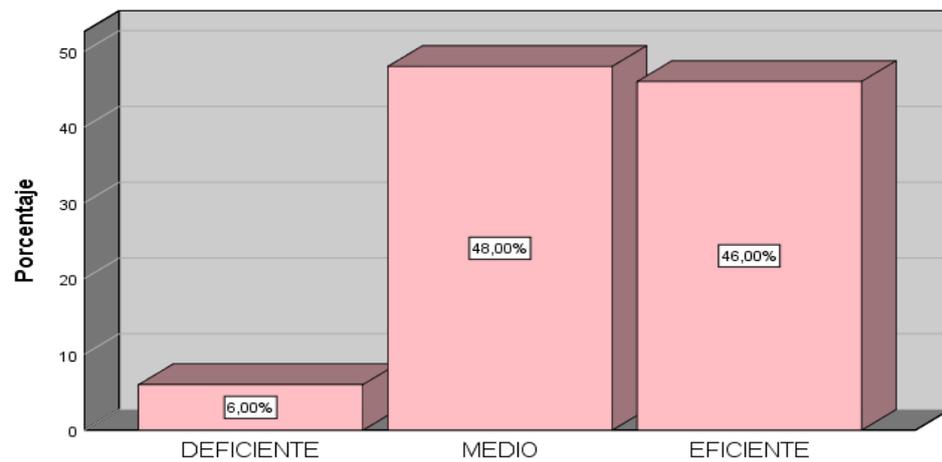
Niveles de la dimensión Capacitación.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
DEFICIENTE	3	6,0	6,0	6,0
MEDIO	24	48,0	48,0	54,0
EFICIENTE	23	46,0	46,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Nota: Información tomada de la encuesta aplicada a los colaboradores.

Figura 4

Dimensión Capacitación.



Nota: En la figura se revela los niveles de la dimensión capacitación.

Interpretación:

Los datos de la tabla 5 dan a conocer que del total de encuestados un 48% considera que la dimensión capacitación se localiza en un nivel medio, mientras que el 46% en un nivel eficiente y el 6% deficiente, de todo ello se puede rescatar que la entidad requiere emplear nuevas técnicas de capacitación con la finalidad de mejorar, en tal sentido es necesario conocer que la capacitación consiste en dictar instrucciones de modo beneficioso y positivo, a fin de que el personal pueda asimilar rápidamente los conocimientos.

Tabla 6

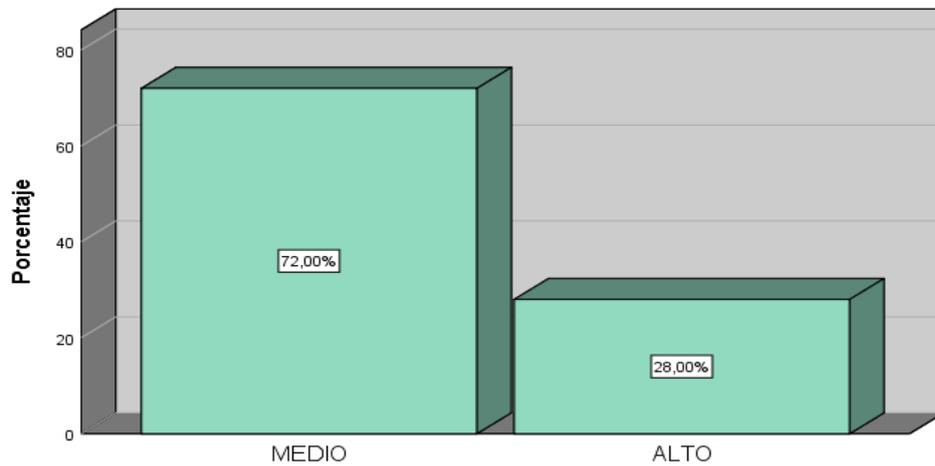
Niveles de la variable Desempeño laboral.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MEDIO	36	72,0	72,0	72,0
ALTO	14	28,0	28,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Nota: Información tomada de la encuesta aplicada a los colaboradores.

Figura 5

Variable Desempeño laboral.



Nota: En la figura se revela los niveles de la variable desempeño laboral.

Interpretación:

Los datos de la tabla 6 dan a conocer que del total de encuestados un 72% considera que la variable desempeño laboral se encuentra en un nivel medio, mientras que el 28% en un nivel alto, de todo ello se puede rescatar que la entidad requiere emplear estrategias con la finalidad de mejorar, en tal sentido es necesario conocer que hace referencia a las consecuencias que se tienen por parte de las acciones de los trabajadores, que estos realizan dentro del deber de sus responsabilidades.

Tabla 7

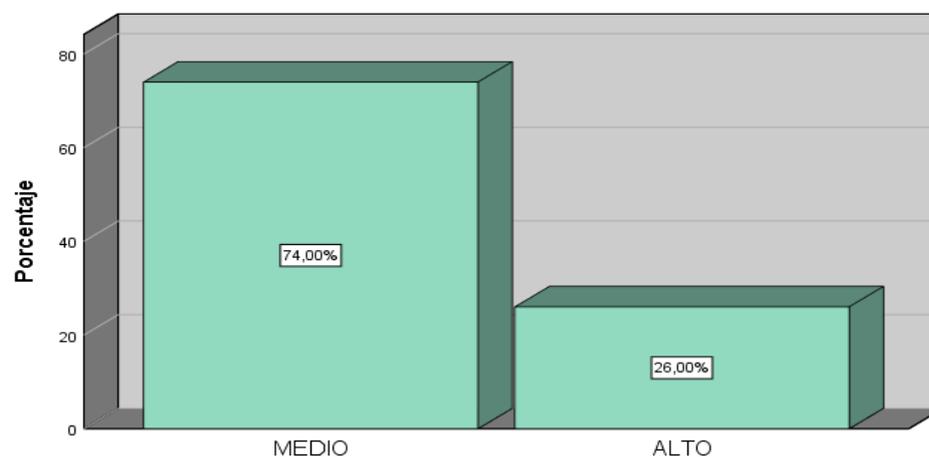
Niveles de la dimensión Eficiencia.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MEDIO	37	74,0	74,0	74,0
ALTO	13	26,0	26,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Nota: Información tomada de la encuesta aplicada a los colaboradores.

Figura 6

Dimensión Eficiencia.



Nota: En la figura se revela los niveles de la dimensión eficiencia.

Interpretación:

Los datos de la tabla 7 dan a conocer que del total de encuestados un 74% considera que la dimensión eficiencia se encuentra en un nivel medio, mientras que el 26% en un nivel alto, de todo ello se puede rescatar que la entidad requiere emplear estrategias con la finalidad de mejorar, en tal sentido es necesario conocer que hace referencia a la actividad que realiza un sujeto en función al cumplimiento de sus responsabilidades de la empresa, usando el mínimo tiempo y cantidad posible de recursos.

Tabla 8

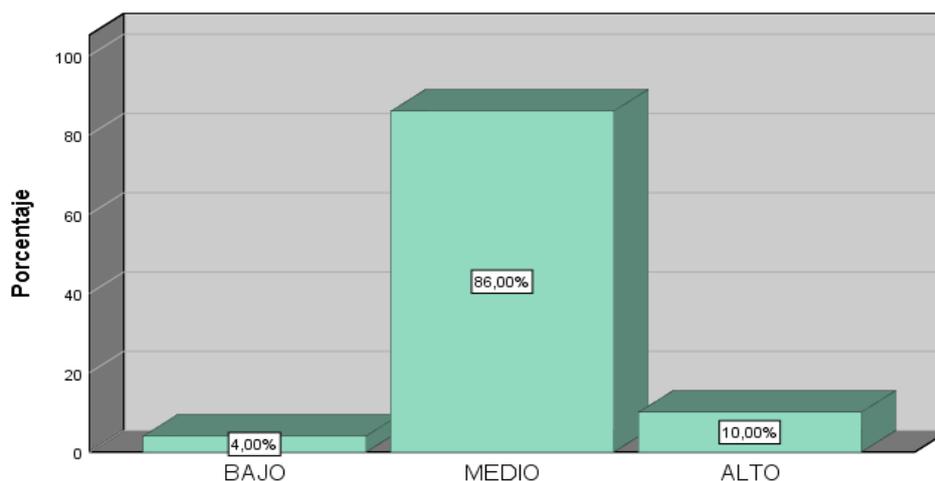
Niveles de la dimensión Eficacia.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	2	4,0	4,0	4,0
MEDIO	43	86,0	86,0	90,0
ALTO	5	10,0	10,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Nota: Información tomada de la encuesta aplicada a los colaboradores.

Figura 7

Dimensión Eficacia.



Nota: En la figura se revela los niveles de la dimensión eficacia.

Interpretación:

Los datos de la tabla 8 dan a conocer que del total de encuestados un 86% considera que la dimensión eficacia se encuentra en un nivel medio, mientras que el 10% en un nivel alto y 4% bajo, de todo ello se puede rescatar que la entidad requiere emplear estrategias con la finalidad de mejorar, en tal sentido es necesario conocer que el personal hace efecto con la disposición de la totalidad de los recursos y tiempo considerado para la consecución de la tarea.

Tabla 9

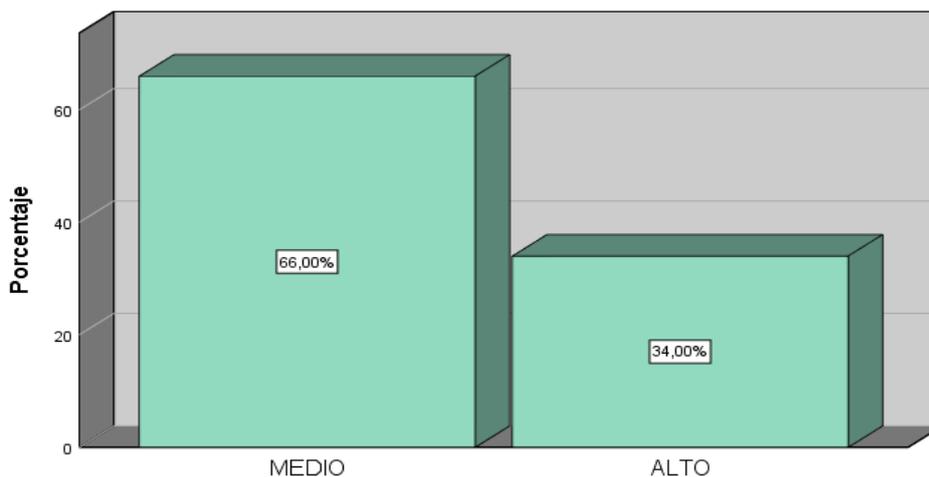
Niveles de la dimensión Motivación laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MEDIO	33	66,0	66,0	66,0
ALTO	17	34,0	34,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Nota: Información tomada de la encuesta aplicada a los colaboradores.

Figura 8

Dimensión Motivación laboral.



Nota: En la figura se revela los niveles de la dimensión motivacion laboral.

Interpretación:

Los datos de la tabla 8 dan a conocer que del total de encuestados un 66% considera que la dimensión eficacia se encuentra en un nivel medio, mientras que el 34% en un nivel alto, de todo ello se puede rescatar que la entidad requiere emplear estrategias con la finalidad de mejorar, en tal sentido es necesario conocer que es una fuerza que impulsa a un colaborador a lograr sus metas diarias, además le permite seleccionar cual será el camino que debe de tomar para llegar a tales propósitos.

4.2. Contrastación de hipótesis.

Hipótesis general

H_i: Existe relación entre selección del personal y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Paucartambo Cusco, año 2022.

H_o: No existe relación entre selección del personal y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Paucartambo Cusco, año 2022.

Tabla 10

Correlación entre las variables selección del personal y desempeño laboral.

			SELECCIÓN DEL PERSONAL	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de	SELECCIÓN	Coefficiente de correlación	1,000	,530**
	DEL	Sig. (bilateral)	.	,000
Spearman	PERSONAL	N	50	50
	DESEMPEÑO	Coefficiente de correlación	,530**	1,000
	LABORAL	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Interpretación:

La correlación calculada entre las variables mediante Rho de Spearman muestra un resultado de $r=0,530$, dando a conocer que tales conceptos presentan una relación significativa y directa cuyo nivel es moderado, de esta manera se decide negar la H_o, por tanto, la H_i es aprobada, asumiendo un sig. (bilateral) = $0,000 < 0,05$.

Hipótesis específica 01:

H_i: Existe relación entre el reclutamiento y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Paucartambo Cusco, año 2022.

H_o: No existe relación entre el reclutamiento y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Paucartambo Cusco, año 2022

Tabla 11

Correlación entre la variable desempeño laboral y la dimensión reclutamiento.

			DESEMPEÑO LABORAL	Reclutamiento
Rho de	DESEMPEÑO	Coefficiente de correlación	1,000	,463**
	LABORAL	Sig. (bilateral)	.	,001
		N	50	50
Spearman	Reclutamiento	Coefficiente de correlación	,463**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	50	50

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

Interpretación:

La correlación calculada entre la variable y la dimensión mediante Rho de Spearman revela un resultado de $r=0,463$, dando a conocer que tales conceptos presentan una relación significativa y directa cuyo nivel es moderado, de esta manera se decide negar la H_o, mientras que la H_i es aprobada, asumiendo un sig. (bilateral) = $0,000 < 0,05$.

Hipótesis específica 02:

H_i: Existe relación entre la inducción y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Paucartambo Cusco, año 2022.

H₀: No existe relación entre la inducción y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Paucartambo Cusco, año 2022.

Tabla 12

Correlación entre la variable desempeño laboral y la dimensión inducción.

			DESEMPEÑO LABORAL	Inducción
Rho de	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	,537**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
Spearman	Inducción	Coefficiente de correlación	,537**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Interpretación:

La correlación calculada entre la variable y la dimensión mediante Rho de Spearman revela un resultado de $r=0,537$, dando a conocer que tales conceptos presentan una relación significativa y directa cuyo nivel es moderado, de esta manera se decide negar la H₀, mientras que la H_i es aprobada, asumiendo un sig. (bilateral) = $0,000 < 0,05$.

Hipótesis específica 03:

H_i: Existe relación entre la capacitación y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Paucartambo Cusco, año 2022.

H₀: No existe relación entre la capacitación y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Paucartambo Cusco, año 2022.

Tabla 13

Correlación entre la variable desempeño laboral y la dimensión capacitación.

			DESEMPEÑO LABORAL	Capacitación
Rho de	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,296*
		Sig. (bilateral)	.	,037
		N	50	50
Spearman	Capacitación	Coeficiente de correlación	,296*	1,000
		Sig. (bilateral)	,037	.
		N	50	50

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

Interpretación:

La correlación calculada entre la variable y la dimensión mediante Rho de Spearman revela un resultado de $r=0,296$, dando a conocer que tales conceptos presentan una relación significativa y directa cuyo nivel es bajo, de esta manera se decide negar la H₀, mientras que la H_i es aprobada, asumiendo un sig. (bilateral) = $0,000 < 0,05$.

4.3. Discusión de resultados

La selección del personal para Chiavenato (2017) consiste en elegir el aspirante más idóneo que la empresa necesita, esta solo requiere incorporar a algunos aspirantes lo cuales tengan habilidades precisas o capacidades necesarias y puesto que su finalidad es incrementar o mantener la eficacia de la empresa y el performance del personal. El proceso de selección inicia cuando el candidato, conocedor de la convocatoria laboral y decide postular. Por su parte Amo (2019), menciona que el propósito que tiene el proceso es elegir entre todos los candidatos al que mejor se desenvuelva y demuestre sus conocimientos, características, aptitudes y valores, logre ser el elegido, este proceso es una actividad que demanda mucha responsabilidad, puesto que el avance y logro de la empresa está en juego, cada personal que labora en la empresa es una pieza fundamental para el éxito de la misma. Es decir que el procedimiento de selección del personal, es una actividad fundamental que la organización si o si necesita llevar a cabo cuando se da el momento de reclutar personal para que este labore

Referente a ello tenemos Morán y Sañay (2019), realizaron un trabajo de investigación, el cual consistía en encontrar si la entidad bancaria usara algún tipo de diseño que permita reclutar y seleccionar al personal, y si no fuese ese el caso realizar la planificación de uno. En conclusión luego de realizar todo el proceso de investigación como estaba planeado, hallaron que lamentablemente la entidad bancaria no usa en ninguno de sus procesos de selección un diseño en específico, por lo que se procedió a realizar una planificación de un manual de reclutamiento, para los futuros procesos de selección de personal en la entidad bancaria, se halla también que la empresa necesita con urgencia contar con un plan de reclutamiento puesto que el personal el cual ya ha sido contratado con el anterior proceso de selección deficiente no llega a cumplir con las expectativas de la empresa, encontrándose fallas o bajas en la atención de los clientes de la entidad.

Entre los resultados de nuestra investigación con los hallazgos de los autores que anteriormente se mencionó, se encuentra coincidencias ya que del total de encuestados un 58% considera que la selección del personal realizada en la institución del estudio actual se encuentra en un nivel medio, mientras que el 40% en un nivel eficiente y el 2% deficiente, de todo ello se puede rescatar que esta entidad requiere emplear nuevas estrategias de selección y así alcanzar un mejor resultado.

Con relación al desempeño laboral para Chiavenato (2009) es una de las consecuencias que se tienen por parte de las acciones de los trabajadores, que estos realizan dentro del deber de sus responsabilidades, estas consecuencias son los progresos, la eficiencia, el buen comportamiento, las aptitudes positivas que son aportadas en la empresa. Según Werther y Davis (2014) menciona, que la obtención del conocimiento del desempeño de los trabajadores de la empresa se da, mediante una actividad organizada la misma que se origina por tener la empresa y para la empresa, mediante esta actividad se logró conocer quiénes son el personal que está cumpliendo con las metas de la empresa, además de ello gracias a este conocimiento se puede lograr que el personal suba de nivel, logre tener el reconocimiento que se merece por su trabajo.

Al mismo tiempo tenemos a Solis (2020), trabajo en un proyecto de investigación el cual tenía como objetivo determinar cuál era la incidencia que se originaba en el reclutamiento, y selección del personal con el desempeño laboral. Llegando a la conclusión: El nivel que los colaboradores posee respecto a su desempeño laboral, un 17% alcanzaron un excelente calificativo; el 30% es muy buena su calificación; por otra parte un 36% posee un calificativo satisfactorio, tales datos nos demuestran que un 86% del personal evaluado cuenta con una aceptable calificación lo cual les hace merecedores de diferentes políticas compensadas especificadas en las normas técnicas de evaluación del rendimiento y de formación y capacitación; aparte de lo mencionado también se halló un 12% de trabajadores con una calificación regular, mientras que un 5% posee un

desempeño insuficiente, dando a entender que 17% del personal tendrán que someterse a evaluaciones nuevas a fin de establecer su estabilidad en los organismo o su retiro de estos.

Al respecto se logro hallar del total de encuestados un 72% considera que la variable desempeño laboral se encuentra en un nivel medio, mientras que el 28% en un nivel alto, de todo ello se puede rescatar que la entidad requiere emplear estrategias con la finalidad de mejorar.

Por otro lado, la correlación calculada entre las variables mediante Rho de Spearman muestra un resultado de $r=0,530$, dando a conocer que tales conceptos presentan una relación significativa y directa cuyo nivel es moderado.

En ese marco estos resultados se asemejan con los de Mas (2020), en su investigación a la cual puso como objetivo principal verificar y constatar si entre las variables de selección y desempeño laboral se tiene una relación, la muestra con la que se trabajo fue de 40 personas que trabajan dentro de la empresa, consiguiendo los siguientes resultados: Rho de Spearman corrobora la correlación entre dichas variables con un 0.723 evidenciando que estas si se relacionan. Para terminar, se concluye que la relación existente entre ambas variables estudiadas tiene se caracteriza como elevada y directa. También está Cienfuegos (2020), desarrolló una tesis, donde su finalidad fue analizar si la selección del personal y el desempeño laboral de los colaboradores cuyo cargo es fiscalizadores municipales se relacionan. El personal a quien se avaluó mediante los instrumentos estuvo compuesto por 50 trabajadores es decir esa fue la muestra considerada. Referente a los hallazgos, se corroboró si estas mantenían una relación mediante Rho de Spearman obteniéndose 0.614, es decir si se presenta una correlación. Es así que la conclusión es que las dos variables consideradas en el estudio se relacionan de una forma moderada positiva.

CAPÍTULO V : CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones. -

PRIMERO: El cálculo de la correlación entre la selección del personal y el desempeño laboral mediante Rho de Spearman revela un resultado de $r=0,530$, dando a conocer que tales conceptos presentan una relación significativa y directa cuyo nivel es moderado.

SEGUNDO: El cálculo de la correlación calculada entre el reclutamiento y el desempeño laboral mediante Rho de Spearman muestra un resultado de $r=0,463$, dando a conocer que tales conceptos presentan una relación significativa y directa cuyo nivel es moderado.

TERCERO: El cálculo de la correlación calculada entre la inducción y el desempeño laboral mediante Rho de Spearman muestra un resultado de $r=0,537$, dando a conocer que tales conceptos presentan una relación significativa y directa cuyo nivel es moderado.

CUARTO: El cálculo de la correlación calculada entre la capacitación y el desempeño laboral mediante Rho de Spearman muestra un resultado de $r=0,296$, dando a conocer que tales conceptos presentan una relación significativa y directa cuyo nivel es bajo.

5.2. Recomendaciones

Es necesario que la Municipalidad Provincial Paucartambo mejore cada una de las fases que compone la selección del personal, para ello se podría considerar la preparación de pruebas de selección donde se tome en cuenta las habilidades, conocimientos o la capacidad que poseen los candidatos. Asimismo, es de gran importancia emplear instrumentos para medir las habilidades y conocimientos a fin de disminuir la insatisfacción en el trabajo y el desempeño laboral pueda mejorar.

Se sugiere al encargado de la oficina de recursos humanos, elaborar un procedimiento efectivo de reclutamiento, por eso preciso recurrir a fuentes de reclutamiento internas y externas acorde a los requisitos del puesto laboral. Respecto a las fuentes internas se encuentran los colaboradores que manifiestan su compromiso y un desempeño óptimo, mientras que en dentro de las externas tenemos a los colegios profesionales y universidades.

La oficina de personal es la encargada de elaborar un programa de inducción tanto general y específica, la responsable de la primera es dicha área, en la cual debería facilitarse la información de la institución exponiendo la visión, misión, políticas, propósitos, servicios que ofrece y la documentación de gestión. Por su parte la específica tiene como encargado al jefe directo, allí se encuentran los procesos relevantes y específicos de las labores a realizar.

Se sugiere al área de personal preparar capacitaciones con la finalidad de que los trabajadores consigan un mejor desempeño, para tales acciones primeramente las necesidades deben clasificarse por el nivel de urgencia que tenga cada una de estas, determinar los propósitos, luego poder diseñar la capacitación, y finalmente valorar los logros.

BIBLIOGRAFÍA.

- Amo Arturo, A. (2019). Reclutamiento y selección de personal. España: Elearning S.L.
- Arias F, & Heredia V. (2015). Administración de recursos humanos para el alto desempeño (6a ed.). Trillas.
- Cairo Mendez, Y. M. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno-2019. Universidad Nacional del Altiplano. Puno. Perú.
- Carrasco, S. (2014). Metodología de la Investigación científica. Editorial San marcos.
- Cerinus, M., & Shannon, M. (2014). Improving staff selection processes. Nursing Standard (2014+), 29(10), 37.
- Chávez, C. C. (2015). Diccionario de recursos humanos. Brujas.
- Chiaventato, I. (2001). Administración y proceso administrativo - Tercera Edición. Bogotá: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2002). Gestión del talento humano. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2004). Introducción a la Teoría General de la Administración, (7ma. Ed.), editorial Mcgraw-Hill/interamericana editores, S.ADE C.V- Santa Fe - México
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano (3ra ed.). Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos, El capital humano de las organizaciones 9a. México: Mc. Graw. Hill.
- Chiavenato I. (2017). Comportamiento organizacional: La dinámica en las organizaciones (3a ed.). McGraw-Hill.
- Cienfuegos Malpartida, D. M. (2020). Selección de personal y el desempeño laboral de los fiscalizadores municipales. Surquillo, 2020. Universidad Cesar Vallejo. Lima. Perú.
- Dessler G. (2015). Administración de recursos humanos (14a ed.). Pearson Educación S.A.

- Guth, A. (2008). Reclutamiento, selección e integración de recursos humanos. Trillas.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. (IV ed.). México. McGraw Hill
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. México: Mc. Graw Hill.
- Huayta Ramos, E. M. (2019). El Proceso de Selección de Personal y su Relación con el Desempeño Laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Toquepala, del Departamento de Tacna. Periodo 2016–2017. Facultad de Ciencias Empresariales. Universidad Privada de Tacna. Perú.
- Larousse. (2018). Diccionario de la lengua francesa (22a.ed.).
- Mas Gómez, L. (2020). Selección de personal y el desempeño laboral de los colaboradores del Grupo Horna SAC, La Victoria 2020. Facultad de Ciencias Empresariales. Universidad Cesar Vallejo. Lima. Perú.
- Morán Mosquera, R. O., & Sañay Llamuca, A. B. (2019). Diseño de un manual de reclutamiento y selección de personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito. Universidad de Guayaquil. Ecuador.
- Newstrom, J. W. (2011). Comportamiento Humano del Trabajador. México: Mc Graw Hill.
- Olivo Silva, I. V. (2020). La selección de personal y el desempeño laboral en las cooperativas de transporte provincial del cantón Baños de Agua Santa. Facultad de Ciencias Administrativas. Universidad Técnica de Ambato. Ecuador.
- Perez Tocas, J. A. (2020). Selección de personal y desempeño laboral en funcionarios de una Municipalidad, Chimbote, 2020. Universidad César Vallejo. Chimbote. Perú.
- Pernía, K., & Carrera, M. (2014). Correlación entre competencias y el desempeño laboral. Editorial Académica Española.
- Quevedo, A. (2008). Importancia de la selección de personal. Entorno Empresarial.

- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración*. México: Pearson Educación.
- Robbins, Stephen; Judge, Timothy. (2017). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson.
- Rodríguez, J. (2016). *Administración de recursos humanos aplicados a las pequeñas y medianas empresas*. México: Editorial trillas
- Rodriguez M. (2010). *Administración de la capacitación*. McGraw-Hill Interamericana.
- Solis Moreno, E. E. (2020). *El reclutamiento y selección de personal y el desempeño laboral del personal administrativo de las universidades públicas del Ecuador*. Universidad Técnica de Ambato. Ecuador.
- Tamayo y Tamayo, M. (1997). *El Proceso de la Investigación científica*. México.: Editorial Limusa S.A.
- Torrico Tumaev, A. S. (2007). *Economía y Recursos Humanos: La Selección del Personal*.
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Werther, W. y Davis. (2014). *Administración de Recursos Humanos: Gestión del Capital Humano*. (7ª. ed.). México. McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A.