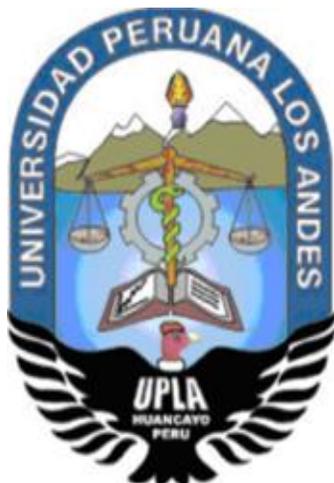


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

Selección de Personal y Rendimiento Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa - 2019

Para optar : Título Profesional de Licenciada en Administración

Autor (es) : Bach. Villar Peña Yulisa Gisela
Bach. Hinostroza Enrique Edwin Ángel

Asesor : Mg. Doris Isabel Alvarado Canturín

Línea de Investigación Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de Inicio y Culminación: 19. 12. 2019 – 18.12. 2020

Huancayo – Perú

2020

Dedicatoria

Dedicamos a Dios y a nuestros padres por darnos la vida y creer en nosotros, a la asesora que nos impartió su conocimiento y nos ha guiado con su paciencia y su rectitud como docente.

Agradecimiento.

Agradecemos a Dios, a la Universidad Peruana Los Andes, así mismo agradecemos a los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, especialmente de la carrera de Administración y Sistemas, quienes compartieron con nosotros sus conocimientos y consejos para ser buenos profesionales.

A nuestra familia por su apoyo incondicional en todo momento, a la asesora, Mg. Doris Alvarado Canturín, por su predisposición y recomendación durante la investigación. También agradecemos a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa, por brindarnos información en todo momento de manera veraz y pertinente.

CONTENIDO

Dedicatoria.....	2
Agradecimiento.....	3
CONTENIDO.....	4
Contenido de tablas.....	6
Contenido de Gráficos.....	7
Resumen.....	8
Introducción.....	10
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	122
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	122
1.2. Delimitación del problema.....	155
1.2.1. Delimitación Espacial.....	155
1.2.2. Delimitación Temporal.....	155
1.2.3. Delimitación Conceptual o Temática.....	166
1.3. Formulación del problema.....	16
1.3.1. Problema General.....	16
1.3.2. Problemas Específicos.....	16
1.4. Justificación.....	16
1.4.1. Justificación Social.....	16
1.4.2. Justificación Teórica.....	177
1.5. Objetivos.....	177
1.5.1. Objetivo General.....	177
1.5.2. Objetivos Específicos.....	177
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	199
2.1 Antecedentes de Estudios.....	199
2.1.1. Internacional.....	199
2.1.2 Nacional.....	21
2.2 Bases Teóricas o Científicas.....	245
2.3 Marco Conceptual.....	40
CAPÍTULO III: HIPÓTESIS.....	433
3.1. Hipótesis General.....	433
3.2. Hipótesis específica.....	433

3.3. Variables (definición conceptual y operacional)	433
CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA	455
4.1 Método de Investigación.....	455
4.1.1 Método General.....	455
4.1.2 Métodos Específicos.....	455
4.2. Tipo de Investigación.....	46
4.3. Nivel de Investigación.....	46
4.4. Diseño de la Investigación.....	47
4.5. Población y muestra.....	47
4.5.1 Población.....	47
4.5.2 Muestra.....	48
4.6. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.....	48
4.6.1 Técnicas de recolección de datos.....	48
4.6.2 Instrumentos de recolección de datos.....	48
4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	48
4.8. Aspectos éticos de la Investigación.....	49
CAPÍTULO V: RESULTADOS	5050
5.1 Descripción de resultados.....	5050
5.2 Contrastación de hipótesis.....	588
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	666
CONCLUSIONES	722
RECOMENDACIONES	744
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	755
ANEXOS	788
Matriz de consistencia.	799
Matriz de operacionalización de las variables.	80
Matriz de operacionalización del instrumento.	82
Instrumento de investigación y constancia de su aplicación.	84
Confiabilidad	87
Validez del Instrumento.	88
La data de procesamiento de datos.	90
Consentimiento informado	91
Fotos de la aplicación del instrumento.	933

Contenido de tablas.

<i>Tabla 1: Población descrita</i>	47
<i>Tabla 2: Variable Selección de Personal</i>	50
<i>Tabla 3: Dimensión Etapa Inicial de Selección</i>	51
<i>Tabla 4: Dimensión Etapa Sustantiva de Selección</i>	51
<i>Tabla 5: Dimensión Etapa Contingente de Selección</i>	52
<i>Tabla 6: Variable Rendimiento Laboral</i>	54
<i>Tabla 7: Dimensión Rendimiento en la tarea</i>	55
<i>Tabla 8: Dimensión Rendimiento en el contexto</i>	56
<i>Tabla 9: Dimensión Comportamiento laboral Contraproducente</i>	57
<i>Tabla 10: Correlación entre selección de personal y rendimiento laboral</i>	59
<i>Tabla 11: Correlación entre selección de personal y rendimiento en la tarea</i>	61
<i>Tabla 12: Correlación entre selección de personal y el rendimiento en el contexto</i>	63
<i>Tabla 13: Correlación entre selección de personal y el comportamiento laboral contraproducente</i>	65
<i>Tabla 14: Estadístico de fiabilidad</i>	87
<i>Tabla 15: Estadístico de fiabilidad</i>	87

Contenido de Gráficos

<i>Gráfico 1: Variable Selección de Personal</i>	50
<i>Gráfico 2: Dimensión Etapa Inicial de Selección</i>	51
<i>Gráfico 3: Dimensión Etapa Sustantiva de Selección</i>	52
<i>Gráfico 4: Dimensión Etapa Contingente de Selección</i>	53
<i>Gráfico 5: Variable Rendimiento Laboral</i>	54
<i>Gráfico 6: Dimensión Rendimiento en la tarea</i>	55
<i>Gráfico 7: Dimensión Rendimiento en el contexto</i>	56
<i>Gráfico 8: Dimensión Comportamiento laboral contraproducente</i>	57

Resumen

Hoy en día en las organizaciones las prácticas de los recursos humanos son de suma importancia, estando dentro de esas prácticas la selección de personal, esto con la finalidad de lograr los objetivos institucionales. En la Administración Pública existen procedimientos para elegir al personal, sin embargo pocas veces se cumple y por ende no hay un óptimo rendimiento laboral, esto lleva a formular el problema general de la investigación: ¿Cuál es la relación que existe entre la selección del personal y el rendimiento laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa, en el año 2019?, el mismo que indica plantear el objetivo general, Establecer la relación que existe entre la selección del personal y el rendimiento laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa, en el año 2019. En cuanto a la metodología, la investigación es de tipo aplicada, de nivel correlacional, siendo el diseño descriptivo, correlacional, transaccional, con una población de 37 servidores de la Municipalidad, para la recolección de los datos se utilizó el instrumento del cuestionario, obteniendo excelente nivel de confiabilidad, así mismo se validó por expertos, para luego ser aplicados a la totalidad de la población. Los resultados obtenidos a un nivel de significancia del 0,05 fueron que: existe relación entre la selección de personal y el rendimiento laboral de los servidores de la Municipalidad distrital de Pampa Hermosa en el año 2019.

Palabras claves: Selección de Personal, Rendimiento Laboral

Abstract

Nowadays in organizations the practices of human resources is of the utmost importance, being within those practices the selection of personnel, this with the purpose of achieving the institutional objectives. In the Public Administration there are procedures to choose the personnel, however rarely it is fulfilled and therefore there is no optimal work performance, this leads to formulate the general research problem: What is the relationship between the selection of staff and the labor performance of the servers of the District Municipality of Pampa Hermosa, in the year 2019 ?, the same one that indicates the general objective, Establish the relationship that exists between the selection of personnel and the labor performance of the servers of the Municipality District of Pampa Hermosa, in the year 2019. Regarding the methodology, the research is of applied type, of correlational level, being the descriptive, correlational, transactional design, with a population of 37 servants of the Municipality, for the collection of The data used the questionnaire instrument, obtaining excellent level of reliability, also validated by experts, and then be applied to the entire population. The results obtained at a 0.05 level of significance were that: there is a relationship between the selection of personnel and the work performance of the servers of the Pampa Hermosa District Municipality in 2019.

Keywords: Personnel Selection, Labor Performance

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tiene como título: Selección de Personal y Rendimiento Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa – 2019; para el estudio de las variables Selección de Personal y Rendimiento Laboral, fue necesario indagar investigaciones realizadas como tesis de pre y posgrado así como artículos científicos. En la actualidad hablar de Selección de Personal y Rendimiento Laboral en las organizaciones públicas, es bastante amplio, puesto que involucran diversos factores, motivo por el cual la provisión de personal en organismos del Estado podemos afirmar que no es la más adecuada; si bien es cierto que la selección de personal en la administración pública está normada, sin embargo en la práctica no se da cumplimiento, por lo que el personal no responde de manera óptima y eficiente, lo que afecta directamente en el rendimiento laboral. En la municipalidad distrital de Pampa Hermosa se observa que la selección de personal se realiza teniendo en consideración el sistema de administrativo de gestión de recursos humanos lo cual está conformado por subsistemas y al cumplimiento del mismo, el rendimiento laboral de los servidores se incrementaría y permitiría que el talento humano se desarrolle profesionalmente y de este modo brinde un servicio de calidad con mayor eficiencia en beneficio de los usuarios de la comuna. Al identificar la relación que existe entre la selección de personal y el rendimiento laboral en los servidores de la municipalidad distrital de Pampa Hermosa, se hace necesario tener presente los requerimientos del puesto así como realizar una verdadera evaluación del perfil de los postulantes para garantizar un mejor rendimiento laboral y un mejor servicio a la población usuaria.

La tesis consta de cinco capítulos, los mismos que están estructuradas del siguiente modo: I capítulo Planteamiento del problema, donde se describe la realidad problemática de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa, la delimitación y formulación del problema, la justificación por el cual se plantea el presente estudio, la formulación de los objetivos que permitieron orientar el proceso de investigación. En el capítulo II: se presenta el marco teórico, en el que se describen los antecedentes nacionales e internacionales, los estudios similares al presente trabajo realizados con anterioridad, las bases teóricas o científicas, las diversas teorías que fundamentan el estudio, en el marco conceptual se detallan términos utilizados en la investigación. En el capítulo III: se formula las hipótesis a fin de demostrar la relación entre las variables de

estudio, también se definen las variables de manera conceptual y operacional. En el Capítulo IV: Metodología, en el que se aborda el método de investigación, tipo, nivel y diseño de la investigación, población, muestra, las técnicas e instrumentos de recolección y las técnicas de procesamiento y análisis de datos, y los aspectos éticos de la investigación. En el capítulo V: se describen los resultados de la investigación, la contrastación de la hipótesis, el análisis y discusión de resultados obtenidos; arribando a las conclusiones y recomendaciones, finalmente se presenta las referencias bibliográficas y los anexos.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática.

En la actualidad para toda organización, es importante las personas que aportan con su labor, en el crecimiento de dicha organización, se refiere a los socios internos, quienes demuestran su desempeño laboral y por ende los resultados reflejados en la productividad, lo cual se conoce como rendimiento laboral. El aporte de sus conocimientos, profesionalismo, especialización, entre otros, de los involucrados son llamados actualmente, talento humano. Ahora las organizaciones para lograr que las personas que pertenecen a su organismo, demuestren lo más valioso que tienen como profesionales, siendo su conocimiento, es necesario formular prácticas y políticas de los recursos humanos, siendo uno de ellos el proceso de selección del personal de acuerdo al perfil del puesto de trabajo, esperando que al elegir a la persona idónea que cumpla una determinada labor asignada, se refleje en el rendimiento laboral con el incremento de la productividad, ya sea de bienes o servicios.

Los procedimientos de selección del personal en el sector público, internacionalmente cumple los parámetros que las leyes proponen, así como sucede en España, un blog encontrado, Gahete, (Mejores Prácticas Recursos Humanos, 19 de febrero, 2019), comparte la información sobre los desafíos relacionados a la gestión de los recursos humanos en el sector público, enmarcando a la selección de personal en España. Concretan que ya con el pasar del tiempo los gobiernos de turno concentran sus esfuerzos en la creación e introducción de instrumentos de flexibilidad funcional, en los distintos subsistemas de la gestión de recursos humanos, tales como la selección, promoción, compensación, movilidad, entre otros. En vista que la selección tradicional, con mecanismos centrados exclusivamente en conocimientos técnicos especializados, sin pensar en diseñar e introducir nuevos modelos basados en competencias.

Hoy en día en la mayoría el manejo de los recursos humanos es una plantilla en la administración pública de este país, que los colaboradores que laboran cuentan con un promedio de edad de 55 años, ello indica que en unos 10 años las jubilaciones empezarán a ser masivas. A esto cuenta la Ley de presupuestos generales del Estado, donde indica que en tres años, la temporalidad del empleo público no deberá superar el 8% respecto al total. Esto indica que deben atraer y seleccionar debidamente a gran parte de su capital humano, teniendo en cuenta que deben garantizar la colocación de trabajadores preparados, dispuestos a la exigencia del puesto laboral. Por lo cual están convencidos que debe existir un nuevo modelo basado en competencias y reinventar el sector público.

<https://www.mejorespracticassrhh.es/seleccion-de-personal-en-el-sector-publico/>

En nuestro país la realidad de la Administración Pública, los procedimientos de la selección del personal cumplen ciertos parámetros que se encuentran escritos en las leyes, tal como explica Abanto y Paitan (2017, p. 196) quienes afirman que siempre existió procesos de evaluación en el ingreso o periodo de prueba del personal en las instituciones públicas, dependiendo el régimen laboral al cual pertenezca y no durante el desarrollo de sus funciones. Actualmente interviene el Régimen del Servicio Civil, regulado por la Ley N°30057, con el propósito de que el sector público cuente con servidores que desempeñen sus labores asignados con eficiencia y eficacia.

El Distrito de Pampa Hermosa, es uno de los nueve distritos que cuenta la Provincia de Satipo, ubicado en el Departamento de Junín, con una población de 7,508 habitantes, según el censo del año 2007, en este distrito predomina jóvenes de 15 a 29 años de edad. La Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa es el gobierno local que tiene la función de administrar los ingresos económicos y desarrollar labores en beneficio y crecimiento de la comunidad.

Según el Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad, en la estructura organizacional que predomina, el departamento de personal según el Art. 44º, señala que dicho departamento, está encargado de lograr que la institución pública, cuente con el personal necesario y adecuado para el cumplimiento de sus objetivos. Entre las funciones que cumple el jefe de departamento de personal, señala en el Art. 45º, punto c) programar y ejecutar el procedimiento de reclutamiento, selección calificación, promoción, ascensos, descensos, designación, del personal en concordancia con las normas técnicas y disposiciones legales vigentes. Así mismo elaborar, implementar y actualizar el CAP, PAP.

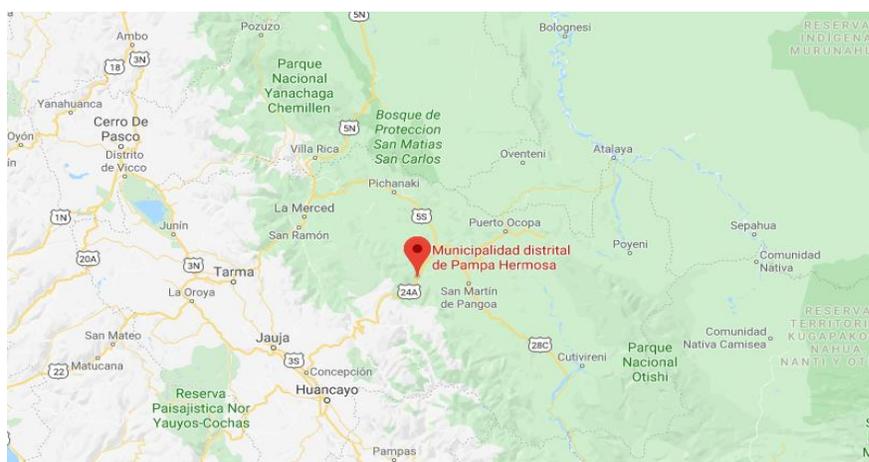
Las normas que rigen en la Municipalidad son claras y precisas; sin embargo, el cumplimiento por parte de las autoridades, no se realiza por completo ya que muchas veces la asignación de puestos son por favores políticos, siendo el 70% de las jefaturas cubiertas por designación de confianza y en el nivel operativo también por la familiaridad que hay con las autoridades, por lo que no existe la selección y promoción basadas en el mérito de quienes laboran. El resultado es el bajo rendimiento laboral, debido a que no cumplen los objetivos institucionales, generando incomodidad entre quienes pertenecen a la Municipalidad y es reflejado en la población quienes son los usuarios.

Esto lleva al presente trabajo, a determinar la relación que existe entre la selección de personal y el rendimiento laboral, ya que los autores e investigadores tienen la claridad de lo que sucede en la Municipalidad, por lo tanto, es la motivación que genera investigar y demostrar que si mejora el proceso de selección de personas idóneas para laborar en la institución, mejorará el rendimiento de los colaboradores.

1.2. Delimitación del problema.

1.2.1. Delimitación Espacial.

La investigación se realizó en la Provincia de Satipo, que pertenece al departamento de Junín, específicamente en el distrito de Pampa Hermosa, situado en el Jr. Túpac Amaru S/N Plaza principal. Mariposa. Para mejor ubicación se muestra el mapa.



1.2.2. Delimitación Temporal.

El tiempo de la investigación se dio inicio desde el reconocimiento del problema, con el apoyo de un diagnóstico se permitió elegir el tema, considerando desde el mes de setiembre, el proyecto se dio inicio en el mes de octubre, contemplando la fecha de finalización en el mes de febrero de 2020 con la presentación del informe final.

1.2.3. Delimitación Conceptual o Temática.

La investigación considera el estudio de dos variables importantes, como son la selección de personal y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa de Satipo. Considerando las teorías encontradas que respaldan el estudio de dicha investigación.

1.3. Formulación del problema.

1.3.1. Problema General.

¿Cuál es la relación que existe entre la selección del personal y el rendimiento laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa, en el año 2019?

1.3.2. Problemas Específicos.

¿De qué manera se relaciona la selección de personal y el rendimiento en la tarea, de los servidores de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa en el año 2019?

¿Cómo se relaciona la selección de personal y el rendimiento en el contexto, de los servidores de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa en el año 2019?

¿Cuál es la relación entre la selección de personal y el comportamiento laboral contraproducente, de los servidores de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa en el año 2019?

1.4. Justificación.

1.4.1. Justificación Social.

Con los resultados, se busca proporcionar estrategias a las diferentes instituciones públicas, sobre las mejoras que debe haber en cuanto a la selección de las personas idóneas para el puesto que se requiere, así mismo incrementar el rendimiento de los

mismos, para el logro de los objetivos institucionales, por lo tanto será útil para la población usuaria y la sociedad en general.

1.4.2. Justificación Teórica.

Los fundamentos teóricos, así como trabajos similares permiten respaldar los resultados de la investigación, al describir, analizar y aplicar, generando nuevos alcances y estrategias, que servirá para otros estudios similares.

1.4.3. Justificación Metodológica.

La investigación utilizó instrumentos de recolección de datos de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa, para ello se elaboró los instrumentos, con la confiabilidad y validación respectiva, para la evaluación de las variables y dimensiones de estudio.

1.5. Objetivos.

1.5.1. Objetivo General.

Establecer la relación que existe entre la selección del personal y el rendimiento laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa, en el año 2019

1.5.2. Objetivos Específicos.

- Determinar la relación entre la selección de personal y el rendimiento en la tarea de los servidores de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa en el año 2019
- Comprobar la relación entre la selección de personal y el rendimiento en el contexto, de los servidores de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa en el año 2019

- Encontrar la relación entre la selección de personal y el comportamiento laboral contraproducente, de los servidores de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa en el año 2019

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.

2.1 Antecedentes de Estudios.

2.1.1. Internacional.

Pesantez, (2014) realizó la investigación sobre *“El proceso de reclutamiento y selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio de Pujilí - GADMP*, En el Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio de Pujilí en Ecuador, para optar el título de Psicóloga Industrial. Cuyo objetivo consistió en determinar el proceso de reclutamiento y selección y su incidencia en el desempeño laboral de los funcionarios del área administrativa; se obtuvo como resultado que el 96% de los funcionarios encuestados consideran que la herramienta más utilizada en el proceso de selección de personal son las pruebas de conocimiento; concluyendo que el desempeño laboral del personal administrativo depende del nivel del conocimiento y competencias que posee de acuerdo a las funciones que desempeñan; asimismo, el bajo desempeño laboral de los funcionarios se debe a la utilización de un proceso de reclutamiento y selección tradicional, poca capacitación inmediata a la contratación de personal nuevo y el deficiente clima laboral.

Vásquez (2015), En la tesis desarrollada y denominada *“Reorientación del Sistema de Gestión de Recursos Humanos a partir de una estrategia de evaluación de impacto bajo el ámbito del Estatuto de Servicio Civil de Costa Rica”*. Para optar el grado académico de Magister Scientiae en Gerencia de Proyectos de desarrollo. La investigación permitió el conocimiento de la existencia de una importante cantidad de estudios y esfuerzos orientados a fortalecer la Gestión de Recursos Humanos en el Régimen de Servicio

Civil, ante ello en la investigación dejó muy claro la falta de continuidad de algunos modelos y estrategias lo que llama la atención muy reflexivamente. Del mismo modelo se evidencia que las autoridades ligadas a la Gestión de Recursos Humanos manifiestan que las oficinas no cuentan con contingente humano, recursos físicos, económicos y materiales muy básicos y necesarios para el desempeño de sus funciones. En conclusión, se determina la necesidad de identificar estrategias más coherentes con el planteamiento antes establecido respecto a la Gestión de Recursos Humanos.

Cancinos, (2015) En la investigación *“Selección de Personal y Desempeño Laboral”* realizado en el ingenio azucarero ubicado en San Andrés Villa Seca Retalhuleu en Quetzaltenango, para optar el Grado Académico de Licenciada en Psicología Industrial/Organizacional. Se planteó como objetivo principal determinar la relación que tiene la selección de personal con el desempeño laboral; para ello, se seleccionó como muestra 36 colaboradores del área semi-administrativa con menos de seis meses de haber sido contratados. Esta investigación es de tipo cuasi experimental y los instrumentos aplicados 19 fueron la escala de Likert para evaluar la selección y una escala de satisfacción gráfica para el desempeño laboral; teniendo como resultado que el nivel de efectividad del proceso de selección de personal fue de 71.15% y el nivel de desempeño de los colaboradores se encontró en un rango aceptable.

Murillo,(2015), En la tesis titulada *“Sistemas de reclutamiento y selección del personal para la cadena de supermercados MERCAMAX del Canton Los Bancos, provincia de Pichincha - Ecuador”*, para obtener el título de Ingeniero de Empresas y Administración de Negocio. Se precisó como propósito mejorar el desempeño laboral en los supermercados a través del diseño de etapas de reclutamiento y selección del personal

que le ayude a tener un óptimo desempeño laboral; se estableció como muestra 36 colaboradores a los que se les aplicó una guía de observación, una guía de entrevista y cuestionarios; llegando a la conclusión, que un inadecuado proceso de reclutamiento y selección del personal impide seguir el procedimiento lógico, provocando una inadecuada contratación de personal, la misma que causa un bajo desempeño laboral y disminución en los beneficios para la empresa.

2.1.2 Nacional.

Huamán (2016), presenta la tesis, titulada: *“Prácticas de Recursos Humanos y su relación con el Rendimiento de los Trabajadores del Gobierno Regional La Libertad, año 2016”* de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo, para optar el título Profesional de Licenciada en Administración. Dentro de la metodología, la investigación es de nivel correlacional, considerando el diseño descriptivo correlacional, el objetivo general que plantea es, determinar la relación que existe entre las prácticas de los recursos humanos y el rendimiento de los trabajadores. Entre las conclusiones a las que llega fueron: a) Es evidente la relación encontrada, siendo directa y significativa entre las variables (0.558). Esto significa que es importante el proceso de selección como parte de las prácticas de los recursos humanos, así mismo la formación de las personas seleccionadas para el puesto. b) Se demuestra que aun buen proceso de selección de personal habrá un nivel alto de rendimiento de los trabajadores, entendiendo que las funciones que cada área cumplen deben elegir al personal idóneo para su cumplimiento en beneficio del Gobierno Regional. c) Así mismo la formación de los colaboradores es importante para el incremento del rendimiento, de una manera planificada, organizada, dicha formación de los trabajadores del Gobierno Regional, deben ser propuestas.

Silva, (2015). En la tesis titulado *“Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, durante el primer semestre del año 2015.”*. Para optar el Grado Académico de Magister Scientiae en Gestión Empresarial, en la Universidad Nacional de San Martín de Tarapoto. En esta investigación se buscó establecer la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, durante el primer semestre del año 2015. La investigación es de diseño descriptivo correlacional. Teniendo una muestra de 75 servidores de la Municipalidad Distrital de Morales, quienes fueron sometidos a la aplicación de un cuestionario para medir las variables de investigación correspondientes. Como resultado del proceso de investigación respecto a la variable desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales durante el primer semestre del año 2015, se ha determinado en un nivel medio, a raíz de que las metas y procesos no se vienen dando cumplimiento adecuadamente, de igual forma la satisfacción es baja. Respecto al clima organizacional que influyen de manera negativa en el desempeño laboral de los servidores públicos radica en el bajo nivel de, los beneficios inadecuados, sistema remunerativo inadecuado y la inestabilidad laboral existente.

Silva (2015), presentó un trabajo de investigación titulado *“Propuesta de mejora basada en competencias para el proceso de admisión de personal para una empresa de servicios de transporte terrestre ubicada en el norte del país”*. Realizado en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo para optar el título de Licenciado en Administración de Empresas. La empresa tiene como problemática que su proceso de reclutamiento y selección de personal, lo ejecuta de manera empírica, sin tener en cuenta

los procedimientos técnicos que permiten garantizar la eficiencia del proceso de admisión. El propósito fue definir los lineamientos generales para el proceso de admisión de personal de la empresa de servicios. Se delimitó una muestra de 34 colaboradores que realizan labores administrativas. Este estudio es de tipo descriptivo y los instrumentos utilizados fueron: una observación de la instalación, una entrevista preliminar con el gerente de Recursos Humanos y una encuesta de aspectos generales dirigida a todos los trabajadores de la empresa para identificar y analizar con mayor precisión el proceso de admisión. Con respecto a las conclusiones, se corroboró que la empresa de transporte no cuenta con un perfil de puestos formal, lo que contribuyó a la deficiente orientación del trabajador a sus funciones y actividades respectivas; los resultados fueron que, el 44% de los colaboradores consideran irregular el proceso de reclutamiento; el 12 %, lo califica como negativo y, por último, que la empresa realiza una selección subjetiva.

Mallqui, (2015), realizó la tesis *“Optimización del proceso de selección e implementación de metodología técnica para la selección de personal operativo en una planta de confecciones de tejido de punto para incrementar la productividad”*; En la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, para obtener el Título Profesional de Ingeniero Industrial. Tuvo como objetivo determinar si la optimización del proceso mencionado y la implementación de metodología técnica para la incorporación del nuevo personal operativo influyen en la productividad de la empresa de confección. La investigación es de tipo descriptiva, explicativa y cuantitativa y la totalidad de la población como muestra, estuvo conformada por todos los postulantes al puesto de operarios que fueron entrevistados en diferentes semanas. Se utilizaron como

instrumentos una entrevista mixta y directa, la observación sistemática, el análisis de documentos y la información de productividad registrada por la empresa por operario y tipo de operación. Como resultado se comprobó que la optimización del proceso de selección e implementación de la metodología técnica permite incrementar la productividad de la empresa.

Arce, (2016), El estudio realizado por el tesista, es titulado: *“Relación entre los resultados de la evaluación del desempeño y la estabilidad laboral: estudio en una empresa de servicios entre los años 2011 al 2013”*, de la Pontificia Universidad Católica del Perú, para optar el grado de Magister en Relaciones Laborales. Se precisó como objetivo determinar la relación entre los resultados de la evaluación del desempeño y la estabilidad laboral: para lo cual, se seleccionó una empresa del sector servicios de la ciudad de Lima, del que se obtuvo como muestra a 65 colaboradores del área administrativa de la empresa; utilizando como instrumento un formato con los principales factores de evaluación del desempeño de los colaboradores medidos a 22 través de una escala de Likert. Concluyendo, que existe una relación directa entre las variables de estabilidad laboral y evaluación, es decir, al adquirir la inestabilidad laboral por parte de los colaboradores, los resultados del desempeño laboral decrecen considerablemente.

2.2 Bases Teóricas o Científicas.

Selección de Personal

Definición:

Chiavenato (2009), Expone que la selección de personal es el proceso de elección del individuo adecuado para el cargo adecuado, o en un sentido más amplio, escoger entre los candidatos reclutados a los que más se acoplen al puesto, para ocupar los cargos existentes en la empresa, la cual trata de que la eficiencia se mantenga y preferiblemente aumente, como también el rendimiento del personal. (p. 137)

Robbins & Judge, (2013), indican que la selección de personal es “La meta explícita del proceso de selección consiste en identificar y contratar a individuos que tengan el conocimiento, la capacidad y las habilidades para lograr un desempeño exitoso”.

Reyes, (2011) El proceso de selección está conformado por un conjunto de etapas comunes e importantes que ayudan a lograr el principio “el candidato adecuado para el puesto adecuado”, este proceso está conformado por la hoja de solicitud, entrevistas, pruebas, investigación y examen médico.

Castillo, (2012) El propósito de este proceso consiste en identificar y escoger de un determinado grupo de candidatos, aquellos que presenten las habilidades, actitudes y el conocimiento de acuerdo al perfil del cargo de la empresa, buscando que las características se acoplen a las necesidades de la empresa.

Importancia de la selección de personal.

Para tratar la importancia de la selección de personal, al respecto el autor:

Waryne (2010), indica que se considera al proceso de selección como al conjunto de actividades donde se busca elegir de un grupo de candidatos a un individuo que logre adaptarse a un puesto de trabajo en particular de la empresa. El fin principal es lograr el adecuado acoplamiento del candidato al puesto vacante de la organización. Existen diferentes formas para mejorar el desempeño de los colaboradores, pero ninguna de ellas se compara a la toma

de decisiones correcta de selección o contratación de personal. Si una empresa selecciona personal con buena calidad de desempeño, conseguirá en un futuro beneficios sustanciales en sus procesos y resultados. (p. 158)

Modelo del proceso de selección de personal

Como ya se mencionó en el apartado anterior, el proceso de selección tiene como objetivo principal identificar a los candidatos con las habilidades, capacidades y experiencias correctas según las necesidades y requisitos del puesto de la empresa. Si la organización no administra adecuadamente el proceso de selección repercute negativamente en el desempeño y satisfacción de los colaboradores. Por eso, es esencial que las empresas aseguren la efectividad del proceso utilizando métodos eficaces para identificar al trabajador correcto. Robbins & Judge (2013), Considera que una vez que el departamento de Recursos Humanos toma la decisión de solicitar a un candidato, este tiene que pasar por tres dimensiones que se detallarán a continuación:

- **Etapa Inicial de Selección.** “Los instrumentos para la selección inicial constituyen la primera información que los aspirantes presentan, y se utiliza para eliminar de la lista a algunos candidatos y decidir si un aspirante cumple con los requisitos básicos para un puesto”.

En esta etapa se puede distinguir dos indicadores: formato de solicitud y verificación de antecedentes.

- a) Formas de solicitud: Incluye información que puede o no ser muy útil para verificar si el desempeño del colaborador será el esperado por la empresa; pero, funciona como un buen filtro al principio del proceso de selección. Existen diversas formas para aplicar este formato, entre ellas se tiene el llenado de solicitud en línea, donde el candidato llena

con su información de acuerdo a las preguntas propuestas por el empleador. (Robbins & Judge, 2013)

b) Verificación de antecedentes: Durante la selección inicial de personal la mayoría de empresas buscan contar con las referencias de los aspirantes al puesto para verificar si su desempeño anterior fue significativo o no, también utilizan las referencias de sus antiguos empleadores para reforzar la veracidad de la presentación de los candidatos. (Robbins & Judge, 2013)

Otras formas de verificar los antecedentes son:

- La revisión de las cartas de recomendaciones, que son realizadas por el ex empleador, el cual hace referencia del desempeño del aspirante cuando trabajó para él.
 - El filtro por internet es utilizado actualmente, por la mayoría de empleadores quienes deciden realizar la búsqueda de antecedentes en línea y redes sociales.
 - La revisión de antecedentes de historial crediticio y antecedentes penales.
-
- **Etapa Sustantiva de Selección.** “Si un candidato pasa los filtros iniciales, continua con los métodos de selección sustantiva, los cuales son la parte medular del proceso de selección e incluyen las pruebas escritas, las pruebas de desempeño y las entrevistas”. (Robbins & Judge, 2013) Las pruebas en el proceso de selección son importantes porque permiten identificar las habilidades y capacidades que el candidato posee para desempeñarse en el puesto vacante.

En esta etapa se puede distinguir tres indicadores: pruebas escritas, pruebas de simulación del desempeño y entrevistas.

- a) Pruebas escritas: Este tipo de instrumento de selección tuvo gran aceptación durante mucho tiempo, pero después su uso fue decreciendo debido que se consideraba como un medio discriminatorio y que no tenía relación con el trabajo. En los últimos 20 años, este panorama cambió y ahora, es empleada por la mayoría de organizaciones. (Robbins & Judge, 2013)

Este indicador se clasifica en:

- Pruebas de inteligencia o habilidades cognoscitivas.
 - Pruebas de personalidad.
 - Pruebas de honestidad
- b) Pruebas de simulación del desempeño: Este tipo de pruebas son las más complicadas de desarrollar y difíciles de aplicar en comparación con las pruebas escritas, y al mismo tiempo poseen un mayor grado de validez. Entre las más conocidas se tiene a las pruebas de muestras de trabajo, los centros de evaluación y las pruebas de juicio situacional. (Robbins & Judge, 2013)
- Pruebas de muestras de trabajo: Son simulaciones donde el aspirante realiza actividades según el puesto ya sea de una parte del trabajo o de su totalidad. Cada elemento a medir en la simulación se asocia directamente con indicadores del desempeño tales como: el conocimiento, las destrezas y las habilidades de los candidatos con mayor exactitud que las pruebas de personalidad. (Robbins & Judge, 2013)
 - Centros de evaluación: En este tipo de pruebas se aplican simulaciones más desarrolladas, se usan especialmente para evaluar la capacidad de dirección del candidato al momento de resolver problemas o conflictos que se suscitan

consecuentemente en el cargo a cubrir, en ocasiones se le pide al candidato tomar el puesto del gerente para proponer soluciones a los problemas más comunes de la empresa. (Robbins & Judge, 2013)

- Pruebas de juicio situacional: Para este tipo de simulaciones se le pregunta al candidato como se va a desempeñar en diferentes situaciones laborales, inmediatamente el encargado de realizar dicha simulación compara las respuestas o resultados con las de otros trabajadores con alto desempeño laboral. (Robbins & Judge, 2013)

c) Entrevistas: Es una de las herramientas que aún se siguen utilizando en las mayorías de empresas para los procesos de selección. Según el autor, depender excesivamente de las entrevistas suele convertirse en graves problemas, en ocasiones la primera impresión suele convencer al entrevistador que el candidato puede ajustarse al puesto, aun cuando no guarde relación al cargo. (Robbins & Judge, 2013).

- **Etapas Contingente de Selección.**

Si los aspirantes aprueban los métodos de selección sustantivos, entonces están listos para ser contratados, dependiendo de una evaluación final. Un método contingente muy común es una prueba para detección de drogas”. (Robbins & Judge, 2013).

En esta etapa se puede distinguir un indicador: examen médico.

Etapas en la entrevista de selección

1. Preparación de la entrevista.

Según Chiavenato (2007) “Indica que las entrevistas deben ser preparadas, teniendo el cuidado especial, considera algunos aspectos” (p. 180).

- a) Los objetivos específicos de la entrevista
- b) El método para alcanzar el objetivo de la entrevista
- c) La mayor cantidad posible de información acerca del candidato entrevistado.

Chiavenato (2007), En la entrevista de selección es necesario que el entrevistador se informe respecto de los requisitos para ocupar el cargo que se va a proveer y de las características esenciales que debe tener el candidato. Esta información es vital para que el entrevistador pueda, con relativa precisión, comprobar la adecuación de los requisitos del cargo y las características personales del aspirante. (p. 181)

2. Ambiente.

Es necesaria la preparación del lugar donde se realizará la entrevista, para neutralizar posibles ruidos o interferencias externas que puedan perjudicar, debiendo tomar en cuenta lo siguiente:

- a) Físico: el local de la entrevista debe ser confortable y sólo para ese fin.
- b) Psicológico: el clima de la entrevista debe ser ameno y cordial.

Chiavenato (2007) Aun antes de iniciar la conversación la entrevista puede presentar trastornos: una sala de espera inadecuada, una antesala excesivamente lujosa, un largo tiempo de espera, son los aspectos que deben evitarse. Una buena entrevista implica considerar varios aspectos, entre los cuales se destacan. (p. 181)

- La atmósfera debe ser agradable y la sala limpia, confortable, aislada y sin muchos ruidos.
- En ella sólo deben estar el entrevistado y el entrevistador.
- Como la espera es inevitable, debe haber suficientes sillas para que no haya necesidad de esperar de pie.

- Deben colocarse diarios, revistas y literatura, sobre todo, relacionados con la firma.
- Toda entrevista tiene un propósito que debe ser determinado con anticipación.
- El estudio previo de la información relacionada con la función y el candidato ayudará mucho en la entrevista.

3. Desarrollo de la entrevista.

Según el mismo autor, Chiavenato (2009), el desarrollo de la entrevista constituye la entrevista propiamente dicha; es la etapa fundamental del proceso, en la que se obtiene la información que ambos componentes, entrevistado y entrevistador, desean. Una entrevista implica dos personas que inician un proceso de relación interpersonal, cuyo nivel de interacción debe ser bastante elevado. El entrevistador envía estímulos (preguntas) al candidato, con el fin de estudiar las respuestas y reacciones en el comportamiento (retroalimentación), para poder elaborar nuevas preguntas (estímulos), y sucesivamente. Además, como el entrevistador obtiene la información que desea, debe proporcionar la que el aspirante requiera para tomar sus decisiones.

En la entrevista propiamente dicha, podemos distinguir dos aspectos bastante significativos:

- Contenido de la entrevista (aspecto material): es el conjunto de información que el candidato suministra de sí mismo.
- Comportamiento del candidato (aspecto formal): es la manera cómo reacciona en una situación. La entrevista es una muestra del modo de pensar, de actuar, etc.

4. Cierre de la entrevista.

Chiavenato (2009), indica que “la entrevista al iniciarse debe fluir con naturalidad, sin timidez. En una conversación amable y controlada. Su cierre debe ser elegante donde se toma en cuenta lo siguiente”. (p. 182)

- a) El entrevistador debe hacer una señal clara que indique el final de la entrevista.
- b) El entrevistado tiene que recibir algún tipo de información referente a lo que debe hacer en el futuro.

5. Evaluación del candidato.

Chiavenato (2008) A partir del momento en que el entrevistado se marcha, el entrevistador debe iniciar la tarea de evaluación del candidato, puesto que los detalles están frescos en su memoria. Si no tomó nota, debe registrar los detalles de inmediato. Si utilizó una hoja de evaluación, debe ser chequeada y completada. Al final deben tomarse ciertas decisiones con relación al candidato: si fue rechazado o aceptado. Pruebas de conocimiento o de capacidad Tienen como objetivo evaluar el grado de nociones, conocimientos y habilidades mediante el estudio, la práctica o ejercicio. (p. 182)

En el sector público los procedimientos para la selección de personal, no es como en el sector privado, ya que existe procedimientos, considerando el perfil de los puestos, así como las formas de reclutar, seleccionar a los trabajadores que prestaran su servicio al sector público. Es importante considerar los sistemas administrativos de gestión de recursos humanos, de la Administración Pública, en el presente estudio, ya que la investigación se realizará en dicho sector.

Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

Según la Guía sobre la administración de gestión de recursos humanos en el sector público, señala que el sistema administrativo de gestión de recursos humanos está conformado por subsistemas, esto significa por un conjunto de procesos interrelacionados que forman parte de este sistema. Así, las funciones se organizan y traducen en procesos y productos de los subsistemas del sistema administrativo de gestión de recursos humanos que se encuentra regulado en la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE.

Las funciones se estructuran por medio de un proceso que es un conjunto de tareas afines y coordinadas requeridas para lograr un resultado, las cuales siguen una secuencia lógica dentro del proceso y se encuentran relacionadas entre sí.

La responsabilidad de implementar el modelo y de dictar las pautas y directivas en la gestión de los recursos humanos, corresponde a SERVIR como autoridad rectora del sistema.

Servicio Civil.

En la misma guía define el servicio civil como, la normativa, conjunto de principios, normas, procedimientos por los cuales se articula y gestiona el personal al servicio del Estado, quienes se encargan de llevar a cabo o ejecutar los servicios públicos que todo ente estatal brinda a los ciudadanos.

Selección de personal en el sector público.

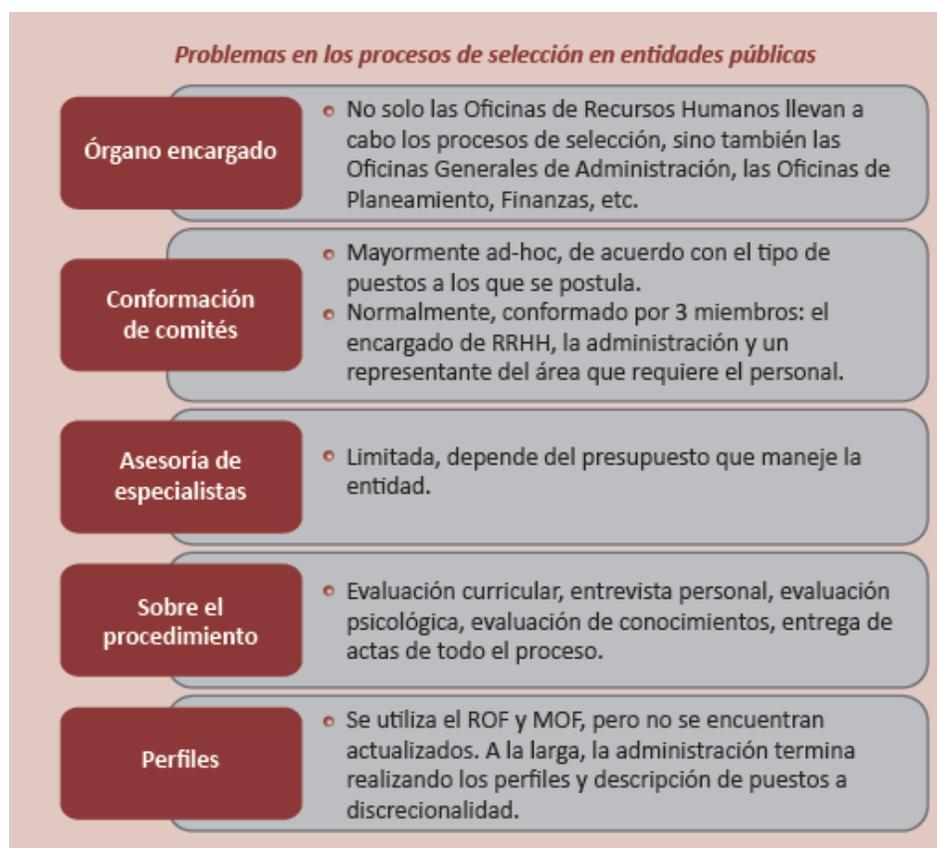
SERVIR (2016) El ingreso a la carrera administrativa se realiza obligatoriamente mediante concurso público de méritos. Entre los requisitos solicitados se encuentra plasmado en la fase de selección de personal, que señala lo siguiente, (p. 27)

- Calificación curricular.

- Prueba de aptitud y/o conocimiento.
- Entrevista personal.
- Publicación del cuadro de méritos.
- Nombramiento o contratación.

Es importante señalar que el nuevo personal contratado en el sector público no aparece dentro del cuadro de asignación de personal (CAP), ya que son contratos temporales sin goce de beneficios, aunque renueven cada año. Lo dicho fue demostrado en un estudio realizado en seis gobiernos regionales y once instituciones públicas, identificando serios problemas e irregularidades en los procesos de selección como indica el siguiente cuadro.

Figura N° 1:
Procesos de Selección en Entidades Públicas.



Fuente: SERVIR (2016)

Sobre la variable de estudio:

Rendimiento Laboral.

Definición.

Gabini (2018) en la teoría que presenta el autor, menciona que el rendimiento laboral (RL), es una conceptualización utilizada en la psicología organizacional, pero en estas últimas décadas, ya se incluye en la literatura empresarial, donde se evalúa la productividad y la eficacia de los trabajadores. De manera que, según el autor, la inexistencia de una clara diferenciación en cuanto a la definición de estos términos ha conllevado que estos sean abordados, como conceptos intercambiables. (p. 27)

Para el autor Gabini (2018), la productividad, se entiende como la razón entre la producción real y los costos materiales y humanos vinculados a su obtención, en tanto que el RL, ha de abarcar tanto las conductas orientadas a la tarea como aquellas actividades diferentes a las relativas al puesto de trabajo y orientadas interpersonalmente. Por lo tanto el RL fue definido como el *“Conjunto de conductas que son relevantes para las metas de la organización o para la unidad organizativa en la que trabaja la persona”*, Quedando la productividad y la eficacia, como reflejo de dichas conductas. (p. 27)

Modelos del Rendimiento Laboral.

Gabini (2018), Explica que existen muchos modelos del RL, que fueron propuestos a lo largo de los años, es importante citar alguno de ellos, para comprender y aplicar a los diferentes rubros empresariales (p. 30).

Cita el autor a (Murphy, 1990), quien propone un modelo de rendimiento laboral, presentando las siguientes dimensiones.

- Conductas orientadas a la tarea.

- Conductas orientadas interpersonalmente.
- Conductas relacionadas con la pérdida de tiempo.
- Conductas destructivas y azarosas.

Así mismo, cita a (Borman et al. 1985), donde explica que los autores presentan un modelo de rendimiento laboral, conformado por cuatro dimensiones, que a continuación se nombra.

- Rendimiento en la tarea
- Lealtad,
- Trabajo en equipo
- Determinación.

Así mismo en el sector público el tema de rendimiento laboral es discutido ya que en la práctica no es medido, las labores que realizan, se cumple pero con trámites burocráticos, no toman en cuenta el trabajo por resultados, al respecto a la Ley del Servicio Civil, se cita para conocer qué busca de los colaboradores del sector público en cuanto al rendimiento laboral.

Ley N° 30057 (2014, Art. 25), encontrado en el título IV: de la gestión del rendimiento, de la Ley en mención. La gestión del rendimiento identifica, reconoce y promueve el aporte de los servicios civiles a los objetivos y metas institucionales y evidencia las necesidades requeridas por aquellos para mejorar el desempeño en sus puestos, por lo tanto, refleja en la entidad pública. En la cual se utiliza instrumentos técnicos, confiables y consistentes, así como la metodología empleada, para verificar el cumplimiento de las funciones, compromisos y metas de parte de los servidores, acorde a los fines y objetivos institucionales, con el perfil del puesto que ocupa.

Incluye la gestión del rendimiento a los directivos públicos, tengan o no condición de confianza, a los servidores civiles de carrera y a los servidores de actividades complementarias.

Dimensiones del Rendimiento Laboral.

Como se vio líneas atrás, hay teorías que consideran diferentes dimensiones amplias para delimitar al constructo y los modelos desarrollados para trabajos específicos, estos se basan en dimensiones más acotadas para describir elementos del rendimiento laboral.

Se considera de la teoría del autor Gabini, menciona tres dimensiones

- **Rendimiento en la tarea.**

Gabini (2018), explica que el rendimiento en la tarea es esencial del rendimiento laboral, ya que, al momento de seleccionar al trabajador, fue requerido para cumplir tareas específicas, de acuerdo a las competencias, habilidades, rendimiento en el rol, competencia específica de la tarea, entre otros. Así mismo indica que dentro de esta dimensión se puede considerar dos subdimensiones denominadas. (pp. 34-35):

- Competencias específicas de la tarea.
- Competencias no específicas de la tarea.

Conceptualmente, el rendimiento en la tarea implica el logro del deber y de las tareas específicas a la descripción del trabajo. Por lo tanto, se relaciona con el “núcleo técnico” de una organización o trabajo, es decir, las actividades directa o indirectamente relacionadas con la transformación de los recursos en productos aptos para un intercambio económico. Las actividades técnicas, si bien varían considerablemente de trabajo en trabajo, en general incluyen dos tipos de comportamientos. El primero de ellos tiene que ver con la transformación de la materia prima en productos o servicios

producidos por la organización. Mientras que el otro tipo de comportamientos abarca aquellas actividades que dan soporte al núcleo técnico, como por ejemplo los suministros, planificación y coordinación, mantenimiento y desarrollo.

El autor cita a (Koopmans et al. 2011), quien participa al definir que: el rendimiento en la tarea es, por lo tanto, el grado en el que un empleado demuestra la competencia en actividades que son formalmente reconocidas y que contribuyen al núcleo técnico de la organización directa o indirectamente. Estas actividades deben poder ser evaluadas a partir de indicadores claros que permitan identificar, precisamente, el rendimiento en la tarea. En relación con ello, se han identificado cinco indicadores relevantes para este tipo de rendimiento.

- Calidad del trabajo.
 - Planificación y organización del trabajo.
 - Orientación hacia los resultados,
 - Priorización
 - Trabajo eficiente.
- **Rendimiento en el contexto.**

Existen muchas actividades que no se encuentran incluidas entre aquellos comportamientos laborales relativos a la tarea, pero que igualmente tienen un impacto sustancial en el rendimiento de la organización. Son comunes a todos los trabajos y se encuentran direccionadas a mantener el ambiente interpersonal y psicológico (en donde se desenvuelve el núcleo técnico) que una determinada organización necesita. Además, este tipo de comportamientos pretende beneficiar a la organización, y sobrepasa las expectativas existentes para un determinado papel (comportamientos extra papel

positivos). Es decir, son comportamientos cooperativos o de ayuda que tienen consecuencias positivas para la organización, aunque no son formalmente exigidos o recompensados.

- **Comportamientos de ciudadanía organizacional (CCO).** Este último fue definido como el comportamiento individual que es discrecional, extra papel, no directamente o explícitamente reconocido por el sistema formal de recompensa, y que promueve el efectivo funcionamiento de la organización. Teniendo en cuenta esta descripción, se han identificado cuatro implicaciones fundamentales de este tipo de comportamiento:

- Voluntario.
- Intencional.
- Percibido de manera positiva.
- Desinteresado.

Este modelo ha sido extendido (Podsakoff, Mackenzie & Hui, 1993) sumando las dimensiones de armonía interpersonal, descrita como la búsqueda de beneficios organizacionales aun a costa de los intereses personales, y la protección de los recursos de la compañía, entendida como la evitación de comportamientos negativos que abusen de los recursos de la empresa para un uso personal.

En cuanto a los indicadores se divide en dos subdimensiones como son: Nivel interpersonal, siendo cuatro sus indicadores más relevantes:

- Tomar la iniciativa
- Aceptar y aprender de la retroalimentación
- Cooperar con los otros,

- Comunicarse de manera efectiva.

Nivel organizacional, teniendo también cuatro indicadores principales:

- Mostrar responsabilidad
 - Estar orientado al cliente
 - Ser creativo
 - Empezar tareas laborales desafiantes.
- **Comportamiento laboral contraproducente.**

Gabini (2018), explica que esta dimensión se refiere a los comportamientos que tienen un valor negativo, para la efectividad de la organización, en tal sentido los comportamientos contraproducentes, se han convertido un punto de interés de investigación. Otros teóricos como el que cita el autor a (Murphy, 2011), quien indica la existencia de otras dimensiones de comportamiento negativo, relacionados con la pérdida de tiempo, es definido como comportamientos antisociales. Otros autores consideran que los miembros de la organización violan las normas y con esa actitud amenazan el bienestar de la organización. (p. 41)

Existen tres particularidades de este rendimiento laboral.

- Intencionalidad.
- Pertenencia a la organización.
- Contraria a los legítimos intereses de la organización.

2.3 Marco Conceptual.

- **Contraproducente.**

Al realizar una acción, se espera que los resultados sean tal como se planifica, pero dichos resultados son diferentes a lo que uno espera.

- **Contexto.**

Es considerado importante en la comunicación, ya que es el conjunto de circunstancias o situaciones, ya sea físico o simbólico, que rodean o condicionan un hecho.

- **Desempeño.**

Es la demostración de una persona en cuanto a la labor que realiza, considerando que debe ser eficiente, eficaz. Es por ello que siempre es evaluado el desempeño, ya que ayudan a decidir la permanencia del colaborador, ascenso, incremento de remuneración, entre otros.

- **Eficiencia.**

Es el logro de los objetivos una actividad realizada, considerando que los insumos o recursos utilizados fueron mínimos, así mismo en menos tiempo, esto en beneficio de la organización.

- **Eficacia.**

Es la capacidad para lograr los objetivos trazados, conseguir los resultados esperados, optimizando su desempeño en términos de recursos utilizados.

- **Evaluación.**

Es el significado, el valor que se le da a una acción, objeto, pero considerando criterios que ayudara a medir y dar resultados ya sea positivo o negativo, y de acuerdo a ello tomar medidas, es decir ayuda a realizar un feedback.

- **Gestión.**

Son procedimientos que se realiza, sobre un conjunto de actividades, es decir la gestión planifica, organiza, construye, ejecuta y controla, las actividades alineadas a los objetivos que se pretende alcanzar.

- **Procesos.**

Es el conjunto de fases, etapas, que se realizan de manera sucesiva, enfocados en lograr resultados específicos. Dichos procesos son mecanismos diseñados por el individuo, para mejorar la productividad.

- **Rendimiento.**

El significado de rendimiento, es el resultado de una actividad realizada, utilizando los medios necesarios, así como demostrando el desempeño de quienes realizan la actividad.

- **Selección.**

Son procedimientos que se sigue para la elección, contrata o promover a las personas que prestan servicio en las organizaciones, se podría decir que es el siguiente paso del reclutamiento. Siendo la responsabilidad del área de recursos humanos.

- **Talento humano.**

Es la capacidad que demuestra la persona, en la actividad que realiza, es la forma que resuelve una determinada ocupación, con habilidad, destreza, experiencia y aptitudes, propias del individuo talentoso.

- **Tarea.**

Es la labor u ocupación, que la persona realiza, en un tiempo específico, esperando que sea positiva en esa actividad.

CAPÍTULO III: HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis General.

Existe relación significativa entre la selección de personal y el rendimiento laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa en el año 2019.

3.2. Hipótesis específica.

- Existe relación significativa entre la selección de personal y el rendimiento en la tarea, de los servidores de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa en el año 2019.
- La relación que existe, es significativa entre la selección de personal y el rendimiento en el contexto, de los servidores de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa en el año 2019.
- Existe relación significativa entre la selección de personal y el comportamiento laboral contraproducente, de los servidores de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa en el año 2019.

3.3. Variables (definición conceptual y operacional)

Definición conceptual de las variables.

- **Selección de Personal.**

Robbins & Judge, (2013) “La meta explicita del proceso de selección consiste en identificar y contratar a individuos que tengan el conocimiento, la capacidad y las habilidades para lograr un desempeño exitoso” (p. 321)

- **Rendimiento Laboral.**

Gabini (2018) menciona que, “el rendimiento laboral (RL), es la evaluación de la productividad y la eficacia de los trabajadores. Considera que es el resultado de la labor realizada por los colaboradores” (p. 27).

Definición operacional de las variables.

- **Selección de Personal.**

Son los procedimientos que sigue la institución en la selección de personal idóneo para el puesto, considerando etapas que garanticen el proceso, tal como la etapa inicial de selección, la etapa sustantiva de selección y la etapa contingente de selección.

- **Rendimiento Laboral.**

Es la labor que realizan los colaboradores de la Municipalidad, evaluando los resultados tanto en tiempo como en costos, por lo cual es importante considerar tres aspectos: rendimiento en la tarea, rendimiento en el contexto y comportamiento laboral contraproducente.

CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA

4.1 Método de Investigación.

4.1.1 Método General.

En la investigación se utilizó el método científico, ya que al formular la hipótesis de estudio, se demuestra con la ayuda de la parte estadística, así mismo se interpreta para determinar si existe relación entre la selección de personal y el rendimiento laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa.

4.1.2 Métodos Específicos.

Método deductivo.

Este método se utilizó porque la investigación fue respaldado por teorías que tratan sobre las variables de estudios como son selección de personal y el rendimiento laboral, aportando dichas teorías desde una definición general, a aspectos que son necesarios en la investigación específicamente.

Es como indica, Oseda, Chenet, Hurtado, Chavez, Patiño, y Oseda, (2015). “La deducción, parte de un marco general de referencia y se va hacia un caso en particular en la deducción se comparan las características de un caso objeto con la definición que se ha acordado para una clase determinada de objetos y fenómenos”. (p. 81)

Método inductivo.

En toda investigación este método es importante, ya que las comparaciones de los antecedentes de estudios, que son casos particulares, generan nuevos conocimientos, induciendo que es aplicable a otros casos en general.

Oseña, et al. (2015), indican que, “la inducción se trata de generalizar el conocimiento, que se obtiene en un caso, comparando con otros específicos” (p. 82).

Método descriptivo.

En la investigación este método descriptivo, es utilizado ya que las variables y dimensiones de estudio, son explicadas detalladamente, siendo los resultados una ayuda a la interpretación, discusión y conclusiones de la investigación.

Oseña, et al. (2015), “consiste en la interpretación, análisis de los datos, que han sido reunidos con un propósito definido, así mismo con la organización de los datos, lleva a conclusiones significativas” (p. 85).

4.2. Tipo de Investigación.

El tipo de investigación que enfoca la investigación es de tipo aplicada, porque busca con los resultados, contribuir en la mejora de los procedimientos organizacionales de la institución.

Es tal como indica Vara (2015), “la investigación de tipo aplicada busca solucionar problemas concretos, de la realidad cotidiana de las organizaciones. (...) propone mejorar la gestión administrativa” (pp. 235-236).

4.3. Nivel de Investigación.

En cuanto al nivel, la investigación se realizó en el nivel correlacional, ya que busca la relación que existe entre la selección de personal y el rendimiento laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa.

A esto Hernández, Fernández y Baptista (2014), define que: “los estudios correlacionales, quienes lo denominan alcance de estudio, tienen la finalidad de conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular (p. 93).

4.4. Diseño de la Investigación.

Se consideró para la investigación, el diseño no experimental, transaccional, correlacional. A esto explica Hernández et al. (2014), que “estos diseños, describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado” (p. 157).

4.5. Población y muestra.

4.5.1 Población.

La población está conformada por los servidores de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa, considerando 35 colaboradores de la institución, para mejor comprensión se adjunta el cuadro siguiente:

Tabla 1: Población descrita

PUESTO	SERVIDORES PUBLICOS
Gerencia Municipal	2
Sub Gerencia de Desarrollo Económico Turismo y Medio Ambiente	6
Sub Gerencia de Desarrollo Urbano Y Rural	6
Sub Gerencia de Desarrollo Humano	5
Unidad de Contabilidad	3
Unidad de Logística	5
Unidad de Tesorería	3
Unidad de Secretaria General	2
Unidad de Personal	3
TOTAL	35

Elaboración propia

4.5.2 Muestra.

Se entiende que la muestra es una parte de la población de estudio, en la presente investigación se considera el total de la población, denominado muestra censal, es decir la misma cantidad que se indica en la población, treintaicinco servidores de la Municipalidad.

4.6. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.

4.6.1 Técnicas de recolección de datos.

Al mencionar la técnica que se utilizó en la investigación, fue la encuesta, ya que es una técnica que ayuda a la recolección de datos sobre las variables de estudios, para luego ser procesados y contrastar la hipótesis de la investigación.

4.6.2 Instrumentos de recolección de datos.

Los instrumentos son herramientas conformados por un conjunto de ítems, respecto a las variables que se van a medir y contribuirán en el estudio de la investigación, (Hernández et al., p. 174).

Por lo tanto, en la investigación se utilizó el cuestionario, siendo la más utilizada en estudios de ciencias sociales, el cual se aplicó a la población.

4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

En cuanto a la técnica de procesamiento, se consideró el software de la hoja de cálculo como el Excel, así mismo con la ayuda del SPSS v.25, se procesaron los datos para luego ser analizados y presentados en tablas y gráficos, con la finalidad de interpretar cada uno de ellos.

4.8. Aspectos éticos de la Investigación.

Cuando se dio inicio a la investigación se solicitó el permiso respectivo a la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa, para tener la información que se requiera, así como la aplicación del instrumento, que ayudó a demostrar los objetivos planteados en la investigación. Así mismo la investigación es autoría de los bachilleres, quienes afirman que no es copia de otros trabajos de investigación.

CAPÍTULO V: RESULTADOS

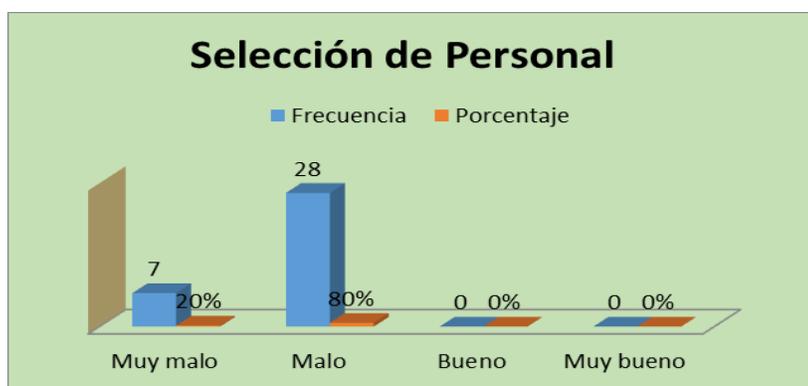
5.1 Descripción de resultados.

Tabla 2: Variable Selección de Personal

Nivel de la variable: Selección de Personal		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy malo	7	20%
Malo	28	80%
Bueno	0	0%
Muy bueno	0	0%
Total	35	100%

Elaboración propia

Gráfico 1: Variable Selección de Personal



Representación de la tabla 2.

En el gráfico N° 1 indica que al ser encuestados sobre la selección de personal que realizan en la Municipalidad distrital de Pampa Hermosa el 80% de ellos opinan que es malo, seguido de un 20% quienes afirman que es muy malo el proceso de selección.

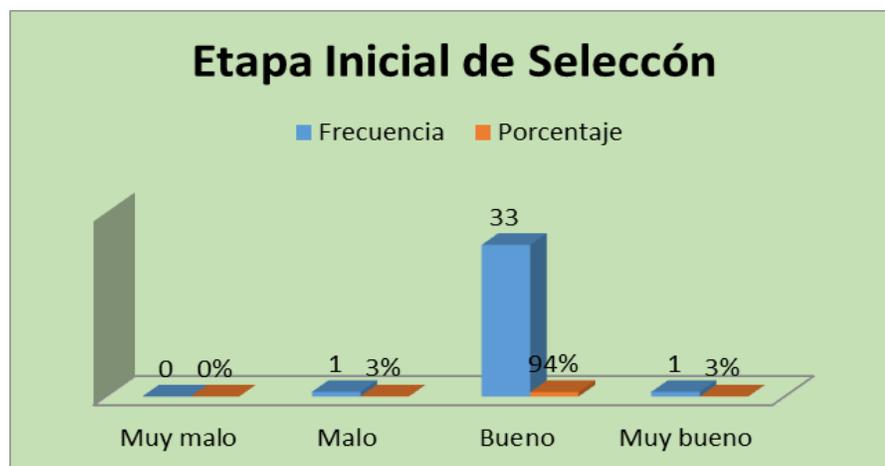
Sobre las dimensiones de selección de personal.

Tabla 3: Dimensión Etapa Inicial de Selección

Nivel de la dimensión: Etapa Inicial de Selección		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy malo	0	0%
Malo	1	3%
Bueno	33	94%
Muy bueno	1	3%
Total	35	100%

Elaboración propia

Gráfico 2: Dimensión Etapa Inicial de Selección



Representación de la tabla 3.

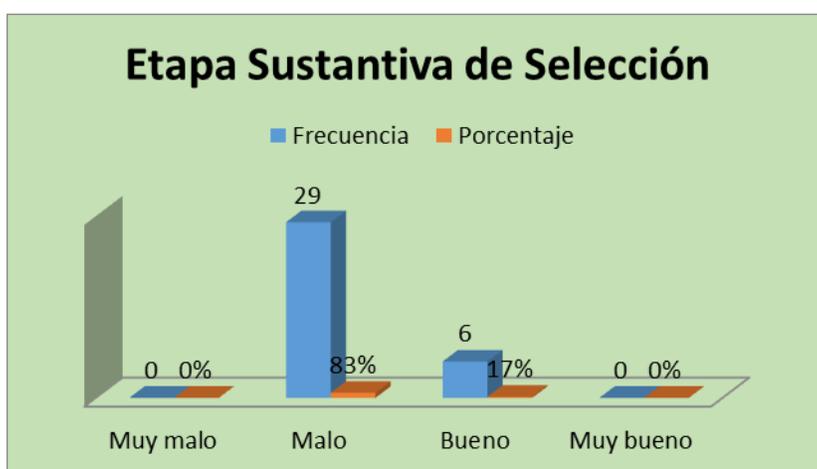
En el gráfico N° 2 encontramos que el proceso inicial de selección que consta de la recepción de documentos donde se especifica los requisitos solicitados, al ser encuestados al respecto, opinaron el 94% que es bueno, por otro lado el 3% indica que es muy bueno y el 3% bueno dicho proceso.

Tabla 4: Dimensión Etapa Sustantiva de Selección

Nivel de la dimensión: Etapa Sustantiva de Selección		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy malo	0	0%
Malo	29	83%
Bueno	6	17%
Muy bueno	0	0%
Total	35	100%

Elaboración propia

Gráfico 3: Dimensión Etapa Sustantiva de Selección



Representación de la tabla 4.

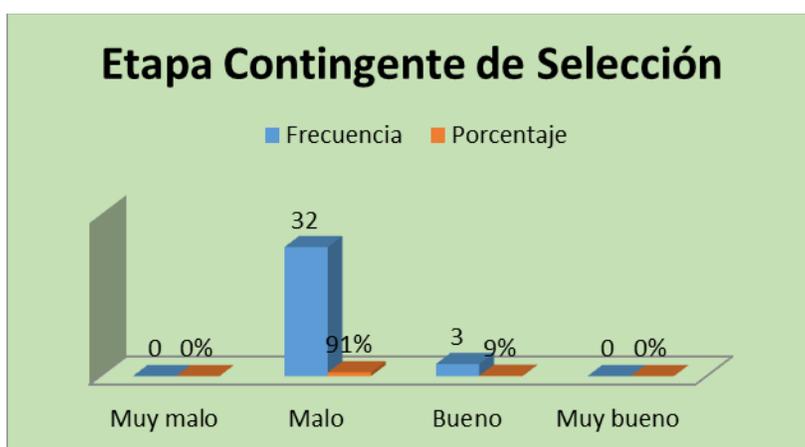
Respecto al gráfico N° 3 lo cual indica que en la etapa de selección sustantiva, es decir los procedimientos importantes como son, evaluaciones de conocimiento, habilidades profesionales, entrevista personal, entre otros, el 83% de los encuestados opinan que es malo dicha selección en la Municipalidad del distrito de Pampa Hermosa, y el 17% de los encuestados opinan que es bueno.

Tabla 5: Dimensión Etapa Contingente de Selección

Nivel de la dimensión: Etapa Contingente de Selección		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy malo	0	0%
Malo	32	91%
Bueno	3	9%
Muy bueno	0	0%
Total	35	100%

Elaboración propia

Gráfico 4: Dimensión Etapa Contingente de Selección



Representación de la tabla 5.

El gráfico N° 4 sobre la selección contingente es decir sobre algunos otros documentos o referencias que se toma en cuenta en la Institución, el 91% de los encuestados afirman que son malos dichos procedimientos y el 9% confirman que es bueno.

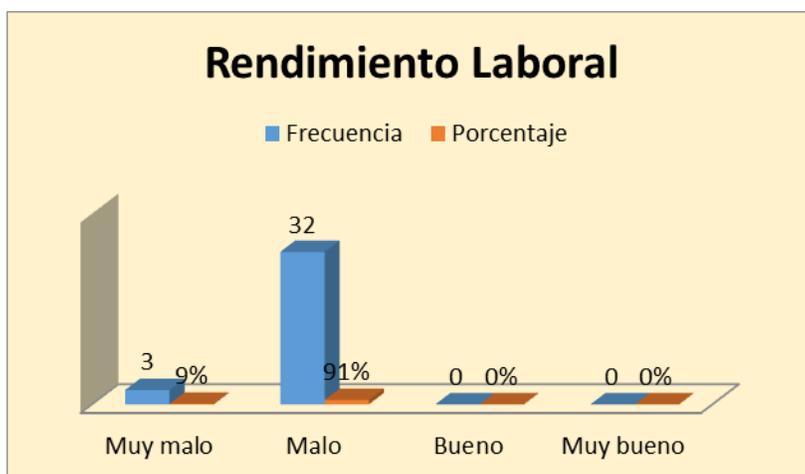
Respecto a la variable dos de la investigación los resultados son:

Tabla 6: Variable Rendimiento Laboral

Nivel de la variable: Rendimiento Laboral		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy malo	3	9%
Malo	32	91%
Bueno	0	0%
Muy bueno	0	0%
Total	35	100%

Elaboración propia

Gráfico 5: Variable Rendimiento Laboral



Representación de la tabla N° 6

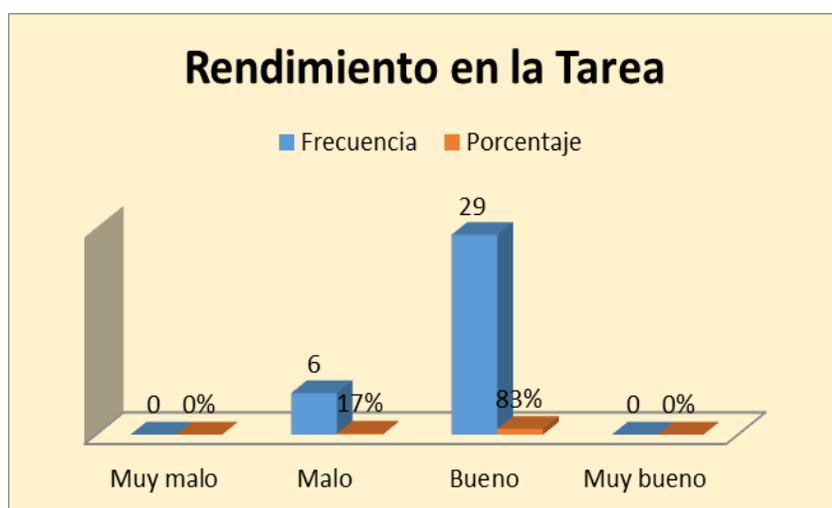
En cuanto a la variable del rendimiento de los colaboradores, el gráfico N° 5 indica la opinión del 91% de los colaboradores que el rendimiento laboral de los servidores es malo y un 9% afirman que es muy malo.

Tabla 7: Dimensión Rendimiento en la tarea

Nivel de la dimensión: Rendimiento en la Tarea		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy malo	0	0%
Malo	6	17%
Bueno	29	83%
Muy bueno	0	0%
Total	35	100%

Elaboración propia

Gráfico 6: Dimensión Rendimiento en la tarea



Representación de la tabla N° 7

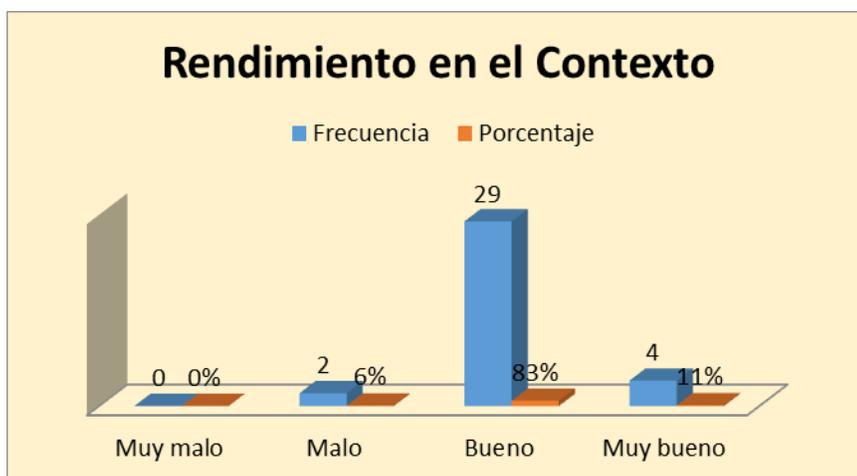
En la Municipalidad distrital de Pampa Hermosa, el 83% de los colaboradores opinan que el cumplimiento de las tareas asignadas a cada uno de ellos es bueno, sin embargo, el 17% de ellos afirman que es malo, esto por no contar con personal capacitado, profesional.

Tabla 8: Dimensión Rendimiento en el contexto

Nivel de la dimensión: Rendimiento en el Contexto		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy malo	0	0%
Malo	2	6%
Bueno	29	83%
Muy bueno	4	11%
Total	35	100%

Elaboración propia

Gráfico 7: Dimensión Rendimiento en el contexto



Representación de la tabla N° 7

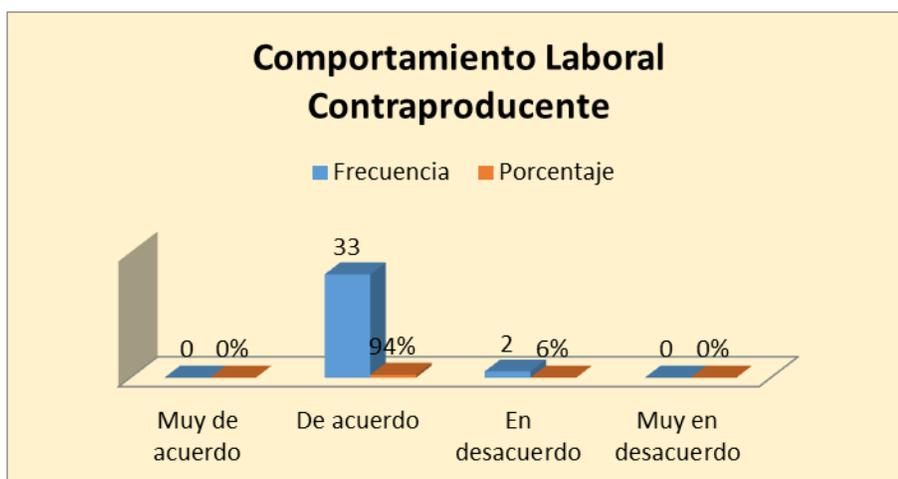
El gráfico N° 7 indica que el 83% de los colaboradores opinan que el rendimiento respecto a los comportamientos cooperativos o de ayuda entre ellos es bueno, sin embargo, el 6% opina que es malo ya que no hay una buena relación interpersonal, debiendo mejorar este aspecto.

Tabla 9: Dimensión Comportamiento laboral Contraproducente

Nivel de la dimensión: Comportamiento Laboral Contraproducente		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	0	0%
De acuerdo	33	94%
En desacuerdo	2	6%
Muy en desacuer	0	0%
Total	35	100%

Elaboración propia

Gráfico 8: Dimensión Comportamiento laboral contraproducente



Representación de la tabla N° 8

En cuanto al comportamiento contraproducente, es decir, relacionados con la pérdida de tiempo, es definido como comportamientos antisocial contra las normas institucionales, el 94% de los encuestados afirman que están de acuerdo con este actuar de los colaboradores, mientras que el 6% afirma lo contrario, es decir que están en desacuerdo.

5.2 Contratación de hipótesis.

La contrastación de la hipótesis general.

Paso N° 1: Planteamiento de la hipótesis.

Ho: No existe relación significativa entre la selección de personal y el rendimiento laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa en el año 2019.

Hi: Existe relación significativa entre la selección de personal y el rendimiento laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa en el año 2019.

Paso N° 2: Estadístico de prueba.

La elección del estadístico de prueba es el Rho de Spearman, esto al encontrar empates en los valores finales de las variables de la investigación, donde los rangos empatados se expresa como sigue:

$$r_{s,o} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

Paso N° 3: Nivel de significancia, valor crítico y zona de rechazo.

El nivel de significancia de la investigación es $\alpha=0,05$ para determinar el valor crítico se procede a utilizar la formula.

$$r_{s,\alpha} = \frac{\pm Z}{\sqrt{n-1}} = \gamma_{s,\alpha} = \frac{\pm 1.96}{\sqrt{35-1}} = \pm 0.33$$

Por tanto la zona de rechazo de la Ho es ± 0.33 , para ello se usa la regla de decisión:

- La hipótesis nula se rechaza si: $r_{s,o} < -r_{s,\alpha}$ ó $r_{s,o} > +r_{s,\alpha}$
- La hipótesis nula no se rechaza si: $-r_{s,\alpha} \leq r_{s,o} \leq +r_{s,\alpha}$

Paso N° 4: Cálculo del estadístico de prueba.

Rho de Spearman se calculó utilizando el SPSS v. 25 como se observa en la siguiente tabla:

Tabla 10: Correlación entre selección de personal y rendimiento laboral

			Correlaciones	
			SELECCIÓN DE PERSONAL	RENDIMIENTO LABORAL
Rho de Spearman	SELECCIÓN DE PERSONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,570**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	RENDIMIENTO LABORAL	Coeficiente de correlación	,570**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

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

Paso N° 5: Decisión

Por tanto existe muestra suficiente que permite afirmar a nivel de significancia de 0,05, tomando en consideración la regla $r_{s,o} = + 0,570 > r_{s,\alpha} = +0,33$, que si existe relación de 0,570 siendo una correlación positiva media entre la selección de personal y el rendimiento laboral de los servidores de la Municipalidad distrital de Pampa Hermosa en el año 2019.

Sobre la primera hipótesis específica.

Paso N° 1: Planteamiento de la hipótesis.

Ho: No existe relación significativa entre la selección de personal y el rendimiento en la tarea, de los servidores de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa en el año 2019.

Hi: Existe relación significativa entre la selección de personal y el rendimiento en la tarea, de los servidores de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa en el año 2019.

Paso N° 2: Estadístico de prueba.

La elección del estadístico de prueba es el Rho de Spearman, esto al encontrar empates en los valores finales de las variables de la investigación, donde los rangos empatados se expresa como sigue:

$$r_{s,o} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

Paso N° 3: Nivel de significancia, valor crítico y zona de rechazo.

El nivel de significancia de la investigación es $\alpha=0,05$ para determinar el valor crítico se procede a utilizar la formula.

$$r_{s,\alpha} = \frac{\pm Z}{\sqrt{n-1}} = \text{Ys}, \alpha = \frac{\pm 1.96}{\sqrt{35-1}} = \pm 0.33$$

Por tanto la zona de rechazo de la H_0 es ± 0.33 , para ello se usa la regla de decisión:

- La hipótesis nula se rechaza si: $r_{s,o} < -r_{s,\alpha}$ ó $r_{s,o} > +r_{s,\alpha}$
- La hipótesis nula no se rechaza si: $-r_{s,\alpha} \leq r_{s,o} \leq +r_{s,\alpha}$

Paso N° 4: Calculo del estadístico de prueba.

Rho de Spearman se calculó utilizando el SPSS v. 25 como se observa en la siguiente tabla:

Tabla 11: Correlación entre selección de personal y rendimiento en la tarea

			SELECCIÓN DE PERSONAL	RENDIMIENTO EN LA TAREA
Rho de Spearman	SELECCIÓN DE PERSONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,474**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	35	35
	RENDIMIENTO EN LA TAREA	Coeficiente de correlación	,474**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	35	35

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

Paso N° 5: Decisión

Por tanto existe muestra suficiente que permite afirmar a nivel de significancia de 0,05, tomando en consideración la regla $r_{s,o} = + 0,474 > r_{s,\alpha} = +0,33$, que si existe relación de 0,474 siendo una correlación positiva débil entre la selección de personal y el rendimiento en la tarea de los servidores de la Municipalidad distrital de Pampa Hermosa en el año 2019.

Sobre la segunda hipótesis específica.

Paso N° 1: Planteamiento de la hipótesis.

Ho: No existe relación significativa entre la selección de personal y el rendimiento en el contexto, de los servidores de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa en el año 2019.

Hi: Existe relación significativa entre la selección de personal y el rendimiento en el contexto, de los servidores de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa en el año 2019.

Paso N° 2: Estadístico de prueba.

La elección del estadístico de prueba es el Rho de Spearman, esto al encontrar empates en los valores finales de las variables de la investigación, donde los rangos empatados se expresa como sigue:

$$r_{s,o} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

Paso N° 3: Nivel de significancia, valor crítico y zona de rechazo.

El nivel de significancia de la investigación es $\alpha=0,05$ para determinar el valor crítico se procede a utilizar la formula.

$$r_{s,\alpha} = \frac{\pm Z}{\sqrt{n-1}} = \gamma_{s,\alpha} = \frac{\pm 1.96}{\sqrt{35-1}} = \pm 0.33$$

Por tanto la zona de rechazo de la H_0 es ± 0.33 , para ello se usa la regla de decisión:

- La hipótesis nula se rechaza si: $r_{s,o} < -r_{s,\alpha}$ ó $r_{s,o} > +r_{s,\alpha}$
- La hipótesis nula no se rechaza si: $-r_{s,\alpha} \leq r_{s,o} \leq +r_{s,\alpha}$

Paso N° 4: Calculo del estadístico de prueba.

Rho de Spearman se calculó utilizando el SPSS v. 25 como se observa en la siguiente tabla:

Tabla 12: Correlación entre selección de personal y el rendimiento en el contexto

Correlaciones			SELECCIÓN DE PERSONAL	RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO
Rho de Spearman	SELECCIÓN DE PERSONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,482*
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	35	35
	RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO	Coeficiente de correlación	,382*	1,000
		Sig. (bilateral)	,024	.
		N	35	35

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

Paso N° 5: Decisión

Por tanto existe muestra suficiente que permite afirmar a nivel de significancia de 0,05, tomando en consideración la regla $r_{s,o} = + 0,482 > r_{s,\alpha} = +0,33$, que si existe relación de 0,482 siendo una correlación positiva débil entre la selección de personal y el rendimiento en el contexto de los servidores de la Municipalidad distrital de Pampa Hermosa en el año 2019.

Sobre la tercera hipótesis específica.

Paso N° 1: Planteamiento de la hipótesis.

Ho: No existe relación significativa entre la selección de personal y el comportamiento laboral contraproducente, de los servidores de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa en el año 2019.

Hi: Existe relación significativa entre la selección de personal y el comportamiento laboral contraproducente, de los servidores de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa en el año 2019.

Paso N° 2: Estadístico de prueba.

La elección del estadístico de prueba es el Rho de Spearman, esto al encontrar empates en los valores finales de las variables de la investigación, donde los rangos empatados se expresa como sigue:

$$r_{s,o} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

Paso N° 3: Nivel de significancia, valor crítico y zona de rechazo.

El nivel de significancia de la investigación es $\alpha=0,05$ para determinar el valor crítico se procede a utilizar la formula.

$$r_{s,\alpha} = \frac{\pm Z}{\sqrt{n-1}} = Y_{s,\alpha} = \frac{\pm 1.96}{\sqrt{35-1}} = \pm 0.33$$

Por tanto la zona de rechazo de la H_0 es ± 0.33 , para ello se usa la regla de decisión:

- La hipótesis nula se rechaza si: $r_{s,o} < -r_{s,\alpha}$ ó $r_{s,o} > +r_{s,\alpha}$
- La hipótesis nula no se rechaza si: $-r_{s,\alpha} \leq r_{s,o} \leq +r_{s,\alpha}$

Paso N° 4: Calculo del estadístico de prueba.

Rho de Spearman se calculó utilizando el SPSS v. 25 como se observa en la siguiente tabla:

Tabla 13: Correlación entre selección de personal y el comportamiento laboral contraproducente

Correlaciones			SELECCIÓN DE PERSONAL	COMPORTAMI ENTO LABORAL CONTRAPROD UCENTE
Rho de Spearman	SELECCIÓN DE PERSONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,382*
		Sig. (bilateral)	.	,024
		N	35	35
	COMPORTAMIENTO LABORAL CONTRAPRODUCENTE	Coeficiente de correlación	,382*	1,000
		Sig. (bilateral)	,024	.
		N	35	35

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

Paso N° 5: Decisión

Por tanto existe muestra suficiente que permite afirmar a nivel de significancia de 0,05, tomando en consideración la regla $r_{s,o} = + 0,382 > r_{s,\alpha} = +0,33$, que si existe relación de 0,382 siendo una correlación positiva débil entre la selección de personal y el comportamiento laboral contraproducente de los servidores de la Municipalidad distrital de Pampa Hermosa en el año 2019.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Es importante en toda investigación el análisis y discusión de los resultados obtenidos, a continuación se da lugar a dicha discusión de resultados de acuerdo a los objetivos planteados.

1. El objetivo general de estudio fue de establecer la relación que existe entre la selección del personal y el rendimiento laboral, el resultado fue que efectivamente si existe relación entre la selección de personal y el rendimiento laboral de los servidores de la Municipalidad distrital de Pampa Hermosa en el año 2019. Esto da lugar a explicar que los procedimientos para seleccionar al personal en toda organización sobre todo en el sector público como es el caso de la Municipalidad, debe ser bajo los parámetros legales y de acuerdo al perfil del puesto, para el logro de los objetivos institucionales el cual se refleja en el rendimiento laboral.

Coincide con **Pesantez, (2014)** quien realizó la investigación sobre *“El proceso de reclutamiento y selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio de Pujilí - GADMP,* En el Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio de Pujilí en Ecuador. Quien demostró que la herramienta más utilizada en el proceso de selección de personal son las pruebas de conocimiento, de acuerdo al perfil del profesional y sobre todo del puesto de trabajo, concluyendo que el desempeño laboral del personal administrativo depende del nivel del conocimiento y competencias que posee de acuerdo a las funciones que desempeñan; asimismo, el bajo desempeño laboral de los funcionarios se debe a la utilización de un proceso de reclutamiento y selección tradicional, poca capacitación inmediata a la contratación de personal nuevo y el deficiente clima laboral.

Por otro lado, **Huamán (2016)**, en su tesis: *“Prácticas de Recursos Humanos y su relación con el Rendimiento de los Trabajadores del Gobierno Regional La Libertad, año 2016”* de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo. Entre sus conclusiones demuestra que aun buen proceso de selección del personal habrá un nivel alto de rendimiento de los trabajadores, entendiendo que las funciones que cada área cumple, deben elegir al personal idóneo para su cumplimiento en beneficio del Gobierno Regional. Así mismo la formación de los colaboradores es importante para el incremento del rendimiento, de una manera planificada, organizada, dicha formación de los trabajadores del Gobierno Regional, deben ser propuestas.

No cabe duda que el cumplimiento de los procedimientos de selección de personal lleva a un buen rendimiento laboral esperado por toda organización. Es importante el respaldo a los resultados con las teorías planteadas por Chiavenato (2009), quien expone sobre la selección de personal, donde menciona que es el proceso de elección del individuo adecuado para el cargo adecuado, o en un sentido más amplio, escoger entre los candidatos reclutados a los que más se acoplen al puesto, para ocupar los cargos existentes en la empresa, la cual trata de que la eficiencia se mantenga y preferiblemente aumente, como también el rendimiento del personal.(p. 137). Por otro lado, Gabini (2018) en la teoría que presenta el autor, menciona que el rendimiento laboral (RL), es una conceptualización utilizada en la psicología organizacional, pero en estas últimas décadas, ya se incluye en la literatura empresarial, donde se evalúa la productividad y la eficacia de los trabajadores. De manera que, según el autor, la inexistencia de una clara diferenciación en cuanto a la definición de estos términos ha conllevado que estos sean abordados, como conceptos intercambiables. (p. 27). Esto llevado al sector público existen normas que respaldan la

definición anterior como es la Ley N° 30057 (2014, Art. 25), encontrado en el título IV: de la gestión del rendimiento, de la Ley en mención. La gestión del rendimiento identifica, reconoce y promueve el aporte de los servicios civiles a los objetivos y metas institucionales y evidencia las necesidades requeridas por aquellos para mejorar el desempeño en sus puestos, por lo tanto refleja en la entidad pública. En tal sentido la dirección de recursos humanos de la Municipalidad distrital de Pampa Hermosa tiene el gran reto de mejorar los procedimientos de selección de personal y lograr el rendimiento laboral esperado para cambiar la opinión actual que tienen los servidores, como demuestra en el Gráfico N° 1 donde se identifica que el 80% de servidores opinan que es malo, seguido de un 20% quienes afirman que es muy malo el proceso de selección.

2. En cuanto al primer objetivo específico, se llega al resultado donde existe muestra suficiente que permite afirmar que si existe relación entre la selección de personal y el rendimiento en la tarea de los servidores de la Municipalidad distrital de Pampa Hermosa en el año 2019. Es importante resaltar que si hubiese un proceso de selección adecuado se demostraría en el rendimiento de los colaboradores en las tareas encomendadas a esto, Cancinos, (2015) en su investigación sobre “Selección de Personal y Desempeño Laboral” realizado en el ingenio azucarero ubicado en San Andrés Villa Seca Retalhuleu en Quetzaltenango, entre las conclusiones planteadas menciona que el nivel de efectividad del proceso de selección de personal fue de 71.15% , el nivel de desempeño de los colaboradores se encontró en un rango aceptable por las evaluaciones realizadas en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

Es preciso resaltar la conceptualización de Gabini (2018), quien explica que el rendimiento en la tarea es esencial del rendimiento laboral, ya que, al momento de seleccionar al

trabajador, fue requerido para cumplir tareas específicas, de acuerdo a las competencias, habilidades, rendimiento en el rol, competencia específica de la tarea, entre otros. (pp. 34-35). El análisis como investigador es que la selección de personal es un aspecto muy importante considerar en las organizaciones para no tener duda al asignar las tareas ya que es de suponer que la persona a quien se contrato es idónea en el puesto.

3. El segundo objetivo de estudio es demostrado al afirmar que si existe relación entre la selección de personal y el rendimiento en el contexto de los servidores de la Municipalidad distrital de Pampa Hermosa en el año 2019. En cuanto a este resultado es importante analizar que el personal contratado, quien paso por una rigurosa selección para el puesto asignado, tiene el rendimiento no solo en la tarea asignada, más aun es comprometida con la organización, a esto Mallqui, (2015), realizó la tesis *“Optimización del proceso de selección e implementación de metodología técnica para la selección de personal operativo en una planta de confecciones de tejido de punto para incrementar la productividad”*; En la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Como resultado se comprobó que la optimización del proceso de selección e implementación de la metodología técnica permite logro la empresa el incremento de la productividad de la empresa por la participación comprometida, trabajo en equipo, apoyo entre ellos. Así como indica Gambini (2018) sobre el rendimiento en el contexto, existen muchas actividades que no se encuentran incluidas entre aquellos comportamientos laborales relativos a la tarea, pero que igualmente tienen un impacto sustancial en el rendimiento de la organización. Son comunes a todos los trabajos y se encuentran direccionadas a mantener el ambiente interpersonal y psicológico (en donde se desenvuelve el núcleo técnico) que una

determinada organización necesita. Crear este comportamiento en el personal de la Municipalidad es una tarea importante que debe lograr la alta dirección.

4. Respecto al tercer objetivo específico se demostró que si existe relación entre la selección de personal el comportamiento laboral contraproducente de los servidores de la Municipalidad distrital de Pampa Hermosa en el año 2019. El análisis a este resultado se puede explicar que hay colaboradores en la Municipalidad con descontento y por ende el trabajo que realizan es por cumplir, insatisfechos, en algunos casos incumpliendo las normas de la institución, esto por la equivocada selección del personal. Es importante respaldar lo mencionado con la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE. Donde se menciona que las funciones se estructuran por medio de un proceso que es un conjunto de tareas afines y coordinadas requeridas para lograr un resultado, las cuales siguen una secuencia lógica dentro del proceso y se encuentran relacionadas entre sí. Selección de personal en el sector público. SERVIR (2016) El ingreso a la carrera administrativa se realiza obligatoriamente mediante concurso público de méritos. Entre los requisitos solicitados se encuentra plasmado en la fase de selección de personal, (p. 27). Por otro lado, sigue Gabini (2018), quien explica que esta dimensión se refiere a los comportamientos que tienen un valor negativo, para la efectividad de la organización, en tal sentido los comportamientos contraproducentes, se han convertido un punto de interés de investigación. Otros teóricos como el que cita el autor a (Murphy, 2011), quien indica la existencia otros aspectos de comportamiento negativo, relacionados con la pérdida de tiempo, es definido como comportamientos antisociales, así mismo consideran que los miembros de la organización violan las normas y con esa actitud amenazan el bienestar de la organización. (p. 41).

En la investigación no se encontró antecedentes de estudios para hacer la comparación con el resultado del tercer objetivo específico, sin embargo las teorías consideradas es un respaldo contundente a dicho resultado.

CONCLUSIONES

1. Por tanto existe muestra suficiente que permite afirmar a nivel de significancia de 0,05, tomando en consideración la regla $r_{s,o} = +0,570 > r_{s,\alpha} = +0,33$, que si existe relación de 0,570 siendo una correlación positiva media entre la selección de personal y el rendimiento laboral de los servidores de la Municipalidad distrital de Pampa Hermosa en el año 2019. Es evidente que los procedimientos de selección de personal en el sector público, se ciñen a un sistema administrativo de gestión de recursos humanos, lo cual está conformado por subsistemas, al cumplimiento de los mismos el rendimiento laboral se incrementaría en la institución, porque se contaría con el personal de acuerdo al perfil del puesto, así cambiaría la opinión de los servidores, donde el 80% de ellos opinan que es malo el proceso de selección, seguido de un 20% quienes afirman que es muy malo dicho proceso (gráfico N° 1), esto se relaciona con la opinión del 91% que el rendimiento laboral de los servidores es malo y un 9% afirman que es muy malo (gráfico N° 5).
2. Por tanto existe muestra suficiente que permite afirmar a nivel de significancia de 0,05, tomando en consideración la regla $r_{s,o} = +0,474 > r_{s,\alpha} = +0,33$, que si existe relación de 0,474 siendo una correlación positiva débil entre la selección de personal y el rendimiento en la tarea de los servidores de la Municipalidad distrital de Pampa Hermosa en el año 2019. Si bien es cierto la relación es débil, se puede concluir que si hay un proceso de selección de personal adecuado, el rendimiento en las tareas asignadas será positivo en este aspecto es una responsabilidad y un gran reto de parte del área de recursos humanos de cumplir las normativas de selección de personal de acuerdo al perfil del puesto y los logros se reflejarán en el rendimiento en las actividades encomendadas a cada uno de los servidores y cambiar

la opinión del 17% de los colaboradores afirman que es malo el rendimiento en la tarea (gráfico N° 6).

3. Por tanto existe muestra suficiente que permite afirmar a nivel de significancia de 0,05, tomando en consideración la regla $r_{s,o} = +0,482 > r_{s,\alpha} = +0,33$, que si existe relación de 0,482 siendo una correlación positiva débil entre la selección de personal y el rendimiento en el contexto de los servidores de la Municipalidad distrital de Pampa Hermosa en el año 2019. El resultado obtenido es que al hacer una buena selección de personal, habrá un rendimiento positivo en el contexto, es decir habrá mayor compromiso, trabajo en equipo, colaboración entre los servidores, cambiando la perspectiva que tienen del 6% de los colaboradores quienes afirman que es malo (gráfico N° 7).
4. Por tanto existe muestra suficiente que permite afirmar a nivel de significancia de 0,05, tomando en consideración la regla $r_{s,o} = +0,382 > r_{s,\alpha} = +0,33$, que si existe relación de 0,382 siendo una correlación positiva débil entre la selección de personal y el comportamiento laboral contraproducente de los servidores de la Municipalidad distrital de Pampa Hermosa en el año 2019. Efectivamente si no se cumple los procedimientos legales de selección de personal por parte del área responsable, algunos servidores tendrán un comportamiento inadecuado como, ausencia en el puesto, insatisfacción, mala relación interpersonal, entre otros, por lo tanto se debe cambiar la opinión del 94% de servidores quienes están de acuerdo que hay un comportamiento contraproducente en las labores en la Municipalidad (gráfico N° 8).

RECOMENDACIONES

Es importante hacer recomendaciones a las autoridades de la Municipalidad distrital de Pampa Hermosa, esperando que sean tomados en cuenta en beneficio de la institución, siendo las siguientes:

1. Tomar en cuenta los requerimientos del puesto para la selección de personal, así como la verdadera evaluación del perfil de cada uno de los postulantes, esto lleva a que el rendimiento laboral mejore y sea en beneficio de la Municipalidad y por ende se reflejará en el servicio que brindan a la población.
2. La autoridad del área de Recursos Humanos de la Municipalidad distrital de Pampa Hermosa debe realizar programas de capacitaciones en cada área para el mejor rendimiento de los colaboradores en las tareas asignadas a cada uno de ellos, esto en beneficio de la Institución, así mismo cada uno de los servidores demostrará mayor eficiencia y eficacia en la labor encomendada.
3. Es importante que las autoridades de la Municipalidad distrital de Pampa Hermosa demuestren liderazgo e incentiven a los servidores a tener compromiso con la institución, con ese comportamiento se pretende cooperar, ayudar a tener consecuencias positivas para la organización, aunque no son formalmente exigidos o recompensados.
4. Aplicar estrategias de mejora en el trato al personal de la Municipalidad distrital de Pampa Hermosa, para evitar el comportamiento negativo de los servidores, tal como desmotivación, insatisfacción, que los incentiva a realizar protestas o faltar a las normas de la institución.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abanto y Paitán, (2017) *“Manual del Régimen Laboral Público”*, Primera Edición, editorial Gaceta Jurídica S.A., Lima.
- Arce, (2016), *“Relación entre los resultados de la evaluación del desempeño y la estabilidad laboral: estudio en una empresa de servicios entre los años 2011 al 2013”*, de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Cancinos, (2015) *“Selección de Personal y Desempeño Laboral”* Universidad de Quetzaltenango.
- Castillo (2012), *“Administración del Personal un enfoque hacia la calidad”*, tercera edición, Editorial ECO, Bogotá Colombia.
- Chiavenato (2007), *“Administración de los Recursos Humanos”*, Octava edición, Editorial Mc. Graw. Hill, México, páginas 500.
- Chiavenato (2009) *“Comportamiento Organizacional”*, Segunda Edición, Editorial Graw Gill-, México. Páginas 524.
- Gabini (2018), *“Potenciales Predictores del Rendimiento Laboral”*, primera edición, editorial UAI, Argentina, paginas 368.
- Gahete, (19 de febrero, 2019), *“Mejores Prácticas Recursos Humanos”*, Blog de España, <https://www.mejorespracticassrhh.es/seleccion-de-personal-en-el-sector-publico/>.
- Hernández, Fernández, y Baptista (2014), *“Metodología de la Investigación”*, 6ta. Edición, editorial Mc. Graw. Hill, México, paginas 736.

Huamán (2016), *“Prácticas de Recursos Humanos y su relación con el Rendimiento de los Trabajadores del Gobierno Regional La Libertad, año 2016”* de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo.

Ley N° 30057 (2014), *“Ley del Servicio Civil”*, publicado en el diario El Peruano. 13 de junio de 2014.

Mallqui, (2015), *“Optimización del proceso de selección e implementación de metodología técnica para la selección de personal operativo en una planta de confecciones de tejido de punto para incrementar la productividad”*; En la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Municipalidad distrital de Pampa Hermosa (), *“Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad de Pampa Hermosa”*, Satipo.

Murillo, P. (2015) *“Sistema de Reclutamiento y Selección del Personal para la Cadena de Supermercados Mercamax del Cantón los Bancos, Provincia de Pinchincha”*, Universidad Regional Autónoma de los Andes Ecuador.

Oseda, Chenet, Hurtado, Chavez, Patiño, y Oseda, (2015), *“Metodología de la Investigación”*, 5ta. Edición, Soluciones Gráficas, Huancayo, páginas 259.

Pesantez, (2014) *“El proceso de reclutamiento y selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio de Pujilí”*, Universidad de Ecuador.

Reyes (2011), *“Administración de Personal 1”*, Relaciones Humanas, editorial Limusa SA, México.

Robbins & Judge, (2013), *“Comportamiento Organizacional”*. Quinceava Edición, Edición PEARSON, México.

Silva, (2015), *“Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, durante el primer semestre del año 2015.”* Universidad de San Martín.

Silva (2015), *“Propuesta de mejora basada en competencias para el proceso de admisión de personal para una empresa de servicios de transporte terrestre ubicada en el norte del país”*. La Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

Vara (2015), *“7 Pasos para Elaborar una Tesis”*, 1RA. Edición, Editorial MACRO, Lima, páginas 591

Vásquez (2015), *“Reorientación del Sistema de Gestión de Recursos Humanos a partir de una estrategia de evaluación de impacto bajo el ámbito del Estatuto de Servicio Civil de Costa Rica”*. Universidad de Costa Rica.

Waryne (2010), *“Administración de los Recursos Humanos”*, 11va. Edición, editorial Pearson, México, páginas 512.

ANEXOS

- Matriz de consistencia.

Título: SELECCIÓN DE PERSONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS SERVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PAMPA HERMOSA 2019					
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MARCO TEÓRICO	VARIABLES	MÉTODOS
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre la selección de personal y el rendimiento laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa, en el año 2019?.</p>	<p>Objetivo general: Establecer la relación que existe entre la selección de personal y el rendimiento laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa, en el año 2019?.</p>	<p>Hipótesis general : Existe relación significativa entre la selección de personal y el rendimiento laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa en el año 2019.</p>	<p>Trabajos previos: Pesantez H. (2014) con su tesis titulada “El proceso de reclutamiento y selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio de Pujilí”. De la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Nacional: Huamán, R. (2016) Con la tesis que presenta el bachiller titulada: “Prácticas de Recursos Humanos y su relación con el Rendimiento de los Trabajadores del Gobierno Regional La Libertad, año 2016” de la Universidad César Vallejo de Trujillo.</p>	<p>V1: PROCESO DE SELECCIÓN Diemnsiones: 1) Etapa Inicial de Selección . 2) Etapa Sustantiva de Selección. 3) Etapa Contingente de Selección.</p>	<p>Tipo de Investigación Aplicada Nivel de Investigación Correlacional Diseño: No experimental, transaccional, correlacional. Población: Se considerará el total de colaboradores de la Municipalidad, siendo 35 personas Muestra: Se conforma del total de la población, es decir 35 personas, siendo muestra censal. Técnicas: La Encuesta Instrumentos: El Cuestionario. Métodos de Análisis de Investigación: Método estadístico software excel y software SPSS.</p>
<p>Problemas específicos: 1) ¿De qué manera se relaciona la selección de personal y el rendimiento en la tarea, de los servidores de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa en el año 2019?. 2) ¿Cómo se relaciona la selección de personal y el rendimiento en el contexto, de los servidores de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa en el año 2019?. 3) ¿Cuál es la relación entre la selección de personal y el comportamiento laboral contraproducente, de los servidores de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa en el año 2019?.</p>	<p>Objetivos específicos: 1) Determinar la relación entre la selección de personal y el rendimiento en la tarea, de los servidores de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa en el año 2019?. 2) Comprobar la relación entre la selección de personal y el rendimiento en el contexto, de los servidores de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa en el año 2019?. 3) Encontrar la relación entre la selección de personal y el comportamiento laboral contraproducente, de los servidores de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa en el año 2019?.</p>	<p>Hipótesis específicas: 1) Existe relación significativa entre la selección de personal y el rendimiento en la tarea, de los servidores de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa en el año 2019. 2) La relación que existe, es significativa entre la selección de personal y el rendimiento en el contexto, de los servidores de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa en el año 2019. 3) Existe relación significativa entre la selección de personal y el comportamiento laboral contraproducente, de los servidores de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa en el año 2019.</p>	<p>BASES TEÓRICAS. SELECCIÓN DE PERSONAL. Chiavenato, (2009, p. 137) es el proceso de elección del individuo adecuado para el cargo adecuado, o en un sentido más amplio, escoger entre los candidatos reclutados a los que más se acoplen al puesto, para ocupar los cargos existentes en la empresa, la cual trata de que la eficiencia se mantenga y preferiblemente aumente, como también el rendimiento del personal. RENDIMIENTO LABORAL. Gabini (2016) Conjunto de conductas que son relevantes para las metas de la organización o para la unidad organizativa en la que trabaja la persona. Quedando la productividad y la eficacia, como reflejo de dichas conductas. (p. 27)</p>	<p>V2: GESTIÓN DEL RENDIMIENTO Dimensiones: 1) Rendimeinto en la Tarea 2) Rendimiento en el Contexto. 3) Comportamiento Laboral Contraproducente.</p>	

- Matriz de operacionalización de las variables.

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE: SELECCIÓN DE PERSONAL						
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	ESCALA VALORATIVA
Selección de Personal.	Proceso de elección del individuo adecuado para el cargo adecuado, o en un sentido más amplio, escoger entre los candidatos reclutados a los que más se acoplen al puesto, para ocupar los cargos existentes. (Chiavenato, 2009)	Son los procedimientos que sigue la institución en la selección de personal idóneo para el puesto, considerando etapas que garanticen el proceso, tal como la etapa inicial de selección, la etapa sustantiva de selección y la etapa contingente de selección.	Etapa Inicial de Selección	Reconoce las normas técnicas de selección de personal	Cuestionario	Escala de medición de Linkert. índices: 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				Existen documentos de gestión en la Municipalidad, para seguir los procedimientos de selección.		
				Existen requisitos principales, para postular a la Municipalidad.		
			Etapa Sustantiva de Selección	Aplica pruebas para selección de personal.		
				Existe la entrevista personal, considerado requisito importante		
			Etapa Contingente de Selección	Reconoce la existencia de evaluaciones contingentes.		

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE: SELECCIÓN DE PERSONAL						
VARIABLES	DEFICINIÓ CONCEPTUAL	DEFINIÓ OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	ESCALA VALORATIVA
Rendimiento Laboral.	Conjunto de conductas que son relevantes para las metas de la organización o para la unidad organizativa en la que trabaja la persona. Quedando la productividad y la eficacia, como reflejo de dichas conductas. (Gabini, 2016).	Es la labor que realizan los colaboradores de la Municipalidad, evaluando los resultados tanto en tiempo como en costos, por lo cual es importante considerar tres aspectos: rendimiento en la tarea, rendimiento en el contexto y comportamiento laboral contraproducente.	Rendimiento en la Tarea	Establece acciones planificadas y organizadas para la ejecución de las tareas.	Cuestionario	Escala de medición de Linkert. Índices: 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				Exige calidad de trabajo en el área laboral		
				Reconoce que los procedimientos laborales están orientados hacia los resultados.		
			Rendimiento en el Contexto	Coopera con los otros miembros de la Municipalidad		
	Toma la iniciativa en tareas asignadas					
	Existe reuniones para tratar las necesidades de la institución					
Comportamientos Laborales Contraproducentes	Existe intención de incumplimiento laboral					

- Matriz de operacionalización del instrumento.

OPERACIONALIZACIÓN DEL INSTRUMENTO: SELECCIÓN DE PERSONAL					
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO	ESCALA VALORATIVA
<p>Variable : Selección de Personal.</p> <p>Proceso de elección del individuo adecuado para el cargo adecuado, o en un sentido más amplio, escoger entre los candidatos reclutados a los que más se acoplen al puesto, para ocupar los cargos existentes. (Chiavenato, 2009)</p>	Etapa Inicial de Selección	Reconoce las normas técnicas de selección de personal	El área de recursos humanos de la Municipalidad, hace de conocimiento a los postulantes de las normas técnicas de selección	Cuestionario	Escala de medición de Linkert. índices: 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			Se cumple las normas técnicas de selección en la Municipalidad, en el proceso de convocatoria		
		Existen documentos de gestión en la Municipalidad, para seguir los procedimientos de selección.	Los perfiles de los puestos son requisitos exigibles al momento de postular para el puesto indicado		
			La Municipalidad, cuenta con documentos de gestión donde indica los puestos de trabajo.		
			La selección de personal es de acuerdo a la descripción del puesto que indica en el documento de gestión de la Municipalidad,		
	Existen requisitos principales, para postular a la Municipalidad.	El curriculum vitae, considera la Municipalidad, como requisito indispensable para la selección de personal.			
		La carta de recomendación, considera la Municipalidad, como requisito indispensable para la selección de personal.			
	Etapa Sustantiva de Selección	Aplica pruebas para selección de personal.	La Municipalidad, aplica pruebas de conocimiento referentes al puesto de trabajo.		
			La Municipalidad aplica pruebas psicológicas a los aspirantes al puesto		
			En la Institución, se aplica las simulaciones de trabajos con un tiempo de prueba.		
		Recibe instrucciones durante el tiempo de evaluación.			
		Existe la entrevista personal, considerado requisito importante	Cuando fue seleccionado, la institución aplico la entrevista personal, al inicio del proceso de selección		
	Cuando fue seleccionado, la institución aplico la entrevista personal, al final del proceso de selección				
	Etapa Contingente de Selección	Reconoce la existencia de evaluaciones contingentes.	Cuando fue seleccionado para el puesto donde se encuentra, la institución solicitó certificado de examen médico.		
			Cuando fue seleccionado para el puesto donde se encuentra, la institución solicitó algún documento confidencial.		
La carta de recomendación, considera la Municipalidad, como requisito secundario para la selección de personal.					

OPERACIONALIZACIÓN DEL INSTRUMENTO: RENDIMIENTO LABORAL					
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO	ESCALA VALORATIVA
<p>Variable : Rendimiento Laboral. Conjunto de conductas que son relevantes para las metas de la organización o para la unidad organizativa en la que trabaja la persona. Quedando la productividad y la eficacia, como reflejo de dichas conductas. (Gabini, 2016).</p>	Rendimiento en la Tarea	Establece acciones planificadas y organizadas para la ejecución de las tareas.	Presentan programas de sensibilización sobre los objetivos a cumplir de acuerdo a la labor encomendada.	Cuestionario	Escala de medición de Linkert. índices: 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			Comunican sobre los procedimientos laborales, en cada área de trabajo de la Municipalidad.		
			Comunican sobre quien reace la responsabilidad de trabajo en cada área de trabajo de la Municipalidad.		
		Exige calidad de trabajo en el área laboral	Se capacita sobre las tareas programadas que tiene que cumplir en cada área de trabajo de la Municipalidad		
			Hay un seguimiento a las labores encomendadas para su cumplimiento.		
			Se formula planes de mejora, para el cumplimiento de las metas en cada área de trabajo de la Municipalidad.		
		Reconoce que los procedimientos laborales estan orientados hacia los resultados.	Cumple con las tareas que se le encarga, y es entregada en la fecha indicada, en el área que labora.		
			Se constatan los logros alcanzados al finalizar el periodo de trabajo encargado.		
			Para cumplir los objetivos de trabajo, ayuda a los demás en sus labores asignadas.		
	Rendimiento en el Contexto	Coopera con los otros miembros de la Municipalidad	Son especificadas las labores grupales asigandas en cada área de la Municipalidad.		
			A la existencia de un problema, espera que el jefe inmediato este presente para dar solución		
		Toma la iniciativa en tareas asignadas	Cree que es muy importante tomar la iniciativa en labores urgentes que atender		
			Participa de las reuniones para ver las necesidades y mejorar el rendimiento en la Municipalidad		
	Comportamientos Laborales Contraproducentes	Existe intención de incumplimiento laboral	Es aceptado su opinión cuando hay errores laborales, en el área que trabaja.		
			Si hay colaboradores que contradicen las ordenes, usted apoya esa opinión		
Hay sanciones fuertes, cuando algun colaborador incumple su trabajo asignado.					

- Instrumento de investigación y constancia de su aplicación.

CUESTIONARIO

Señores colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa, este cuestionario tiene el propósito conocer qué relación existe entre **Selección de Personal y el Rendimiento Laboral de los servidores de la Municipalidad**. Para lo cual es importante su participación en la aplicación de dicho cuestionario.

INDICACIONES: Califique según la escala con una X en el casillero que corresponda, leer atentamente cada una de los ítems.

Escalas:

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

N°	SELECCIÓN DE PERSONAL	Puntaje				
	Etapa Inicial de Selección	1	2	3	4	5
1	El área de recursos humanos de la Municipalidad, hace de conocimiento a los postulantes de las normas técnicas de selección.					
2	Se cumple las normas técnicas de selección en la Municipalidad, en el proceso de convocatoria					
3	Los perfiles de los puestos son requisitos exigibles al momento de postular para el puesto indicado					
4	La Municipalidad, cuenta con documentos de gestión donde indica los puestos de trabajo.					
5	La selección de personal es de acuerdo a la descripción del puesto que indica en el documento de gestión de la Municipalidad,					
6	El currículum vitae, considera la Municipalidad, como requisito indispensable para la selección de personal.					
7	La carta de recomendación, considera la Municipalidad, como requisito indispensable para la selección de personal.					
	Etapa Sustantiva de Selección	1	2	3	4	5
8	La Municipalidad, aplica pruebas de conocimiento referentes al puesto de trabajo.					
9	La Municipalidad aplica pruebas psicológicas a los aspirantes al puesto					
10	En la Institución, se aplica las simulaciones de trabajos con un tiempo de prueba.					

11	Recibe instrucciones durante el tiempo de evaluación.					
12	Cuando fue seleccionado, la institución aplico la entrevista personal, al inicio del proceso de selección					
13	Cuando fue seleccionado, la institución aplico la entrevista personal, al final del proceso de selección					
	Etapa Contingente de Selección	1	2	3	4	5
11	Cuando fue seleccionado para el puesto donde se encuentra, la institución solicitó certificado de examen médico.					
12	Cuando fue seleccionado para el puesto donde se encuentra, la institución solicitó algún documento confidencial.					
13	La carta de recomendación, considera la Municipalidad, como requisito secundario para la selección de personal.					

•

N°	RENDIMIENTO LABORAL	Puntaje				
	Rendimiento en la Tarea	1	2	3	4	5
1	Presentan programas de sensibilización sobre los objetivos a cumplir de acuerdo a la labor encomendada.					
2	Comunican sobre los procedimientos laborales, en cada área de trabajo de la Municipalidad.					
3	Comunican sobre, en quien recae la responsabilidad de trabajo en cada área laboral de la Municipalidad.					
4	Se capacita sobre las tareas programadas que tiene que cumplir en cada área de trabajo de la Municipalidad					
5	Hay un seguimiento a las labores encomendadas para su cumplimiento.					
6	Se formula planes de mejora, para el cumplimiento de las metas en cada área de trabajo de la Municipalidad.					
7	Cumple con las tareas que se le encarga, y es entregada en la fecha indicada, en el área que labora.					
8	Se constatan los logros alcanzados al finalizar el periodo de trabajo encargado.					
	Rendimiento en el Contexto	1	2	3	4	5

9	Para cumplir los objetivos de trabajo, ayuda a los demás en sus labores asignadas.					
10	Son especificadas las labores grupales asignadas en cada área de la Municipalidad.					
11	A la existencia de un problema, espera que el jefe inmediato este presente para dar solución					
12	Cree que es muy importante tomar la iniciativa en labores urgentes que atender					
13	Participa de las reuniones para ver las necesidades y mejorar el rendimiento en la Municipalidad					
	Comportamiento Laboral Contraproducente	1	2	3	4	5
14	Es aceptado su opinión cuando hay errores laborales, en el área que trabaja.					
15	Si hay colaboradores que contradicen las ordenes, usted apoya esa opinión					
16	Hay sanciones fuertes, cuando algún colaborador incumple su trabajo asignado.					

- **Confiabilidad**

La confiabilidad del instrumento se obtuvo por el método del alfa de Cronbach como demuestra las tablas siguientes:

Variable Selección de Personal.

Tabla 14: Estadístico de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.885	16

Elaboración propia

La tabla N° 14 estadístico de fiabilidad del instrumento de la variable selección de personal, con el método de alfa de Cronbach, demuestra el 0,885 significando que hay excelente confiabilidad.

Variable Rendimiento Laboral.

Tabla 15: Estadístico de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.876	16

Elaboración propia

La tabla N° 15 estadístico de fiabilidad del instrumento de la variable rendimiento laboral, con el método de alfa de Cronbach, demuestra el 0,876 significando que hay excelente confiabilidad.

FICHAS DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

Título de la Investigación: **Selección de Personal y Rendimiento Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa – 2019**

Nombre de los instrumentos motivo de validación: **Cuestionario de Selección de Personal y Rendimiento Laboral**

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado																				95
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables																			90	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia																		85		
4. Organización	Existe una organización lógica															80					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			90	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																				95
7. Consistencia	Basado en aspectos técnicos científicos																		85		
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores																				95
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				95
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																				95

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90.5

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy buena

Nombres y Apellidos:	Tracey Romina Mendez Poralta	DNI N°	46147791
Dirección domiciliar:	Jr. Francisco Bolognesi N: 207-501100	Teléfono/Celular:	925 653 716
Título Profesional	Licenciada en Administración		
Grado Académico:			



Lic. Adri. Tracey Romina Mendez Poralta
C.O.: 06 23486

Firma

Lugar y fecha:

- La data de procesamiento de datos.

VARIABLE 1 : SELECCIÓN DE PERSONAL																				
Muestra	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	Total	D1	D2	D3
1	1	3	3	3	2	5	3	3	2	2	4	2	3	1	4	2	43	20	16	7
2	1	2	2	4	2	2	1	3	1	1	1	2	4	1	1	3	31	14	12	5
3	2	3	3	4	2	3	2	1	2	1	3	2	5	1	1	3	38	19	14	5
4	2	3	2	4	2	3	4	2	2	1	3	2	1	1	2	4	38	20	11	7
5	1	3	1	3	2	3	4	1	1	1	2	2	1	1	2	3	31	17	8	6
6	1	3	3	4	2	3	4	2	1	1	3	2	1	1	1	4	36	20	10	6
7	2	3	1	3	3	3	4	1	1	1	2	3	2	1	1	3	34	19	10	5
8	1	2	3	4	3	4	4	1	1	1	3	3	2	1	1	4	38	21	11	6
9	1	3	2	3	3	3	3	1	1	2	2	3	2	1	2	3	35	18	11	6
10	2	3	3	4	3	4	4	1	1	1	3	3	3	1	1	4	41	23	12	6
11	1	2	2	4	3	4	4	2	1	1	1	3	2	1	1	4	36	20	10	6
12	2	2	1	4	2	3	3	2	1	2	2	2	2	1	1	3	33	17	11	5
13	1	3	2	3	3	4	3	2	1	1	3	3	2	1	1	3	36	19	12	5
14	1	3	3	4	3	3	3	2	1	1	2	3	2	1	2	3	37	20	11	6
15	2	2	2	4	1	4	3	2	1	2	3	1	2	1	1	3	34	18	11	5
16	1	1	3	4	1	4	3	2	1	1	2	1	2	1	2	3	32	17	9	6
17	1	2	1	4	1	3	4	1	1	2	3	1	1	1	1	3	30	16	9	5
18	2	3	2	3	1	3	3	2	1	1	2	1	1	1	2	3	31	17	8	6
19	2	2	3	4	1	3	4	2	2	1	2	1	2	2	1	3	35	19	10	6
20	2	3	2	3	3	3	3	1	2	1	2	3	2	1	2	4	37	19	11	7
21	2	2	3	3	3	3	4	1	1	2	3	3	3	1	2	3	39	20	13	6
22	2	2	3	3	2	3	2	2	1	1	3	2	4	1	2	3	36	17	13	6
23	1	4	3	3	2	3	2	1	1	2	3	2	4	1	2	2	36	18	13	5
24	2	3	3	3	3	3	3	2	1	1	3	3	2	1	2	3	38	20	12	6
25	1	2	2	4	2	3	3	1	1	1	2	2	3	1	2	3	33	17	10	6
26	1	1	3	4	3	3	2	2	1	1	3	3	3	1	2	3	36	17	13	6
27	1	3	2	3	2	3	3	1	1	2	2	2	3	1	2	3	34	17	11	6
28	1	3	1	4	2	3	4	2	1	1	2	2	3	1	2	3	35	18	11	6
29	1	2	1	3	3	3	2	1	1	1	2	3	4	1	2	3	33	15	12	6
30	1	2	3	4	2	2	3	2	1	1	2	2	3	1	2	3	34	17	11	6
31	2	2	3	4	3	2	2	1	1	1	3	3	2	1	2	3	35	18	11	6
32	1	2	3	3	2	4	3	2	1	1	3	2	1	1	1	2	32	18	10	4
33	2	3	3	4	2	3	3	1	1	1	2	2	2	1	1	2	33	20	9	4
34	1	2	3	3	2	2	3	1	1	1	3	2	3	1	1	3	32	16	11	5
35	1	3	2	3	3	2	4	2	1	1	1	3	3	1	1	2	33	18	11	4

VARIABLE 2 : RENDIMIENTO LABORAL																				
Muestra	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	Total	D1	D2	D3
1	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	1	3	44	24	13	7
2	1	1	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	1	1	32	16	12	4
3	1	1	2	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	1	1	37	19	13	5
4	1	2	2	3	2	1	3	3	3	2	2	2	3	3	2	1	35	17	12	6
5	1	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	4	2	2	1	35	17	13	5
6	1	3	2	3	2	1	4	3	3	2	2	2	4	3	2	1	38	19	13	6
7	1	2	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	4	2	1	1	38	19	15	4
8	1	2	3	3	2	1	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	41	19	15	7
9	1	2	3	3	2	1	3	3	4	2	3	3	4	2	1	2	39	18	16	5
10	1	2	3	2	2	1	4	3	3	2	3	3	3	3	1	2	38	18	14	6
11	1	2	3	3	2	1	4	2	4	2	3	3	4	2	1	2	39	18	16	5
12	1	2	2	2	2	1	3	3	3	2	2	2	2	3	1	1	33	16	12	5
13	1	2	3	3	2	1	4	3	3	3	3	3	2	3	1	2	39	19	14	6
14	1	2	3	3	2	2	4	3	3	1	3	3	1	3	1	2	37	20	11	6
15	2	3	1	2	2	1	3	3	3	3	1	1	4	3	1	1	34	17	12	5
16	1	2	1	3	2	1	3	3	4	3	1	1	4	3	1	2	35	16	13	6
17	1	1	1	2	2	1	4	3	3	3	1	1	2	2	1	3	31	15	10	6
18	1	1	1	3	2	2	3	4	3	3	1	1	3	2	1	3	34	17	11	6
19	2	1	1	2	1	1	4	4	3	2	1	1	3	3	2	1	32	16	10	6
20	1	2	3	2	2	1	4	4	4	2	3	3	4	2	1	2	40	19	16	5
21	1	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	1	3	38	18	14	6
22	1	1	2	3	2	2	4	2	3	3	2	2	4	2	1	1	35	17	14	4
23	2	2	2	3	2	2	4	2	4	2	2	2	3	2	1	1	36	19	13	4
24	2	2	3	3	2	2	4	2	3	3	3	3	2	2	1	2	39	20	14	5
25	1	3	2	3	2	2	4	2	3	2	2	2	3	2	1	3	37	19	12	6
26	1	3	3	3	1	1	4	3	3	3	3	3	4	2	1	2	40	19	16	5
27	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	3	2	1	1	35	18	13	4
28	1	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	35	18	12	5
29	2	1	3	2	2	2	4	3	3	2	3	3	4	2	1	3	40	19	15	6
30	1	2	2	2	3	1	3	4	3	2	2	2	3	2	1	1	34	18	12	4
31	2	1	3	2	1	1	4	3	3	2	3	3	4	2	1	1	36	17	15	4
32	1	1	2	3	2	1	4	2	4	3	2	2	3	2	1	2	35	16	14	5
33	2	2	2	3	2	2	4	2	3	3	2	2	4	2	1	2	38	19	14	5
34	2	2	2	3	2	1	4	3	3	2	2	2	2	2	1	2	35	19	11	5
35	2	1	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	1	1	39	20	15	4

- Consentimiento informado

Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional

SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR
TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Sr.
ROLANDO LAUREANO FIGUEROA
Alcalde Distrital de Pampa Hermosa



Yo, **YULISA GISELA VILLAR PEÑA**, con DNI 47474200, domiciliado en el Anexo Santa Rosita del Distrito de Pampa Hermosa y mi colega **EDWIN ANGEL HINOSTROZA ENRIQUE**, con DNI 71526221, domiciliado en el C.P Rio Chari Alto del Distrito de Rio Negro.

Nos presentamos a Ud, haciéndole llegar un cordial saludo a fin de manifestarle lo siguiente:

Con la finalidad de obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración, estamos elaborando un Proyecto de Investigación en su digna institución, en ese sentido solicitamos la **AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR LA INVESTIGACIÓN**, con la aplicación de los instrumentos validados por expertos, cuyos resultados serán presentados con el informe de tesis para la sustentación respectiva.

POR LO EXPUESTO:

Agradezco por anticipado la solicitud y quedo de usted.

Pampa hermosa, 02 de Mayo del 2019


.....
YULISA G. VILLAR PEÑA
DNI 47474200


.....
EDWIN A. HINOSTROZA ENRIQUE
DNI 71526221



Municipalidad Distrital de
PAMPA HERMOSA

RUC: 20191871449

Desarrollo para todos...

"Año de la Lucha contra la Corrupción e Impunidad"

Pampa Hermosa, 14 de Mayo de 2019.

CARTA DE ACEPTACIÓN

Señoras:
YULISA G. VILLAR PEÑA
EDWIN E. HINOSTROZA ENRIQUE

Presente -

ASUNTO: Autorización para la Aplicación de Instrumentos y el Recojo de Información

REF.: Solicitud (Exp. N° 866) de fecha 02-05-2019

De mi especial consideración,

Es grato dirigirme a ustedes para saludarlos cordialmente a nombre de la Municipalidad del Distrito de Pampa Hermosa - Satipo - Junín y a la vez manifestarle que atención al documento de la referencia, se les otorga la **AUTORIZACIÓN** para la aplicación de los instrumentos y recojo de información del trabajo de investigación que realizarán.

Sin otro particular me suscribo de ustedes.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE PAMPA HERMOSA

 Rolando Lauriano Figueras
 ALCALDE

- Fotos de la aplicación del instrumento.





