

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



UPLA
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

TESIS

**Selección de Personal Administrativo en las Municipalidades
Distritales de Pichanaqui y Perené en el año 2021**

Para Optar : Título Profesional de Licenciado en Administración

Autor(es) : Bach. León Aquino Marylin Dalma

Asesor : Dr. Oseda Lazo Máximo Edgar

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

Fecha de Inicio y
Culminación : 14.09.2021 – 13.09.2022

Huancayo – Perú
2022

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADOS

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

TESIS

**SELECCIÓN DE PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LAS
MUNICIPALIDADES DISTRITALES DE PICHANAQUI Y
PERENE EN EL AÑO 2021.**

PRESENTADA POR:

Bach. León Aquino Marylin Dalma

PARA OPTAR EL TÍTULO DE:

Licenciado en Administración

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

DECANO : _____
DR. VÁSQUEZ VÁSQUEZ WILBER GONZALO

PRIMER MIEMBRO : _____
MTRO. VASQUEZ RAMIREZ MICHAEL RAISER

SEGUNDO MIEMBRO : _____
MTRO. MARTINEZ VITOR PAUL DENIS

TERCER MIEMBRO : _____
MTRO. CERRON ALIAGA MIGUEL ANIBAL

Huancayo, 21 de octubre del 2022

**SELECCIÓN DE PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LAS
MUNICIPALIDADES DISTRITALES DE PICHANAQUI Y
PERENE EN EL AÑO 2021.**

ASESOR

DR. OSEDA LAZO, MÁXIMO EDGAR

DEDICATORIA

La tesis que presento es en honor a mi padre, Sr. Fernando León Huánuco y a mi madre la Sra. Dalma Ethel Aquino Aquino, porque ellos me impartieron valores y deseos de cada día ser mejor. Todos mis logros alcanzados, incluido esta investigación. Porque me brindaron la motivación necesaria en mi largo luchar por el sobresalir en la vida, siempre de ellos recibo y recibiré el amor ineludible para lograr cada uno de mis metas que tengo proyectado lograr.

Marylin León.

AGRADECIMIENTO

A la UPLA, mi casa del saber por forjarme profesionalmente en el campo de la administración.

Nombres de las personas que se comprometieron con mi investigación.

Al Abg. Navarro Castro Hermenegildo, Alcalde de la Municipalidad Distrital de Perené, por brindarme las facilidades de acceso a la investigación en su digna institución.

A mi asesor de tesis el Dr. Oseda Lazo, Máximo por esa dedicación esmerada e infinita enseñándonos muy claramente, con esa predisposición académica y personal siempre.

Al asesor estadístico el Dr. Luis Florencio Mucha Hospinal por esa enseñanza muy clara y a la exigencia de que cumplamos la meta e impartirnos sus sabios conocimientos.

A los expertos que validaron el instrumento de investigación, Mg. Paul Denis Martínez Vítor, Mg. Fredi Gutiérrez Meza, Mag. Yuliana Vargas Ariste y a la Mg. Graciela Soledad Verastegui Velásquez.

Para culminar mi tesis quiero agradecer en primera línea a (Dios) que es el creador del universo por otorgarme los mejores padres y gozar de buena salud. En segundo lugar, agradezco a mi asesor de tesis y maestros que formaron parte de esta meta quienes me apoyaron de manera personal e institucional alentándome en la mejora continua del proceso de investigación. Estoy agradecida a la vida por este logro conseguido y del mismo modo para todos que creyeron en mí dándome fuerzas y el aliento ineludible para la culminación de esta tesis.

Gracias infinitamente a todos por su valioso apoyo, bendiciones.

MarylinLeon.

Contenido

Contenido

CARÁTULA.....	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Contenido	vi
Contenido de Tablas	viii
Resumen	ii
Abstract	iii
Introducción	iv
CAPITULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	xiv
1.1 Descripción de la realidad problemática	xiv
1.3. Formulación del problema	xxiii
1.4. Justificación.....	xxiii
1.5. Objetivos.....	xxv
CAPITO II MARCO TEÓRICO.....	xxv
2.1. Antecedentes (nacionales e internacionales).....	xxv
2.2. Bases Teóricas o Científicas	xxxii
2.3. Marco Conceptual (de las variables y dimensiones)	xxxv
CAPÍTULO III HIPÓTESIS	xl
3.1 Hipótesis General	xl
3.2 Hipótesis Específicas	xl
3.3 Variables (definición conceptual y operacionalización)	xli
CAPITULO IV. METODOLOGÍA	44
4.1 Método de Investigación.....	44
4.2 Tipo de Investigación.....	46
4.3 Nivel de Investigación	47
4.4 Diseño de la Investigación.....	47
4.5 Población y muestra	47
4.6 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	48
4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos	49
4.8 Aspectos éticos de la Investigación.....	50
CAPITULO V: RESULTADOS.....	51
5.1 Descripción de resultados	51

5.1.1. Presentación de Resultados	51
5.2 Contrastación de hipótesis	62
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	71
RECOMENDACIONES.....	81
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	84
ANEXOS.....	88
DATA DE PROCESAMIENTO DE DATOS	99
CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	118
FOTOS.....	120

Contenido de Tablas

Tabla 1.Muestra de la Investigación.....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 2.Selección de personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui	51
Tabla 3.Entrevista al personal postulante en la Municipalidad del Distrito de Pichanaqui	52
Tabla 4.Pruebas de conocimiento al personal postulante en la Municipalidad del Distrito de Pichanaqui.....	53
Tabla 5.Examen psicométrico al personal postulante en la Municipalidad del Distrito de Pichanaqui.....	54
Tabla 6.Examen de personalidad al personal postulante en la Municipalidad del Distrito de Pichanaqui.....	55
Tabla 7.Examen de técnicas de simulación al personal postulante en la Municipalidad del Distrito de Pichanaqui	56
Tabla 8. Selección de personal administrativo en la Municipalidad del Distrito de Perené.....	57
Tabla 9. Examen de conocimiento del personal convocado por la Municipalidad del Distrito de Perené	58
Tabla 10.Examen psicométrico del personal convocado por la Municipalidad del Distrito de Perené	59
Tabla 11.Examen de personalidad convocado por la Municipalidad del Distrito de Perené	60
Tabla 12. Pruebas de chi-cuadrado	63
Tabla 13.Objetivo específico 1	64
Tabla 14.Pruebas de Chi cuadrado del Objetivo específico 1	64
Tabla 15.Objetivo específico 2	65
Tabla 16. Pruebas de Chi cuadrado de Objetivo específico 2	66
Tabla 17.Objetivo específico 3	66
Tabla 18.Pruebas de Chi cuadrado de Objetivo específico 3	67
Tabla 19. Objetivo Especifico 4.....	67
Tabla 20 Pruebas de Chi cuadrado de Objetivo específico 4.....	69
Tabla 21 Objetivo específico 5	69
Tabla 22 Pruebas de Chi cuadrado de objetivo específico 5.....	70

Contenido de Figuras

Figura 1.....	xxi
Figura 2.....	52
Figura 3.....	53
Figura 4.....	54
Figura 5.....	55
Figura 6.....	56
Figura 7.....	57
Figura 8.....	58
Figura 9.....	59
Figura 10.....	60
Figura 11.....	61
Figura 12.....	62

Resumen

La finalidad de la investigación fue comparar cuales fueron los procesos de selección de personal en la municipalidad Distrital de Perené y la municipalidad Distrital de Pichanaqui, en el año 2021. El método de investigación utilizado es el Método Científico básica cuantitativa cuyo tipo es aplicada de nivel comparativo, diseño no experimental - transversal, cuya muestra utilizada fue de 222 trabajadores de las municipalidades distritales de Perené y Pichanaqui, se usó como técnica la encuesta ayudándonos del instrumento el cuestionario que fueron de elaboración propia cuya estructura y confiabilidad fueron validadas por discernimientos de expertos, seguidamente se ejecutó el proceso de análisis y discusión de nuestros resultados en la cual se utilizó el estadístico de Rho de Serman, el nivel de medición es ordinal y se tomó la escala tipo Likert en la cual nos ayudamos del software SPSS Versión 25. Los efectos en el estadístico de prueba son mayores que el nivel de significancia 0.01) por lo tanto la H1 es rechazada.

La investigación concluye en que no existen diferencias significativas en los procesos de selección del personal administrativo en la municipalidad distrital de Perené y la municipalidad distrital de Pichanaqui, en el año 2021. Con una fuerza de correlación Serman de 7, 631^a, lo cual que si se aplica estrategias de comparación de esta manera se aumentara los procesos de selección de personal de dichas instituciones.

Términos Clave: Selección de personal, Entrevistas, Pruebas o exámenes de conocimiento y capacidad, Exámenes psicométricos, Exámenes de personalidad y Técnicas de simulación.

Abstract

The objective of this research was to compare which are the personnel selection processes in the District Municipality of Perené and the District Municipality of Pichanaqui, in the year 2021. The research method used is the Basic Quantitative Scientific Method whose type is applied from Comparative level, non-experimental design - cross-sectional, whose sample was used was 222 workers from the district municipalities of Perené and Pichanaqui, the survey was used as a technique, with the help of the instrument the questionnaire that was of our own elaboration whose structure and reliability were validated by discernments of experts, then the process of analysis and discussion of our results was executed in which the Spearman Rho statistic was used, the measurement level is ordinal and the Likert-type scale was taken in which we use the SPSS software Version 25. The effects on the test statistic are greater than the level of whether significance 0.01) therefore H1 is rejected.

The investigation concludes that there are no significant differences in the selection processes of administrative personnel in the district municipality of Perené and the district municipality of Pichanaqui, in the year 2021. With a Spearman correlation force of 7, 631st, which if Comparison strategies are applied in this way, the personnel selection processes of said institutions will be increased.

Keywords: Personnel Selection, Interviews, Knowledge and Ability Tests or Exams, Psychometric Tests, Personality Tests, and Simulation Techniques.

Introducción

La tesis elaborada nace de un análisis exhaustivo de la situación que van enfrentando las municipalidades distritales de Pichanaqui y Perené en relación a los procesos de selección de personal y, en la elección de los postulantes, en referencia a los comentarios por los candidatos que postulan a un puesto laboral, indican que los procesos no se ajustan a los perfiles laborales que se convocan, y existen casos que están primando los favores políticos.

Debido a la problemática observada, es preciso fomentar estrategias de selección de personal para el año 2021, y así mejorar los procesos de selección en las municipalidades distritales de Pichanaqui y Perené, en esta investigación, se ha considerado los siguientes capítulos: En el capítulo I, el: planteamiento, sistematización y formulación del problema donde se toma en cuenta el problema, objetivos, justificación y delimitación de la investigación.

Seguido el capítulo II, se da a conocer el: marco teórico donde se menciona antecedentes, bases teóricas y definición de conceptos. En el capítulo III, contiene la hipótesis, variables de la investigación y operacionalización de variable.

Mientras en el capítulo IV se encuentran la : metodología, método de investigación, el tipo de investigación, nivel de investigación, diseño de investigación la población y muestra, técnicas e instrumento de recolección de datos, técnicas de procedimiento y análisis de datos y por último aspectos éticos de la investigación. En el capítulo V, se presenta los resultados del estudio en la cual se presentan los resultados en forma comparativa a través de tablas y gráficos y contraste de hipótesis. También se encuentra el análisis y discusión de los resultados de la investigación. Conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y los anexos.

LA AUTORA

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

“La selección se encuadra en el proceso de contratación. Una vez que se ha reclutado a un número suficiente de candidatos idóneos, la empresa debe elegir a aquel candidato que se adapte de lo más posible a las exigencias del puesto. Se define la selección de personal como aquel proceso por el cual la empresa identifica y contrata a aquellos individuos más aptos para el nuevo puesto vacante, para lo que será necesaria la recopilación de información relevante acerca de los mismos” (Galián, 2018, p.28).

El autor da a entender que la selección de personal por ser más breves es el proceso de la contratación, pero para ello la empresa debe contratar al más idóneo realizando una exhaustiva investigación con la recopilación de datos de los aspirantes al puesto que está vacante, por ello es que se debe comparar el perfil determinado ya que la prueba de selección es determinante para contratar al nuevo integrante de la empresa que se adapte con la finalidad de sumar esfuerzos conjuntos en bien de la prosperidad de la empresa.

“La selección de personal es el proceso especializado del personal con la finalidad de convocar a capital humano que cumplan con las capacidades para adjudicar puestos libres convocadas por una empresa. Las personas reclutadas pueden ser nuevas, los que nunca han trabajado en la empresa o pueden ser trabajadores actuales de la empresa, pero que desean ser trasferidos de un puesto a otro, en la misma área u otra; Se interacciona elementos de la

administración: proceso administrativo, constituido por la planeación, la organización, la dirección y el control” (Loufatt, 2018, p.53).

Cuando el autor refiere: “proceso especializado” hace la mención que los encargados de la selección del personal deben ser profesionales versados en el tema y se debe tener en cuenta que las puertas de las nuevas oportunidades están disponibles para candidatos externos que nunca laboraron en la empresa. Es ahí donde se captan buenos talentos humanos muy deseosos de volcar todo sus conocimientos profesionales y experiencias laborales que serán beneficiosos para la empresa al ser seleccionados y adheridos, como escuche decir un día “escobita nueva barre bien” eso quiere decir que los nuevos talentos ingresan con toda la motivación y el entusiasmo por trabajar, y, por otro lado, están los trabajadores que ya forman parte de la empresa que entregaron lo mejor de su capacidad laboral en lo largo de los años que buscan un ascenso siendo esta la oportunidad de conseguirlo.

“La selección de personal es la “selección o elección de una persona en particular en función de criterios preestablecidos, se inicia definiendo correctamente el perfil requerido, dejando en claro las expectativas del solicitante y las reales posibilidades de satisfacerlas” (Ruiz, 2018, p.13).

Referente a la mención del autor para que una empresa este siempre en la cúspide del éxito detrás de ello existe un capital humano capacitado y empoderado en realizar trabajos con excelencia, ahí existe un buen líder que trabaja de la mano con sus empleados. Ahora viendo el otro lado de la moneda es cuando la empresa no cuenta con los colaboradores idóneos, y por ese motivo que los procesos de selección de personal deben ser realizados con exhaustivo cuidado, y también se encuentra inmerso la problemática que no se encuentran candidatos adecuados que cumplan con los perfiles requeridos por la empresa contratante y la empresa contrata ya por necesidad y no por capacidad del postulante a la plaza vacante debido a que los postulantes no cumplieron con los requisitos estipulados en el perfil solicitado.

“El reclutamiento selección no puede ser realizado por una selección mecánica o por simple simpatía y antipatía esto induce a que el talento humano seleccionado incumpla con los objetivos planteados dentro de la empresa y provoca que su trabajo no sea desempeñado de la mejor manera, a su vez que dentro de la organización existirá desánimo laboral porque el personal no se sentirá satisfecho de ocupar dicho puesto y saber que otra persona sin capacidades laborales ocupe un puesto injustamente porque con la falta de un sistema de

selección de personal induce a que exista el desperdicio de tiempo dentro de los procesos organizacionales y a su vez el desperdicio de los recursos económicos ya que el personal contratado no ejecuta adecuadamente sus funciones” (Murillo,2015, p.5).

El autor da a conocer que la selección de personal debe ser realizado de manera estricta dejando de lado las amistades, favores políticos que algunas veces existe de gran manera en el sector público las consecuencias es la incapacidad laboral, trabajadores incompetentes, que es por ello muchos ciudadanos se quejan por la mala atención de los funcionarios de las entidades y lo grave del asunto es que para la empresa los objetivos establecidos se frustren, por otro lado, está la desmotivación laboral de profesionales capacitados que ocupan puestos de menor jerarquía generando un mal clima laborar y conflictos internos entre trabajadores.

“En las organizaciones laborales existe la necesidad de obtener un grupo humano que marque la diferencia en el ámbito laboral, de esta forma se proyecta a la sociedad como una entidad que ofrece soluciones a través de un bien o servicio en determinado ámbito, esta necesidad genera una demanda de profesionales que deben calificarse antes de ser seleccionados para incorporarse a una empresa. Por tal motivo, se evalúa a cada candidato en aspectos fundamentales como los aspectos psicológicos y conocimientos laborar con el fin de contar con los mejores postulantes; Dentro de los mecanismos que existen para seleccionar a las personas idóneas en determinado puesto o cargo surgen varios problemas tales como: la aplicación de pruebas acorde a la búsqueda del candidato, incumplimiento en los límites de tiempos previamente establecidos en el proceso de selección y la falta de conocimiento en determinados ámbitos, características y campos laborales específicos, entre otros” (Quimi, 2015, p.2).

El autor menciona que en las empresas se requiere contar con capital humano para marcar las diferencias en el talento por que la idea es proyectarse ante la sociedad y los clientes que son la razón de ser como una empresa que ofrece atención eficiente o que brinde productos de calidad, es por ello que los futuros profesionales que serán adheridos a la empresa deben pasar por un proceso exhaustivo de selección , es por ello que se evalúa por lo más primordial que son sus conocimientos y los aspectos psicológicos. Entre los aspectos para concretar la selección del capital humano recomendado surgen una serie de inconvenientes imprevistas.

El proceso de selección empieza con la existencia de puesto laboral en vacancia para atraer individuos de manera oportuna, en número suficiente y con los atributos necesarios, y alentarlos para que solicitan los puestos disponibles en una empresa, ya sea nueva creación,

porque la persona toma la decisión salir de la empresa, o bien como resultado de alguna promoción interna; Algunas veces pasa por desapercibidos en empresas que no cuentan con personas especializadas, y muchas veces se limitan y conforman, a que alguna otra área lo realice, dando como consecuencia el ingreso de personal que, por lo general, no cuentan con las características del puesto a cubrir. Dando como efecto la disminución de vacantes, desapareciendo la necesidad que se tenía, pero los resultados vienen después, ya que ello conlleva a reclutar erróneamente, que se pueden hallar en esta elección impropia de recursos humanos” (Velásquez, 2017, p.1 y 2).

El autor da a conocer que todo nace con un puesto vacante antecedido por el reclutamiento de manera oportuna, motivando a solicitar los puestos vacantes de la empresa, o debido a promociones internas existentes. Existen casos que en algunas empresas no se realizan el reclutamiento de capital humano debidamente a la falta de un área especializada para realizarlo o personas capacitadas en el tema y, si de hacerlo es realizado por otra área que no es de su competencia y desconocen este proceso el resultado no es el deseado, ingresan personas que no cumplen los requisitos ineludibles que requiere la empresa para marchar bien, de forma aparente la empresa cubrió la vacante disponible pero las consecuencias subsiguientes son fatales con el nuevo capital humano adherido a la empresa que no conoce sus funciones, muestran incapacidad laboral y, en estas situaciones por no decirlo más agresivo este error garrafal tiene consecuencias fatales donde la empresa puede quebrar por el capital humano contratado, pues es la médula espinal del éxito.

“Los procesos de selección requieren ante todo, centrar la atención en los procesos de trabajo y en las lógicas de organización. Desde ahí, será posible entender las características estructurales del trabajo y su traducción en exigencias fundamentales a las personas que lo desempeñen. El aporte esperado en el ejercicio de un rol depende de la forma en que se estructuran los procesos de trabajo para hacer frente a los desafíos que un entorno determinado imponga a la organización” (Carvajal, 2016, p.6).

Se comprende según la referencia del autor que en los procesos de selección se debe tener en cuenta la metodología de trabajo empresarial y de ahí es lo que parte determinar los perfiles para reclutar el capital humano y seleccionar al mejor de todo un grupo de aspirantes deseosos de ser incluidos en la empresa convocante. Una vez adjudicados el nuevo talento humano debe cumplir las aspiraciones de la empresa que la contrató en mérito a como se encuentran estructurados los procesos de trabajo y adaptarse a los desafíos propios del sector empresarial.

“El recurso humano y su motivo son la clave de éxito empresarial. Para que una empresa pueda mantenerse en un mundo globalizado de cambios continuos y alta competitividad es necesario que cuente con las personas adecuadas, ya que el capital humano se ha convertido en el capital más importante de las empresas, su capital diferencial. Pero ¿Qué quiere decir las “personas más adecuadas” ? Revisando la bibliografía, se observa que las respuestas a esta pregunta responden a una preocupación tan antigua como la humanidad, y que han ido cambiando a lo largo de la historia. Seleccionar a las personas más adecuadas ha sido y sigue siendo un tema de gran interés en la actualidad, no resuelto en su totalidad” (Córdoba, (2015, p.4).

El autor refiere que el capital humano su motivación y compromiso es parte fundamental para que la empresa pueda mantenerse a pie y nos menciona sobre las “personas adecuadas” en nuestra opinión personal son las personas que siempre se encuentran motivadas y comprometidos con el éxito de la empresa, aplican la mejora continua en sus trabajos ellos se capacitan periódicamente pues se sabe que el capital humano es primordial en las empresas.

“El proceso de selección define el conjunto de técnicas que permiten encontrar a las personas adecuadas para desempeñar determinados puestos de trabajo”. Se trata de valorar y seleccionar entre los mejores candidatos, una vez preseleccionados mediante el reclutamiento, al que más posibilidad de éxito tenga en el futuro puesto de trabajo. Para llevar a cabo este objetivo, las organizaciones emplean diversas técnicas para la obtención y análisis de la información relativa a los candidatos preseleccionados, relacionada con los requisitos necesarios que se necesitan para desarrollar eficientemente las funciones del puesto” (García, 2017, p.20).

Según Alles (2006, p. 26) Refiere los procesos primarios e ineludibles para realizar la selección eficiente del capital humano que en la siguiente detalla.

Procesos de elección	Concepto
Puesto vacante para ser adjudicado.	Sucede cuando se despide a un trabajador y/o se generan plazas nuevas por el crecimiento organizacional.
Requerimiento de capital humano.	Dado a conocer por el jefe directo y/o por la Gerencia general.
Verificación del puesto laboral.	El jefe de personal realiza la verificación correspondiente con la finalidad de establecer el tipo de convocatoria.
Investigación sobre el puesto.	Se recopila la información en los documentos de gestión y otros de la empresa.
Observación al capital humano del interior de la empresa.	Se toma en cuenta este dato importante si existe capital humano al interior de la empresa con la finalidad de poder ser ascendidos.
Determinar si se realizará la convocatoria al interior de la empresa o al exterior de la empresa.	Se determina en referencia en mérito al tipo de perfil que tiene la vacante y de la misma forma como está la ofertas laboral en otras empresas.
Determinar las fuentes de convocatoria laboral.	Es determinada en referencia a la tipología de la vacante laboral y sobre la calidad de capital humano que se requiera.
Recojo de expedientes de los postulantes.	Se recogen todos los expedientes de los posibles postulantes con la finalidad de saber si califican o no califican lo requerido.
Estudio de los datos del postulante.	Revisión del expediente completo del postulante para buscar saber si tiene antecedentes policiales, su formación profesional su trayectoria laboral y otros.
Tipos de entrevista según la política interna de la empresa.	Esto se realiza según la cultura organizacional de la empresa uno puede realizarse por parte de la oficina de personal, y también la misma gerencia general o por su jefe directo.

Exámenes minuciosos y psicológicos.	Se realiza con la finalidad conocer en un todo el candidato de forma global.
Orden de postulantes.	Es en este proceso donde se califica los diversos exámenes realizados en este proceso, para rescatar a los 03 postulantes principales.
Realización de la información respectiva sobre los candidatos que pasan a la recta final.	Se realiza la información respectiva sobre los candidatos que pasan a la recta final en referencia al cuadro de méritos de las personas que pasan al final de este proceso.
Presentación para la elección de los 03 primeros lugares al Área de Recursos Humanos.	Se da a conocer la información al gerente general de la empresa y la persona que será su jefe directo del postulante para que ellos determinen la situación final.
Elección del participante.	Por parte del responsable de Recursos Humanos en referencia a la información adhiere al más sobresaliente postulante para la vacante convocada.
Negociación.	Se efectúa una negociación entre el postulante electo y la organización en la oficina de recursos humanos, con la finalidad de conocer si el postulante está de acuerdo o no con las características del puesto laboral.
Aviso de la convocatoria laboral por medio escrito.	Se da a conocer la convocatoria laboral de manera explícita los horarios laborales, la remuneración mensuales son los requisitos indispensables y algunas cláusulas y/o normativas laborales se debe especificar en la bolsa laboral.
Aviso a los postulantes a adherirse a una vacante laboral que quedó descalificado del proceso de selección.	Se realiza el aviso a los postulantes de una vacante laboral haciendo de su conocimiento que la convocatoria culmino y que descalifico, de antemano las congratulaciones por hacerse participe de la empresa.

Figura 1.

Fuente: (Alles, Selección por competencias, 2006)

Por lo tanto, la problemática de la selección de personal es recurrente en los siguientes aspectos, en la elección de los postulantes porque no se ajustan a los perfiles de los puestos que se convocan, y que existen casos que están primando los favores políticos.

1.2. Delimitación del problema

1.2.1 Delimitación Espacial

El estudio tuvo lugar a cabo en la Municipalidad Distrital de Perené y la Municipalidad Distrital de Pichanaqui en el Departamento de Junín Provincia Chanchamayo distrito de Pichanaqui y Perené.

Historia de la Organización del Distrito de Perené

El Distrito de Perené se crea en enero de 1986 como distrito a través de la Ley N° 24445, considerado la capital a “Villa Perené” Pertenece a la Provincia de Chanchamayo y el departamento Junín su enfoque geográfico es de 10°56 “00” de latitud sur y 75°12 “00” de longitud oeste de Greenwich. Llamado “ciudad de las tres mesetas”, abarca una superficie de 1 224,59 km,antes se realizaba el intercambio de productos. En las partes altas dominan los cultivos de café y plátanos y, en las partes medias piñas y paltas y la baja los cítricos, de la misma forma desarrollan diversas especies de flora y fauna silvestre que tiene un potencial alimenticio medicinal y económico. Perené tiene una extensión territorial de 115.875 hectáreas y representa el 60% de la superficie Provincial tiene 180 poblados, de los cuales 51 son comunidades nativas y los 129 anexos habitados por colonos.

La Municipalidad Distrital de Perené cuenta con trabajadores nombrados, C.A.S, locación de servicios, reincorporados por medida cautelar, que vienen laborando en la actualidad desempeñando funciones administrativas y operativas cumpliendo las metas instituciones de manera líder en la Región Junín, promoviendo el buen trato y una atención esmerada a la población perenina. Se fomenta la participación ciudadana, y es una gestión transparente, inclusiva que es liderada por el actual alcalde el Abg. Hermenegildo Navarro Castro gestión 2019 -2022, y por ende se encuentran regidas por la Ley 27972 Ley Orgánica de Municipalidades.

Historia del Distrito de Pichanaqui

En referencia al contexto socioeconómico la agricultura constituye la actividad económica más importante en el Distrito pujante, así mismo como la explotación de madera con fines comerciales tiene un aproximado total de 29.512 habitantes en la zona urbana viven 6.005 habitantes y, en la zona rural 23.507 habitantes en aproximado en la actualidad, en referencia a la infraestructura de los servicios básicos es escasa y bastante precaria. El distrito de Pichanaqui se crea en el gobierno del general Francisco Morales Bermúdez mediante el D.L. 21941 del 24 de setiembre de 1977, está ubicada a una altitud de 525 msnm y, en la actualidad el distrito se encuentra en proceso de desarrollo gracias a la producción del café “su producto bandera” muy reconocido a nivel nacional e internacional seguido de los cítricos.

La municipalidad Distrital de Pichanaqui cuenta con trabajadores nombrados, plazo fijo, permanentes, de la modalidad de contrato administrativo de servicios (CAS), locación de servicios, reincorporados por medida cautelar, que vienen laborando en la actualidad desempeñando funciones administrativas operativas representando al vecindario promoviendo una adecuada prestación de servicios públicos locales y promoviendo el desarrollo integral, sostenible ya que goza de autonomía política, económica y administrativa y es regida por la Ley (27972) Ley Orgánica de Municipalidades. El actual alcalde es el Sr. Raúl Aliaga Sotomayor - gestión 2019-2022.

1.2.2. Delimitación Temporal

El periodo que comprendió el estudio de investigación será a partir de del 14 de noviembre del 2020 al 07 de marzo del 2021.

1.2.3 Delimitación Temática

La presente investigación tiene como variable la selección de personal:

“Hay un dicho popular que dice que la selección consiste en elegir al hombre adecuado para el sitio adecuado. En otras palabras, la selección busca entre los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos que existen en la empresa, con la intención de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficacia y el desempeño del personal, así como la eficacia de la organización” (Chiavenato, 2007, p.169).

Según el autor que lo define de manera tan sencilla en todo ámbito empresarial es añorado e ineludible contar con un buen capital humano que sea eficiente, tenga un buen desempeño laboral y se encuentre comprometido con la organización porque de esa manera se asegura la prosperidad de la empresa.

Visto y analizado la realidad problemática de los sistemas de selección de personal en el ámbito internacional, nacional y local, formulamos el siguiente problema de investigación:

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema General

¿Cómo son los procesos de selección de personal administrativo en las municipalidades distritales de Pichanaqui y Perené en el año 2021?

1.3.2. Problemas Específicos

- a) ¿Describir cómo son las entrevistas en los procesos de selección de personal administrativo en las municipalidades distritales de Pichanaqui y Perené en el año 2021?
- b) ¿Cómo son las pruebas o exámenes de conocimiento o capacidad en los procesos de selección de personal administrativo en las municipalidades distritales de Pichanaqui y Perené en el año 2021?
- c) ¿Cómo son los exámenes psicométricos en los procesos de selección de personal administrativo en las municipalidades distritales de Pichanaqui y Perené en el año 2021?
- d) ¿Cómo son los exámenes de personalidad en los procesos de selección de personal administrativo en las municipalidades distritales de Pichanaqui y Perené en el año 2021?
- e) ¿Cómo son las técnicas de simulación en los procesos de selección de personal administrativo en las municipalidades distritales de Pichanaqui y Perené en el año 2021?

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación Social

A partir del efecto investigado las municipalidades distritales de Pichanaqui y Perené pueden tomar nuevas decisiones en los procesos de selección de personal dichos resultados serán útiles directamente para el personal administrativo que participan en los procesos de selección de las municipalidades distritales de Pichanaqui y Perené, esta

investigación será beneficiosa a ambas instituciones de la administración pública que se encuentran regidas por la Ley N° 27972 Orgánica de Municipalidades, donde refiere en el Artículo IV.- en la Finalidad, refiere “que los gobiernos locales representan al vecindario, promueven la adecuada prestación de los servicios públicos locales y el desarrollo integral, sostenible y armónico de su circunscripción”. Ya que se escuchó mucho que la atención es deficiente en las municipalidades son muy deficientes y este trabajo justamente está centrado en ello para superar esa deficiencia para poder realizar la mejora continua en la atención a la población y los procesos que pueden suscitarse y así solucionarse de manera contundente.

1.4.2. Justificación Teórica

Al plantear dicha investigación se pretendió conocer cómo sería la selección de los recursos humanos en los trabajadores de las municipalidades distritales de Perené y Pichanaqui.

Con la finalidad de evaluar la variable de “Selección de personal” se tomó el libro de Administración de Recursos Humanos del autor Idalberto Chiavenato (2011), Hay un dicho popular que dice: “La selección consiste en elegir al hombre adecuado para el sitio adecuado”. En otras palabras, la selección busca: “Entre los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos disponibles con la intención de mantener o aumentar la eficacia de la organización”. Desde este punto de vista, la selección pretende solucionar dos problemas básicos:

1. Adecuación de la persona al trabajo
2. Eficiencia y eficacia de la persona.

La selección de personal consiste en escoger a los más idóneos candidatos al puesto, para ocupar los cargos funcionales la selección de los colaboradores consiste en escoger a los más idóneos al puesto para ocupar los cargos funcionales en la organización, manteniendo o aumentando la eficiencia y el rendimiento empresarial.

1.4.3. Justificación Metodológica

Se trabajó con técnicas e instrumentos de investigación y procesos estadísticos debidamente validados y confiabilizados, estos instrumentos también pueden ser utilizados en otros contextos de investigación.

La investigación principalmente contribuye como la selección de personal contribuye y como pueda mejorar en un futuro.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Comparar cuales son los procesos de selección de personal en la municipalidad distrital de Perené y municipalidad de Pichanaqui, en el año 2021.

1.5.2. Objetivos Específicos

- a) Identificar cómo son las entrevistas en los procesos de selección de personal administrativo en las municipalidades distritales de Pichanaqui y Perené en el año 2021.
- b) Identificar cómo son las pruebas o exámenes de conocimiento o capacidad en los procesos de selección de personal administrativo en las municipalidades distritales de Pichanaqui y Perené en el año 2021.
- c) Identificar cómo son los exámenes psicométricos en los procesos de selección de personal administrativo en las municipalidades distritales de Pichanaqui y Perené en el año 2021.
- d) Identificar como son los exámenes de personalidad en los procesos de selección de personal administrativo en las municipalidades distritales de Pichanaqui y Perené en el año 2021.
- e) Identificar cómo son las técnicas de simulación en los procesos de selección de personal administrativo en las municipalidades distritales de Pichanaqui y Perené en el año 2021.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes (nacionales e internacionales)

2.1.1. Antecedentes Nacionales:

Gonzales, (2018), realizó la investigación de licenciatura: “*Gestión de calidad en la Selección de Personal de las Micro y Pequeñas Empresas del Sector Servicio Rubro Salones de Belleza y Spa del Jirón Manuel Ruiz, Distrito de Chimbote, 2016*”, en la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. La investigación llego a las siguientes conclusiones:

1. La mayoría absoluta de las micro y pequeñas desempeñan el cargo son los representantes tiene entre 31 – 50 años de edad, “Son de género femenino, su estado civil es de casados, su grado de instrucción es técnico no universitario, tiene un tiempo de experiencia en el rubro de 0 a 5 años”.

2. La gran mayoría del micro y pequeñas empresas, tiene su nivel de empresa como pequeña empresa, su objetivo de creación es por oportunidad, tiene un tiempo de permanencia en el rubro de 0 a 5 años, y tiene un número de entre 1 a 5 trabajadores.

Marchan, (2017), realizó la investigación de licenciatura: *“Implementación de un Sistema Web Utilizando Algoritmo K- Means para Mejorar el Proceso de Reclutamiento y Selección del Capital Humano en la Empresa M. Y C. Pariñas S.A - Talara”* en la Universidad de Huánuco. La investigación llegó a las siguientes conclusiones:

1. Se concluye que la empresa M. y C. Pariñas con el uso adecuado de la aplicación se tendrá un buen reclutamiento selección para elegir a sus postulantes para dichos puestos relevantes. Ósea ya será más accesible para la entrega de C.V. disminuyéndoles el tiempo que perdían las personas al dejar su C.V.

2. La implementación del sistema mejora el tiempo perdido durante el desarrollo de la entrevista ya que el administrador de recursos humanos tendrá a la mano las preguntas que corresponden a dicho puesto o sea mejor acceso a su información.

3. Permite disminuir el tiempo perdido durante el proceso de selección de un postulante, porque ya con el sistema evitara las aglomeraciones, insatisfacciones de los postulantes en la empresa. Ya tendrán comodidad de enviar por el sistema web su C.V. esperando la respuesta del caso.

Nolberto, (2017), realizó la investigación de licenciatura: *“Gestión del talento Humano y el desempeño Laboral de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017”*, en la Universidad de Huánuco. La investigación llegó a las siguientes conclusiones:

1. La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, luego de someterse al coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.819, lo que indica que existe una correlación positiva alta, entre gestión de talento humano y desempeño laboral. Demostrando así que, si se desarrolla una buena gestión de talento humano, se apreciara en el desempeño laboral del trabajador.

2. La selección de personal y calidad de vida laboral en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui nos permite demostrar a través del coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.640,

lo que indica que existe una correlación positiva moderada, entre selección de personal y calidad de trabajo.

3. La selección de personal y trabajo en equipo en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, nos permite demostrar a través del coeficiente de spearman arrojo un valor de 0.613, lo que indica que existe una correlación positiva moderada, entre selección de personal y el trabajo en equipo.

Palomino, (2019), realizó la investigación de licenciatura: “*Diagnostico de la Situación del Proceso de Selección de Personal en la Empresa EDGE S.A.C en el periodo 2019*” en la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur. La investigación llego a las siguientes conclusiones:

1. La empresa EDGE S.A.C carece de un proceso formal de selección de personal, es decir este proceso se desarrolla de manera empírica, lo que ocasiona una deficiencia en las etapas de selección, ya que el proceso actual origina una serie de irregularidades por falta de conocimientos sobre la persona que se está contratando, esto también genera el desperdicio de recursos económicos y retrasos de los procedimientos diarios de la empresa; por lo cual la empresa o encuentra el candidato idóneo que se desempeñe eficientemente.

2. La empresa EDGE S.A.C. no cuenta con una entrevista inicial ya que no hay una gran demanda de candidatos de acuerdo a los requisitos necesarios para el puesto y así obtener información del postulante en cuanto a los datos que brinda en su curriculum, esto implica que no se pueda conocer si cuenta con los requisitos necesarios para desempeñarse dentro de la empresa.

3. La empresa EDGE S.A.C. no realiza una aplicación de exámenes a sus postulantes ya que o se toma como parte del proceso de selección de personal esto implica que no se pueda conocer de manera adecuada si el postulante cuenta con los conocimientos y las habilidades necesarias para desempeñarse dentro de la empresa y si estos se ajustan a los requerimientos de cargo.

4. La empresa EDGE S.A.C realiza una entrevista final superficial que no se lleva de manera adecuada ya que no se otorga el tiempo suficiente ni se realizan preguntas con las cuales se obtenga información acerca de la afinidad con los lineamientos de la empresa, las habilidades del candidato y los conocimientos necesarios para cubrir una vacante.

De La Cruz, (2018), realizó la investigación de licenciatura: “*Selección de personal y su influencia en el desempeño de los colaboradores en la empresa Virgo contratistas generales E.I.R.L de la ciudad de Trujillo, 1° Trimestre del año 2018*”, en la Universidad Privada Antenor Orrego Facultad de Ciencias Económicas Escuela de Administración. La investigación llegó a las siguientes conclusiones:

1. La selección de personal desde la perspectiva del perfil del puesto no presenta una influencia significativa en el desempeño de los colaboradores, tal como se demuestra mediante la prueba estadística en donde el nivel de relación es bajo, y permite concluir que el personal no fue debidamente seleccionado.

2. La empresa Virgo Contratistas Generales E.I.R.L se ha demostrado a través de la encuesta realizada a sus colaboradores que no cumplen con el perfil de personalidad, de conocimiento y habilidades requerido para el puesto eso quiere decir que no aplican apropiadamente su selección de personal.

3. La selección de personal con el desempeño no tiene una relación causa – efecto, porque es bajo y no es efectivo, esto nos indica que lo hacen de forma empírica e intuitiva.

4. El desempeño de los colaboradores de la empresa es regular. Porque el perfil de conocimiento, personalidad y habilidad del mismo es deficiente y por lo tanto requiere mejorar para que así pueda desempeñarse de una mejor manera en sus labores.

Guevara y Villanueva, (2019), realizó la investigación de licenciatura: “*Selección de personal y desempeño laboral en la empresa Tiendas Exclusiva S.R.L en la ciudad de Cajamarca, 2019*”, en la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrello de Cajamarca. La investigación llegó a las siguientes conclusiones:

1. Respecto a la hipótesis general se confirma según el contenido de “r” de Pearson. Con 0,47 de la correlación entre Selección de personal y Desempeño laboral; la cual no presenta significancia, es decir, la selección del personal no se relaciona significativamente en el desempeño laboral en la Empresa Tiendas Exclusiva S.R.L en la ciudad de Cajamarca, 2019, e implica que no se realiza el adecuado proceso de selección a su personal, sin embargo, existe un eficiente desempeño laboral por parte de sus empleados.

2. Con respecto a los objetivos específicos 1 y 4 de la investigación referente a la relación entre selección de personal y conocimiento laboral con correlación de 0,147, así mismo; selección de personal y logro de objetivos con correlación de 0,184; se identifica que la relación

entre ambos contenidos de estudio es positiva, sin embargo, no presenta significancia, es decir no existe una relación significativa en ambos objetivos específicos.

3. Con respecto a los objetivos específicos 2 y 3 de la investigación referente a la relación entre Selección del personal e iniciativa laboral con $-0,26$ de correlación, así mismo, selección del personal y calidad de trabajo con $-0,28$ de correlación, se identifica que la relación entre ambos contenidos de estudio es negativa, porque no presenta significancia, es decir, se identifica que no existe una relación en ambos objetivos específicos.

4. Finalmente, con los resultados obtenidos se concluye que la selección de personal no se relaciona de manera significativa en el desempeño laboral ni en sus respectivas dimensiones, en Tiendas Exclusiva S.R.L. En la ciudad de Cajamarca 2019.

Bazán y Tafur, (2018), realizó la investigación de licenciatura: *“Proceso de selección de personal con el desempeño laboral de las promotoras de PRONOEI – Zona Norte del Distrito de Cajamarca, año 2018”*, en la Universidad Privada del Norte. La investigación llegó a las siguientes conclusiones:

1. A través de los datos obtenidos evidenciamos que: “El 93% de encuestados concuerdan que el proceso de selección de personal que se lleva a cabo en las coordinaciones del PRONOEI –Zona Norte del Distrito de Cajamarca solo a veces se realiza de manera adecuada”; Es decir puede contarse con la definición del perfil del puesto y las competencias que se requieran, pero, aun así. En el transcurso del proceso de selección de personal no se toma en consideración el uso ni la aplicación de pruebas o entrevistas que podrían permitir contar con la selección del candidato idóneo que cumpla con los requisitos según los puestos de trabajos que se desea ocupar.

2. Se evidenció que el 90% de encuestados opina que solo a veces se logra alcanzar un buen desempeño laboral de las promotoras de las coordinaciones de PRONOEI Zona Norte, por lo cual se puede decir que puede existir una falta de capacitación de las promotoras para realizar de manera correcta sus actividades. Las funciones no se cumplen en un cien por ciento debido a que los recursos pueden no estar siendo utilizado de manera eficiente esto hace que el desempeño sea poco eficaz en cuanto a la consecución de objetivos y metas trazadas por la institución.

3. Existe una correlación positiva muy débil con un valor de 0.120 entre selección de personal con los conocimientos y habilidades. Si en las coordinaciones existiría un adecuado proceso de selección, este permitiría contar con el personal idóneo el cual haga uso de sus

conocimientos y habilidades en el desarrollo de las actividades que tenga a su cargo; brindando así una buena enseñanza a los niños que acuden a las coordinaciones del PRONOEI.

4. La relación que existe entre la selección de personal y el comportamiento de promotoras arroja un valor $-0,064$ evidenciando una correlación negativa muy débil. El comportamiento que adopte cada persona dependerá de la interacción que exista entre ellas dentro de la organización de tal manera que se pueda generar un clima laboral favorable.

Quiroz, (2020), realizó la investigación de licenciatura: *“Estrategias para mejorar los procesos de Reclutamiento y Selección de Personal Docente de la Sección Utcubamba de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas , 2019”*, en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas. La investigación llegó a las siguientes conclusiones:

1. Mediante el diagnóstico del proceso de selección realizada en la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Sección Utcubamba, se determinó los criterios de la forma como se viene realizando el proceso de selección de personal el mismo que obedece a la ley universitaria 30220 y al criterio de selección por competencias ya que en el proceso se evalúa, presentación de curriculum vitae, clase magistral y entrevista personal.

2. De acuerdo a lo evaluado se determinó que el principal medio por el que se enteran del proceso de selección es por una comunicación boca a boca por lo que se hace necesario de ser más estratégicos y agresivos en las campañas publicitarias mediante los medios de comunicación masiva.

3. Se elaboró una propuesta para mejorar el proceso de reclutamiento y selección de personal docente de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas Sección Utcubamba, en el cual se plantea que este proceso se realice en cinco etapas conformando por Establecimiento de requisitos generales, reclutamiento selección, inducción y periodo de prueba cada una de ellas con una serie de estrategias, herramientas, resultados esperados y un cronograma para su implementación.

4. Como conclusión final se propone la mejora del proceso de reclutamiento y selección en función a una evaluación por competencias el mismo que debe estar diseñado en cuatro niveles y con los tres criterios que son conocimientos, habilidades y actitudes.

2.1.2. Antecedentes Internacionales:

Barboza, (2019), realizó la investigación de para la Obtención del título de Psicóloga: “*Reestructuración de los Procesos de Reclutamiento y Selección de Personal en un Importante Concesionario de Vehículos de la Ciudad de Cuenca*”, en la Universidad del Azuay. La investigación llegó a las siguientes conclusiones:

1. El concesionario de vehículos en el cual se realizó la investigación, no contaba con un proceso de reclutamiento y selección eficaz e innovador; resultado de esto, se podía observar un mayor absentismo y poca atracción hacia los candidatos un nivel de rotación elevado en determinados cargos.

2. Los procesos de reclutamiento y selección de personal que son aplicados actualmente en la empresa se encuentran estructurados bajo una modalidad tradicionalista, a pesar de que dispone de perfiles de cargos elaborados en base al modelo de competencias.

3. La empresa posee un departamento de Talento Humano organizado, comunicativo y participativo para desarrollar de una manera eficiente los procesos de reclutamiento y selección de personal que se encuentren disponibles. De igual manera, en la encuesta aplicada a los candidatos que se postularon durante el periodo evaluado, expresaron conformidad de cómo se estaba realizando los procesos, que desde el primer momento se les explico claramente cuáles eran los pasos que ya pasaron y los que todavía debían seguir y la mayoría de los postulantes sintieron que fueron tratados con cortesía y respeto durante todo el proceso.

4. En la introducción de esta investigación se mencionó sobre cuál era el objetivo que se buscó lograr en este proyecto, la propuesta de reestructuración del proceso de reclutamiento y selección de personal propuesto por la autora aportara significativa para el desempeño y mejoramiento de dichos procesos en la empresa. A través de esta propuesta el departamento de Talento Humano y la persona encargado del proceso de selección podrá implementar nuevas técnicas y metodología actualizada, para de esta manera, incrementar el nivel de interés y estabilidad en futuros candidatos que se postulen para los cargos vacantes disponibles en el concesionario reduciendo así los índices de rotación.

Squadritto, (2015), realizó la investigación de magistratura: “*Aspecto Discriminatorios en la Etapa de Descripción de puesto y perfil durante los procesos de Selección de Personal*”, en la Universidad de Buenos Aires. La investigación llegó a las siguientes conclusiones:

1. Su definición misma representa un desafío, y una de las tareas principales es lograr discernir entre conceptos tales como “discriminar” y “seleccionar”, desde su etimología hasta su determinación legislativa.

2. Para evitar la discriminación en el acceso al trabajo, desde el campo sociopolítico se han producido notables avances al respecto. Diversos organismos internacionales y nacionales han recogido las demandas sociales, estableciendo legislaciones y normativas para garantizar los derechos vigentes.

3. Desde el ámbito organizacional, la selección de personal ha evolucionado hasta llegar a ser un proceso fundamentado en criterios cada vez más objetivos como son las competencias.

4. Sin embargo, a pesar de todos estos avances, la discriminación persiste en los procesos de selección, través de la inclusión de variables con base en prejuicios y estereotipos sociales.

2.2. Bases Teóricas o Científicas

2.2.1 Selección de Personal

“Define selección de personal como el proceso de elegir, a partir de un grupo de solicitantes, al individuo que mejor se adapte a un puesto en particular y a la organización. El acoplamiento adecuado de las personas con los puestos de trabajo y con la organización es la meta del proceso de selección. Una empresa que selecciona empleados de alta calidad cosecha beneficios sustanciales, los cuales se registran durante cada año que el empleado este en la nómina. Por otra parte, las decisiones deficientes de selección suelen causar daños irreparables” (Wayne, 2010, p.180).

En la selección de personal, la idea debe ser que la persona se adapte en el puesto adherido dentro de la organización, siendo una meta primordial del proceso de selección pues los directivos de la empresa saben de antemano que cuando se selecciona los empleados cumpliendo todos los procesos, el beneficio será para la empresa “porque no hay tecnología de punta que supere la capacidad e inteligencia del capital humano pues todo ello es creado por sus propias manos” Pero si el proceso de selección no es bien realizado las consecuencias son catastróficas y por ende el quiebre de la empresa está a la vuelta de la esquina.

“La selección de personal le corresponde atraer de manera selectiva, mediante varias técnicas de divulgación y de selección a candidatos que cumplan con los requisitos mínimos que el cargo o perfil exige. El objetivo específico de la selección es escoger y clasificar los candidatos más idóneos para satisfacer las necesidades de las empresas. Sin embargo, existen situaciones que no se terminan de comprender; en la actualidad se encuentran nuevos paradigmas de selección presentes en este importante proceso” (Naranjo, 2012, p.6).

Selección de personal es atraer y como atraemos es a través del reclutamiento interno y externo y lo que buscamos es reunir un equipo con buenos profesionales que se encuentren motivados y comprometidos y así se garantiza el éxito del negocio de la empresa a través de los empleados adheridos desarrollando su preparación, experiencia y conocimientos.

2.2.2 Dimensiones de selección de personal

2.2.2.1 Entrevistas:

“La entrevista en si es la etapa fundamental del proceso, en la cual se intercambia la información que desean los dos participantes: el entrevistador y el entrevistado. En la entrevista actúan dos personas que inician un proceso de relación interpersonal, cuyo nivel de interacción debe ser muy elevado y, sobre todo, dinámico. El entrevistador estimula (con preguntas) al candidato, a fin de estudiar sus respuestas reacciones de comportamiento (realimentación), las cuales le permiten elaborar nuevas preguntas (estímulos) que alimentan el proceso así sucesivamente” (Chiavenato, 2011, p. 154).

El autor da a conocer que es una etapa de la selección de personal muy primordial es por ello que los entrevistadores deben ser versados en el tema. Existen empresas donde los mismos gerentes son los que se encargan de entrevistar, en la entrevista es ineludible la presencia de 02 personas (el entrevistador y el entrevistado) al momento de realizar la entrevista se debe realizar de manera objetiva evaluando del candidato su comportamiento y hoja de vida porque es ahí donde se toma conocimiento de su formación académica, historia personal, experiencia laboral, capacitaciones, etc. Todo ello se realiza con la finalidad de encontrar respuestas razonables pero los tiempos deben ser determinados de manera prudencial porque existen candidatos que están esperando para ser entrevistados, ahora ya para la culminación de la entrevista se debe realizar de forma gentil y para saber si adjudicó el postulante se debe responder, por ejemplo, los resultados finales se estarán publicando en la página web de la institución, en el mural institucional o estar pendiente a la llamada.

2.2.2.2 Pruebas o exámenes de conocimiento o capacidad:

“Son instrumentos objetivos para evaluar conocimientos y habilidades adquiridos a través del estudio, práctica o ejercicio. Buscan medir el grado de conocimiento profesional o técnico que exige el puesto (nociones de contabilidad, de informática, de ventas, de tecnología, de producción, etc.) o el grado de capacidad o habilidad para ciertas tareas

(destreza como chofer de camión, capturista, telefonista, operario de máquina, para utilizar una calculadora, etcétera). Hay diversas pruebas de conocimientos y capacidades, razón por la que se acostumbra clasificarlas de acuerdo con el método, el área o la forma” (Chiavenato, 2011, p.155).

Se puede entender según la referencia del autor que son instrumentos de evaluación objetiva de los conocimientos y habilidades adquiridos por el postulante en su trayectoria laboral y profesional. Se buscan medir el grado de dominio y/o conocimiento que tiene el postulante sobre teorías y prácticas en referencia al grado profesional que es solicitado en el perfil que exige la convocatoria, de la misma manera se mide las habilidades para desempeñar sus funciones de forma formidable en referencia a al área que se encuentra postulando.

2.2.2.3 Exámenes psicométricos:

El término designa: “De un conjunto de pruebas que se aplica a las personas para apreciar su desarrollo mental, sus aptitudes, habilidades, conocimientos, etc.”. Es una medida de desempeño o de ejecución, ya sea mediante procedimientos intelectuales o manuales, de selección o escritos. Generalmente se utiliza para conocer mejor a las personas con miras a tomar la decisión, formación profesional, apreciación profesional, diagnóstico de personalidad, etc. Constituyen una medida objetiva y estandarizada de muestras de la conducta de personas su función es analizar dichas muestras, examinarlas en condiciones estandarizadas y contrastar con patrones estadísticos” (Chiavenato, 2001, p.264).

Se pueden medir mediante operaciones intelectuales o manuales, de selección o escritas y esta prueba es realizada para tener conocimiento de los postulantes como sus rasgos de personalidad. Es frecuente que las empresas realizan los exámenes psicométricos al momento de efectuar la decisión de contratar al capital humano.

2.2.2.4 Exámenes de personalidad

“Sirven para analizar los distintos rasgos de personalidad, pueden ser determinados por el carácter (adquirido o fenotípico) o por el temperamento (innato o genotípico). Un rasgo de personalidad es una característica señalada del individuo capaz de distinguirlos de los demás. Los exámenes de personalidad son genéricos cuando revelan rasgos generales, y reciben el nombre de psicodiagnósticos. A esta categoría pertenecen los llamados tests de (expresión corporal), test de (proyección de la personalidad), como el psicodiagnóstico de

Rorschach el de la percepción temática, el del árbol de Koch, el de la figura humana de Machover, el de Szondi, etcétera” (Chiavenato, 2001, p.159).

Según el autor revela rasgos generales del candidato categorizados como (expresión corporal, proyección de la personalidad, la percepción temática, etc) Para poder realizar un buen examen dependerá mucho de la sinceridad o apertura que permite el evaluado ya sea del carácter o del temperamento, donde los rasgos de personalidad es característica peculiar del ser humano y se puede distinguir de los demás, este tipo de examen es muy importante para las empresas porque permite determinar las habilidades, rendimiento y desempeño del evaluado así como identificar los rasgos de personalidad que posee.

2.2.2.4 Técnicas de simulación

“Las técnicas de simulación pasan del estudio individual y aislado al estudio en grupo, y del método exclusivamente verbal o de realización a la acción social. Su punto de partida es el drama que significa reconstruir en un escenario (contexto dramático) en el momento presente, en el aquí y el ahora, el acontecimiento que se pretende estudiar y analizar de la manera más cercana a la realidad. El protagonista, al dramatizar una escena, asume un papel (role playing) y permanece en un escenario circular rodeado de otras personas (contexto grupal) que presencian su actuación y pueden o no participar en la escena” (Chiavenato, 2011, p.159).

Según el autor son dinámicas de grupo en su aplicación de esta técnica se debe dramatizar una situación con características del puesto que aspira en el momento presente, porque el hecho es instruirse de forma más exacta y esta situación se hace en un escenario de manera circular dentro de un contexto grupal de personas que pueden ser testigos de la dramatización que pueden o no participar en la escena para poder dar a conocer una visión semejada a la realidad de cómo será su comportamiento si estuviera desempeñando funciones en el puesto solicitado, existen empresas que realizan sus técnicas de simulación fuera de las instalaciones de la empresa.

2.3. Marco Conceptual (de las variables y dimensiones)

Administración

Liderazgo en organizaciones y/o empresas con la única finalidad de alcanzar los objetivos propuestos y anhelados al emprender.

Atraer

Se refiere al arte del departamento de recursos humanos de una empresa que es la dedicación tiempo y esfuerzo de encargarse de liderar los recursos humanos, aumentando el compromiso y reducir la fuga del talento humano entre ellas las estrategias son: (ofrecer las mejores condiciones, reconocer los logros, establecer salarios emocionales, apoyar al desarrollo del talento humano enfocado en sus capacidades y potencial)

Ámbito laboral

Es referido al espacio o ambiente en donde el capital humano desempeña sus funciones y está conformado por todo lo que se usa en el desarrollo de sus funciones en el interior de la empresa.

Comunicación

Es la dinamización entre personas mediante el intercambiar de informaciones la cuales sirven para llegar a un entendimiento.

Conocimiento del puesto

Es el grado de saber las actividades a desarrollar por parte del capital humano para realizar el desempeño laboral en una empresa.

Contratación laboral

Se refiere a una firma contractual estableciendo acuerdos mutuos entre un empleado que brindara servicio subordinado y el empleador brindara el salario. Todo vínculo laboral entre un empresario y un trabajador debe estar refrendado en un contrato y, del mismo modo el contrato laboral establece derechos y obligaciones tanto por el trabajador como para el empresario,

Capital Humano

Podría decirse que “Las personas en su conjunto constituyen el capital humano de la organización. Este capital vale más o menos en la medida en que contenga talentos y competencias capaces de agregar valor a la organización, además de hacerla más ágil y competitiva” (Chiavenato, 2011,p.167).

Desempeño laboral

Se define a esa capacidad laboral que desempeña una persona en el interior de la empresa haciendo gala de todo lo aprendido en su recorrido laboral y académico resultando beneficiosa de forma directa en los resultados de la organización.

Empresa

Es una organización conformada de individuos, activos y pasivos con la finalidad de hacer algún producto para su venta y ofrecer servicios con la finalidad de la obtención de lucros.

Exámenes psicométricos

Los exámenes psicométricos miden la conducta de las personas que permiten describirlos y, de la misma forma sus aptitudes pueden ser valoradas como habilidades numéricas, verbales, manuales, etc.

Exámenes de personalidad

Son pruebas con las que se busca analizar al candidato a un puesto de trabajo para poder determinar cómo se adapta a ello, con la finalidad de que los colaboradores de la empresa optimicen la eficiencia laboral.

Evaluación de personal

Es un proceso y/o herramienta donde se realiza la medición del desempeño profesional del empleado donde las empresas en la actualidad siguen el desarrollo profesional de los empleados de la organización usando la evaluación del empleado para el aumento de las remuneraciones, brindar capacitaciones y otros para su autorrealización y desarrollo.

Entrevista

Es cuando dos individuos tienen una reunión cara a cara con las personas seleccionadas con pautas a realizar.

Iniciativa laboral

Se refiere a adoptar actitudes proactivas a través de acciones concretas en la empresa.

Negociación

Es el proceso que se utiliza para satisfacer las propias necesidades cuando alguien más interviene en los intereses.

Organización

Podría decirse que “Una organización es un sistema de actividades conscientemente coordinadas de dos o más personas. La cooperación entre estas es esencial para la organización” (Chiavenato, 2011, p.168).

Pruebas o exámenes de conocimiento o capacidad

Miden el dominio de los aspirantes a una vacante laboral sobre conocimientos teóricos o prácticos en referencia a la actividad profesional que aspira ser contratado.

Reclutamiento

Es convocar a personas interesadas en un puesto de trabajo para suplir una o varias vacantes.

Remuneración

Es el pago por su esfuerzo de un empleado en una empresa en forma de un sueldo o salario mensual.

Selección de Personal

Podría decirse que “La selección busca entre los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos disponibles con la intención de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficacia en la organización” (Chiavenato, 2011, p.190).

Trabajador

Es el individuo que recibe una remuneración por la labor desempeñada en una empresa y que de la misma manera es referirse a quien trabaja bajo subordinación a un superior.

Técnicas de simulación

Está enfocado en el comportamiento humano en las técnicas de simulación lo que se hace es hacer que los aspirantes a una vacante representen situaciones a las que deben enfrentarse en el trabajo o que esperan encontrar en el futuro.

Toma de decisiones

Se refiere a los pasos para la elección de una opción de varias alternativas con la finalidad de lograr una meta planteada.

Trabajo en equipo

Se refiere a las actividades que se realiza en forma conjunta para alcanzar una meta por parte de los que integran a una organización.

Vacante

Define a una plaza laboral que está libre para ser adjudicada por algún postulante profesional posterior a un proceso de selección.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1 Hipótesis General

Existen diferenciaciones significativas en los procesos de selección del personal administrativo en la municipalidad distrital de Perené y la municipalidad distrital de Pichanaqui, en el año 2021.

3.2 Hipótesis Específicas

Existe diferenciaciones significativas en las entrevistas de los procesos de selección de personal administrativo en las municipalidades distritales de Pichanaqui y Perené en el año 2021.

Existe diferenciaciones significativas en las pruebas o exámenes de conocimiento o capacidad de los procesos de selección de personal administrativo en las municipalidades distritales de Pichanaqui y Perené en el año 2021.

Existen diferenciaciones significativas en los exámenes psicométricos de los procesos de selección de personal administrativo en las municipalidades distritales de Pichanaqui y Perené en el año 2021.

Existen diferenciaciones significativas en los exámenes de personalidad de los procesos de selección de personal administrativo en las municipalidades distritales de Pichanaqui y Perené en el año 2021.

Existe diferenciaciones significativas en las técnicas de simulación de los procesos de selección de personal administrativo en las municipalidades distritales de Pichanaqui y Perené en el año 2021.

3.3 Variables (definición conceptual y operacionalización)

a) Variable 1: Selección de Personal

Dimensiones:

1. Entrevistas
2. Pruebas o exámenes de conocimiento y capacidad
3. Exámenes psicométricos
4. Exámenes de personalidad
5. Técnicas de simulación

“En este punto es necesario definir que es una variable. Una variable es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse. Ejemplos de variables son el género, la motivación intrínseca hacia el trabajo, el atractivo físico, el aprendizaje de conceptos, la religión, la resiliencia de un material, la agresividad verbal, la personalidad autoritaria, la cultura fiscal y la exposición a una campaña de propaganda política” (Hernandez, Fernandez & Baptista, 2010, p.95).

“Son instrumentos de análisis que conforman las categorías a un nivel manifiesto de la realidad. Hay variables independientes y dependientes. Reciben el nombre de variable independiente (x) la característica o propiedad que se supone la causa del fenómeno estudiado que no se puede controlar y variable dependiente (y) aquella cuyas modalidades o valores están en relación con los cambios de la variable independiente, pero que si es factible de controlarse científicamente” (Baena, 2017, p. 93).

El autor da a entender que las variables son instrumentos para analizar y para esclarecer los elementos de un problema con la finalidad de poder medir cuantificar en el

momento de la comparación. Existen 2 tipos de variables independiente y dependiente; La variable independiente se caracteriza por ser la causa del fenómeno estudiado que no se controla en cambio la variable dependiente si se puede controlar de manera científica.

Cuadro de operacionalización de variable:

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE – SELECCIÓN DE PERSONAL

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
SELECCIÓN DE PERSONAL	Según Chiavenato, (2011, p. 144), dice que: La selección de personal consiste en elegir al hombre adecuado para el sitio adecuado. En otras palabras, la selección busca entre los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos disponibles con la intención de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficacia de la organización. Desde este punto de vista, la selección pretende solucionar dos problemas. 1. Adecuación de la persona al trabajo. 2. Eficiencia y eficacia de la persona en el puesto.	Es un proceso muy importante e imprescindible sistemático que permite seleccionar a personal, utilizando diverso instrumentos y recursos de evaluación.	1. Entrevistas	Realiza la entrevista de selección de acuerdo al puesto de trabajo y la información requerida en el perfil para conseguir el personal idóneo.
				Responde a las preguntas emitidas de manera formidable por el entrevistador para acceder al puesto convocado.
				Entrevistadores poseen un alto grado de formación especializada en recursos humanos para realizar la selección del personal apto y calificado con las características necesarias determinadas.
				Es uniforme para el capital humano para realizar un proceso de selección de manera equitativa.
			2. Pruebas o de exámenes de conocimiento y capacidad	Es individual para recopilar información cuantitativa y sobre todo cualitativa distinguiendo claramente las informaciones, que son hechos verificables, de los puntos de vistas, análisis y opiniones.
				Se evalúan con objetividad los conocimientos y capacidades del capital humano para adjudicar al que cumpla con el perfil exigido por el cargo.
				Aplica de manera oral, escrita y de realización para una buena selección de personal.
				Son necesarias para validar en la práctica si el candidato tiene los conocimientos y capacidades requeridos para el puesto.
				Tiene elaborado un instrumento para evaluar los elementos importantes dentro del puesto.
				Se examinan los conocimientos y capacidades de los candidatos en condiciones estandarizadas para compararlos con patrones estadísticos.
			3. Exámenes psicométricos	Se analizan las muestras del comportamiento humano para prever como se manifestará ese comportamiento en determinada forma de trabajo.
				Analizada de manera estandarizada para realizar un proceso de selección justo.
				Mide el desempeño mediante operaciones, intelectuales de selección o escritas para conocer mejor al candidato.
				Analiza las aptitudes del candidato con otros candidatos tomando como patrón la comparación para conocer su comportamiento.
			4. Exámenes de personalidad	Se aplica a los candidatos para apreciar su desarrollo mental, aptitudes y habilidades.
				Información útil para descartar a los candidatos que no reúnen los requisitos del puesto a cubrir.
				Evalúa la idoneidad y destreza del candidato en una sola área para determinar información clave.
				Se analizan rasgos genéricos y específicos para tener conocimiento objetivo del candidato.
			5. Técnicas de simulación	Se usan herramientas para analizar y determinar la personalidad del candidato.
				Analiza rangos de personalidad como carácter y temperamento.
Dramatizan situaciones características del puesto de forma grupal para ver como actuaría el postulante ante determinados retos y conflictos que pueden darse durante el ejercicio del cargo.				
Realizan simulacros de forma individual con el candidato sobre algún acontecimiento relacionado con el futuro papel que desempeñará en la empresa para conocer su comportamiento futuro en el cargo.				
Conocimiento de la realidad laboral para saber a qué retos profesionales emprende el candidato.				
	Dramatización de escenas (role playing) para conocer y tomar un análisis a candidato.			
	Se realiza el tratamiento individual y aislado al tratamiento en grupo.			

CAPÍTULO IV METODOLOGÍA

4.1 Método de Investigación

4.1.1 Método científico

“La ciencia nos pone de manifiesto el método científico, hasta el punto de no poder hablar de investigación sin hablar antes de método científico. Podemos decir que entre la investigación científica y el conocimiento científico encontramos el método científico, que es el que nos asegura tanto la primera como y el segundo. El método científico es un procedimiento para descubrir las condiciones en que se presenten sucesos específicos, caracterizado generalmente por ser tentativo, verificable de razonamiento riguroso y observación empírica” (Tamayo, 1999, p.27).

Se comprende como método científico a la raíz que antecede a la investigación porque se refiere a aquello que nosotros investigamos pues son procedimientos que nos permite formular problemas de investigación entre sus elementos tenemos a los conceptos que la ciencia investiga y las hipótesis que nos indica y orienta a la búsqueda de hechos y, mediante ella se comprueba la deducción y se determina su validez con la prueba empírica donde las hipótesis deben ser específicas y relacionadas con técnicas disponibles para ser sometidas a prueba.

4.1.2 Método descriptivo

“Este tipo de estudio busca únicamente describir situaciones o acontecimientos; básicamente no está interesado en comprobar explicaciones, ni en probar determinadas hipótesis, ni en hacer predicciones. Con mucha frecuencia las descripciones se hacen por encuestas (estudios por encuestas), aunque estas también pueden servir para probar hipótesis específicas y poner a prueba explicaciones” (Tamayo, 1999, p.44).

Se comprende que el método descriptivo es describir situaciones o acontecimientos generalmente tiene el objetivo de la evaluación de las características de una población en particular se realiza a través de la observación del objeto de estudio por ejemplo de

(personas) para ello se usan encuestas, entrevistas y otros, pero antes de ello se debe probar y luego recabar datos y aplicar los resultados.

“Los estudios descriptivos pretenden especificar las propiedades, características y perfiles de personas, grupos comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, miden o recolectan datos y reportan información sobre diversos conceptos variables, aspectos, dimensiones o componentes del problema a investigar. En un estudio descriptivo el investigador selecciona una serie de cuestiones (que recordemos, denominados variables) y después recaba información sobre información sobre cada una de ellas, para representar lo que se investiga (describir y analizarlo)” (Hernandez & Mendoza, 2018, p.108).

Los autores dan conocer que el estudio descriptivo especifica características de una población, personas, objetos y/o algún fenómeno o situación en particular para ser sometidos en un análisis a través de la medición para obtener los datos precisos sobre diversos conceptos, acerca de la variable y, posteriormente de recolectar información para poder ser utilizada y replicada, se pasa a describirlo y analizarlo.

5.1.3 Método estadístico

“Las hipótesis estadísticas son exclusivas del enfoque cuantitativo (o si se tiene un componente considerable de este) y representan la transformación de las hipótesis de investigación, nulas y alternativas en símbolos estadísticos. Se pueden formular solo cuando los datos del estudio que se van a recolectar y analizar para probar o rechazar las hipótesis) son cuantitativos (números, porcentajes, promedios). Es decir, el investigador traduce su hipótesis de investigación y su hipótesis nula (y cuando se formulan hipótesis alternativas, también estas) en términos estadísticos” (Hernández, Fernández & Baptista, 2006, p.138).

Según los autores los métodos estadísticos consisten en una secuencia de procedimientos para el manejo de los datos exclusivamente cuantitativos es decir si se tiene un componente considerable del mencionado enfoque se refieren a como se transforman las hipótesis de la investigación. Solo es posible formularlos ya sea para realizar pruebas o rechazar las hipótesis si son cuantitativos es decir como: números, porcentajes y promedios.

“Indica procedimientos que nos permiten presentar, resumir, describir y comparar el conjunto de datos numéricos, Para conocer la realidad social económica necesitamos de un conjunto de datos, ya existentes o creados por nosotros mismos, a lo largo del tiempo o en un momento determinado, de las variables propias de esta disciplina; Encontramos instrumentos válidos

para resumir la información en unas pocas medidas que permiten conocer, describir e interrelacionar las variables de investigación para la toma de decisiones y cuando llevamos a cabo el análisis estadístico” (La Fuente, 2008, p.46).

Según el autor se refiere al procedimiento sobre un conjunto de datos numéricos para resumirlo, describirlos y compararlos, por ejemplo: (para tener conocimiento de la realidad social económica de una población determinada) se necesitará conjuntos de datos numéricos, ya existentes o creados por el investigador de las variables propias donde se encuentran instrumentos para la descripción de la investigación para tomar decisiones y cuando realizar el análisis estadístico.

5.1.4 Método bibliográfico

“Es en principio, ilimitado tanto en su contenido como en su volumen. De ahí que el investigador tendrá que hacer una serie de elecciones previas. En primer término, tiene que considerar su propio nivel académico y cultural y sobre esta base determinar el nivel de los documentos con los que va a trabajar” (Calix,Zazueta & Masias 2008,p.30).

Según refieren los autores tiene principios ilimitados ya sea en contenidos como en el tema de volúmenes por eso se refiere que la persona que realiza la investigación tiene que realizar diversas elecciones previas tomando como prioridad los niveles académicos culturales y en referencia a ello se elige la documentación con lo que se trabajara.

4.2 Tipo de Investigación

Por el diseño descriptivo comparativo, la investigación la cual se utilizó es de tipo No experimental.

“Podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos” (Hernández, Fernández, y Baptista, 2010, pg.149).

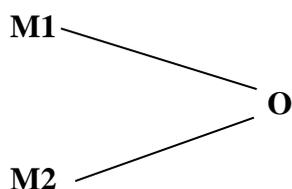
Refieren sobre esta investigación que hace sin manipular de forma deliberada las variables de estudio es decir se mantiene constantes y, durante el estudio el investigador no puede alterar las variables, sino que parte a partir de la observación tal como se desenvuelven y como se desarrolla el fenómeno en su ambiente natural se analiza para poder obtener la

información de forma directa, es decir los investigadores no experimentales cumplen un papel de observadores que estudian para posteriormente para poder llegar a una conclusión.

4.3 Nivel de Investigación

Tamayo, (1999, p.51) mencionó: “Los estudios de investigación comparativa tienen como fundamento el método científico según la tipología clásica de la investigación, es decir, que se ajustan a los modelos y diseños investigativos existentes”. En consecuencia, la investigación es de nivel descriptivo.

4.4 Diseño de la Investigación



El diseño es corresponde al comparativo.

Donde:

M1 = Colaboradores de la municipalidad distrital de Pichanaqui.

M2 = Colaboradores de la municipalidad distrital de Perené.

O = Observación de la variable Selección de Personal.

4.5 Población y muestra

4.5.1. Población

“Es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones. Una deficiencia que se presenta en algunos trabajos de investigación es que no describen lo suficiente las características de la población o consideran que la muestra la representa de manera automática” (Hernández, Fernández y Baptista , 2006, p. 239).

Nuestra investigación es de la siguiente manera en la municipalidad Distrital de Perené se cuenta con una población laboral general de 245 en el presente año 2021. Y en la municipalidad Distrital de Pichanaqui la población laboral es de 280 en el presente año 2021. El muestreo fue censal ya que estuvo conformado por los trabajadores municipales de ambas entidades de la administración pública.

4.5.2. Muestra

“Para el proceso cuantitativo la muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse o delimitarse de antemano con

precisión, este deberá ser representativo de dicha población. El investigador pretende que los resultados encontrados en la muestra logren generalizarse o extrapolarse a la población (en el sentido de la validez externa que se comento al hablar de experimentos). El interés es que la muestra sea estadísticamente representativa” (Hernández, et al 2010, pg.173).

Entonces entendemos como muestra, a una proporción de la población de manera representativa. Significa que dicha proporción, representa a la totalidad de un Universo y lo que se opine de la muestra, también representa a la población.

Para la presente investigación, la muestra se ha seleccionado estadísticamente, de la siguiente forma:

Tabla 1
Muestra de la Investigación

TAMAÑO DE LA MUESTRA				
Cuando:	Z=	1.96		
	N=	525		
	P=	0.5		
	Q=	0.5		
	E=	0.05		
$n_0 = \frac{Z^2 N.P.Q}{Z^2 P.Q. + (N-1)E^2}$			222.08	
POBLACION Y MUESTRA DE ESTUDIO				
MUNICIPALIDADES	Nº POBLACION	PORCENTAJE	Nº MUESTRA	PORCENTAJE
MUNICIPALIDAD DE PICHANAQUI	280	53.33	118	53.33
MUNICIPALIDAD DE PERENE	245	46.67	104	46.67
Total	525	100.00	222	100.00

Fuente: Cuadro de Asignación de Personal (2021)

En vista que la población es pequeña, el estudio se aplicó de manera censal, es decir con toda la población.

4.6 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

La investigación utilizo la encuesta como técnica de investigación y se utilizará como instrumento el cuestionario para poder recabar datos necesarios.

Hernandez, et al (2010, p. 582) “El investigador debe decidir los tipos específicos de datos cuantitativos y cualitativos que habrán de ser recolectados, esto se prefigura y

plasma en la propuesta, aunque sabemos que en el caso de los datos cual no puede precisarse de antemano cuantos casos y datos se recabaran (recordemos que la saturación de categorías y el entendimiento del problema de estudio son los elementos que nos indican si debemos concluir o no la recolección en el campo); y desde luego, en el reporte se debe especificar la clase de datos que fueron recopilados y a través de qué medios o herramientas”.

En la investigación se aplicó: “Los instrumentos de investigación a la respectiva muestra cual se estudiará, después de ello se procesarán los datos en la hoja de cálculo de Microsoft Excel, seguido de este procedimiento se realizará la exportación al SPPSS, mínimo en la versión 25 en el cual se llevarán a cabo los procesos descriptivos e inferenciales”.

4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

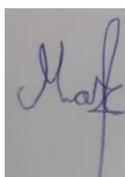
“Para analizar datos, en los métodos mixtos el investigador confía en procedimientos estandarizados cuantitativos (estadística descriptiva e inferencial) y cualitativos (codificación y evaluación temática), además de análisis combinados. El análisis de datos en métodos mixtos se relaciona con el tipo de diseño y estrategia para los procedimientos; y como hemos comentado, el análisis puede ser sobre datos originales (“en bruto, “crudos”) y/o puede requerir de su transformación. La diversidad de posibilidades de análisis es considerable en métodos mixtos, además de alternativas conocidas que ofrecen la estadística y el análisis temático” (Hernandez, et al 2010, pg. 586).

4.8 Aspectos éticos de la Investigación

Para poder desarrollar esta investigación se consideró los medios adecuados, se respetó y aplico la ética tanto para la apertura y la finalización, según la reglamentación de grados y títulos de la **FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES DE LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**.

Las informaciones, las búsquedas, y datos que se tomarán para incluir en el trabajo de investigación serán fidedigna. Con la finalidad de no cometer fallas éticas, tales como el plagio, no respetar los estilos APA, derechos de autor, falsificación de datos, no citar fuentes bibliográficas, etc., se está considerando fundamentalmente desde la presentación del proyecto, hasta la suspensión de la tesis.

Por consiguiente, nos sometemos a las pruebas respectivas de validación del contenido del presente proyecto.



Bach. Marylin Dalma León Aquino

DNI: 48019895

CAPÍTULO V RESULTADOS

5.1 Descripción de resultados

Los resultados que se presenta son el producto de campo respecto al estudio de Selección de personal administrativo en las municipalidades distritales de Pichanaqui y Perené en el año 2021.

5.1.1. Presentación de Resultados

La variable tuvo las dimensiones de: entrevistas, pruebas conocimientos, exámenes psicométricos, exámenes de personalidad y técnicas de simulación.

Tabla 1.
Selección de personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui

Perfiles	Frecuencia	Porcentaje
No cumple	10	9,0
Cumple moderadamente	44	39,6
Cumple	57	51,4
Total	111	100,0

Fuente: elaborada por la autora en base a la encuesta aplicada.

Fuente: tabla 02

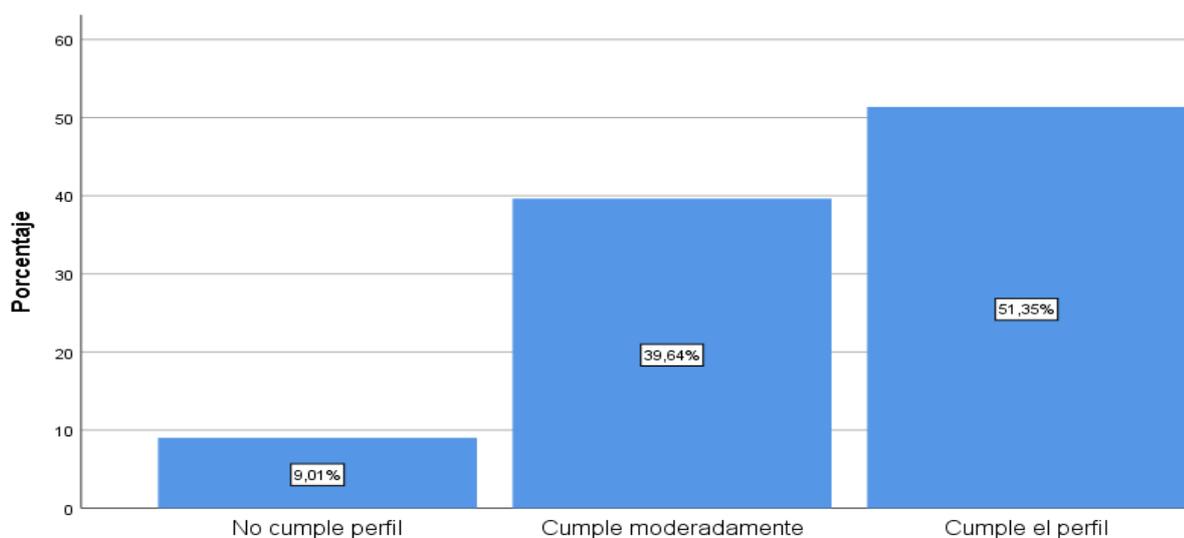


Figura 2.

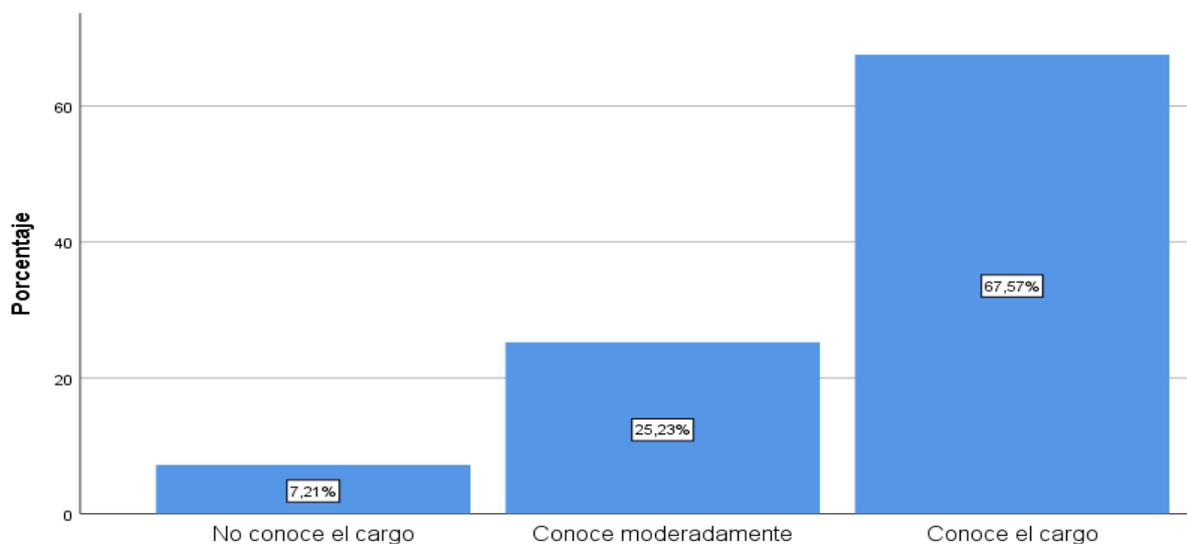
Interpretación: De acuerdo a la tabla N° 02 Y figura N° 02, de los 222 trabajadores que participaron en la encuesta en relación a los perfiles de la Selección de Personal, el 9,01 % manifestó que no cumple perfil, mientras que el 39,64 % mencionó que cumple moderadamente, sin embargo, el 51,35 % conceptuó que cumple el perfil. De todo lo expuesto se deduce que en la Selección de personal administrativo en la municipalidad Distrital de Pichanaqui se cumple el perfil.

Tabla 2.

Entrevista al personal postulante en la Municipalidad del Distrito de Pichanaqui

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
No conoce el cargo	8	7,2
Conoce moderadamente	28	25,2
Conoce el cargo	75	67,6
Total	111	100,0

Fuente: Elaborado por la Autora a partir de la encuesta.



Fuente: tabla 3

Figura 3.

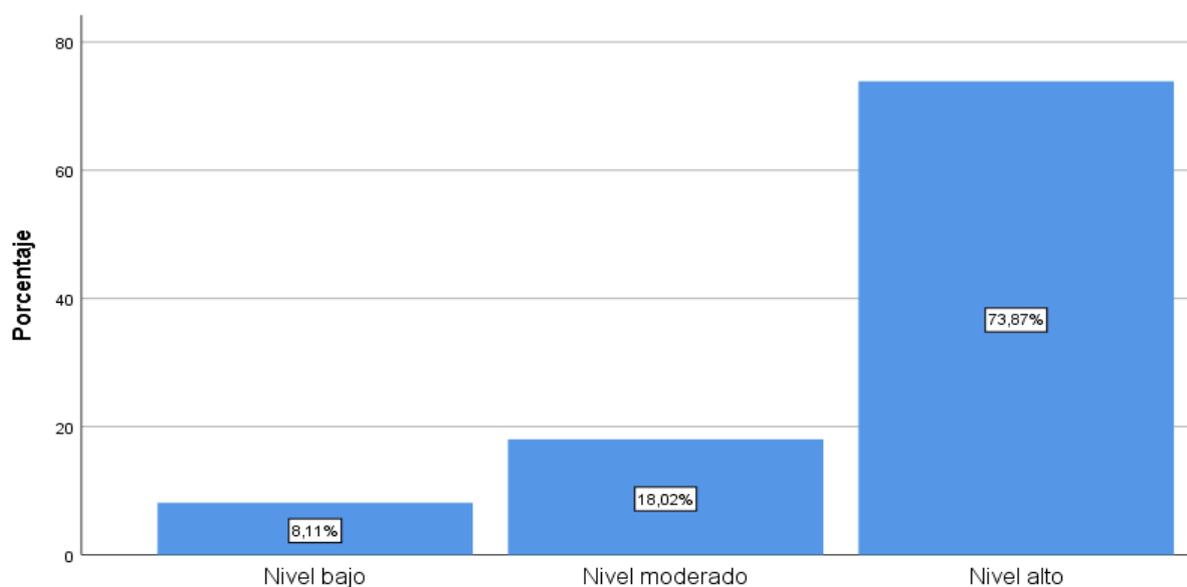
Interpretación: De acuerdo a la tabla N° 03 Y figura N° 03, de los 222 trabajadores que participaron en la encuesta en relación a las categorías de la Selección de Personal, el 7,21 % manifestó que no conoce el cargo, mientras que el 25,23 % mencionó conoce moderadamente, sin embargo, el 67,57 % conceptuó que conoce el cargo. De todo lo expuesto se deduce que en la entrevista al personal postulante en la Municipalidad del Distrito de Pichanaqui conocen el cargo.

Tabla 3.

Pruebas de conocimiento al personal postulante en la Municipalidad del Distrito de Pichanaqui

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	9	8,1
Nivel moderado	20	18,0
Nivel alto	82	73,9
Total	111	100,0

Fuente: Elaborado por la Autora a partir de la encuesta.



Fuente: tabla 04

Figura 4.

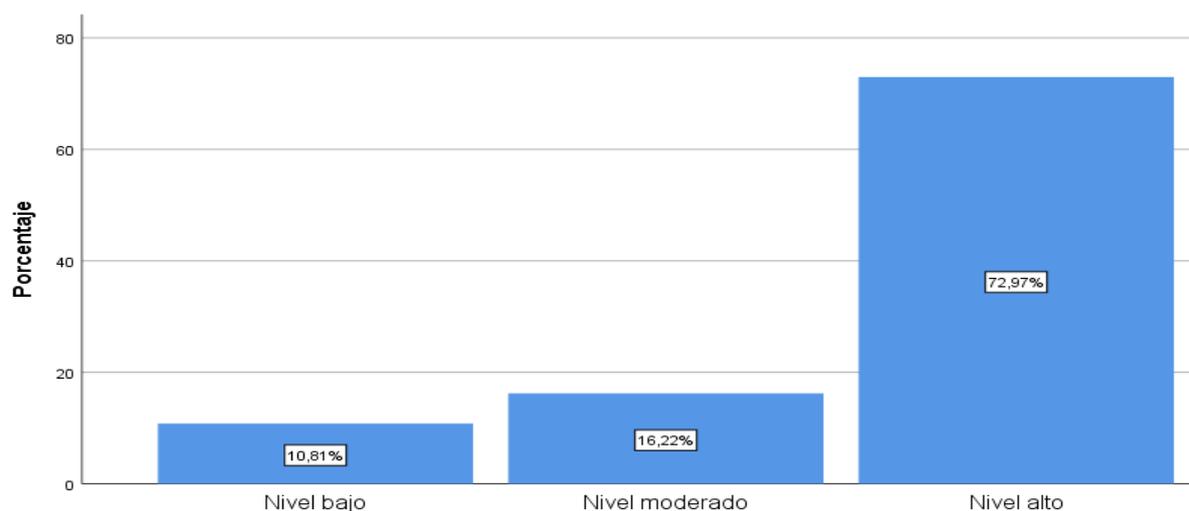
Interpretación: De acuerdo a la tabla N° 04 Y figura N° 04, de los 222 trabajadores que participaron en la encuesta de pruebas de conocimiento de la Selección de Personal, el 8,11 % manifestó que su nivel es bajo, mientras que el 18,02 % mencionó nivel moderado, sin embargo, el 73,87 % conceptuó que es de nivel alto. De todo lo expuesto se deduce que en las pruebas de conocimiento al personal postulante en la Municipalidad del Distrito de Pichanaqui es de nivel alto.

Tabla 4.

Examen psicométrico al personal postulante en la Municipalidad del Distrito de Pichanaqui

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	12	10,8
Nivel moderado	18	16,2
Nivel alto	81	73,0
Total	111	100,0

Fuente: Elaborado por la Autora a partir de la encuesta.



Fuente: tabla 5

Figura 5.

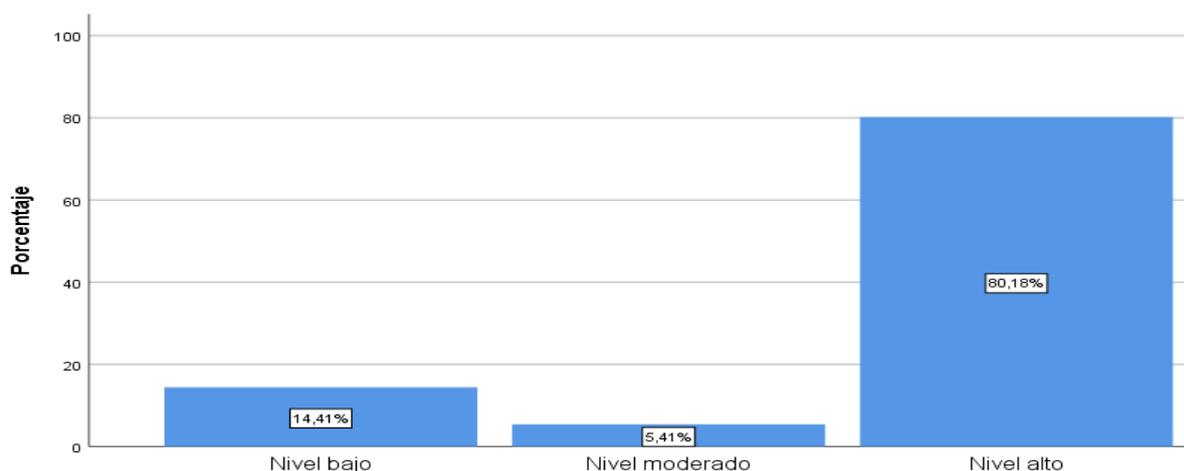
Interpretación: De acuerdo a la tabla N° 05 Y figura N° 05, de los 222 trabajadores que participaron en la encuesta de exámenes psicométrico de la Selección de Personal, el 10,81 % manifestó que su nivel es bajo, mientras que el 16,22 % mencionó nivel moderado, sin embargo, el 72,97 % conceptuó que es de nivel alto. De todo lo expuesto se deduce que en los exámenes psicométricos al personal postulante en la Municipalidad del Distrito de Pichanaqui es de nivel alto.

Tabla 5.

Examen de personalidad al personal postulante en la Municipalidad del Distrito de Pichanaqui

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	16	14,4
Nivel moderado	6	5,4
Nivel alto	89	80,2
Total	111	100,0

Fuente: Elaborado por la Autora a partir de la encuesta.



Fuente: tabla 6

Figura 6.

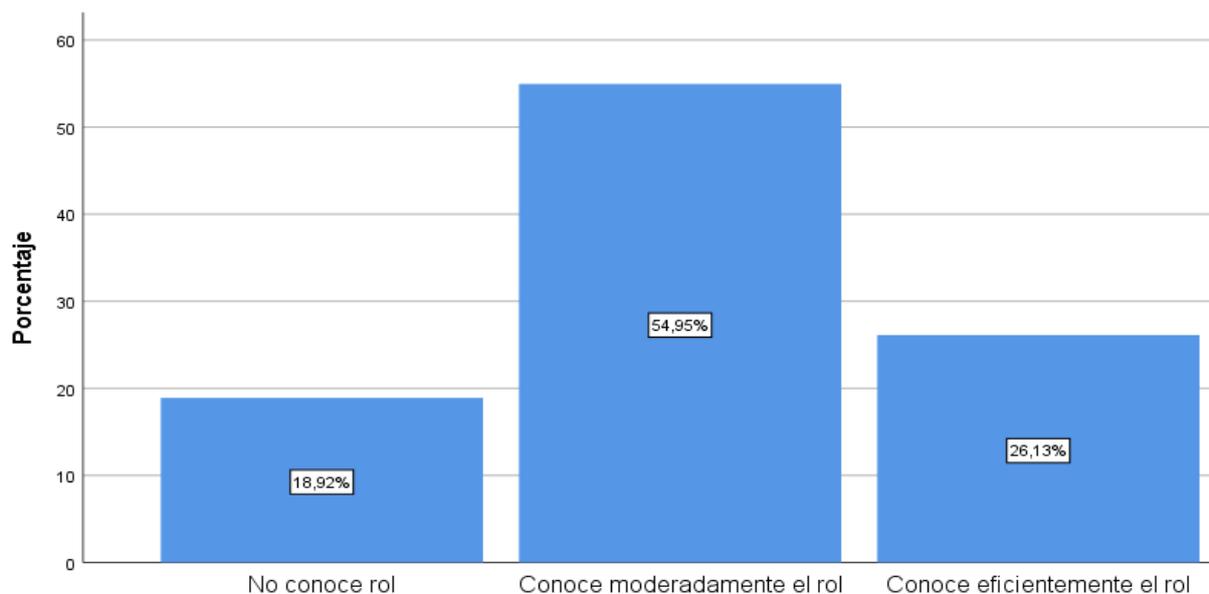
Interpretación: De acuerdo a la tabla N° 06 Y figura N° 06, de los 222 trabajadores que participaron en la encuesta de exámenes de personalidad de la Selección de Personal, el 14,41 % manifestó que su nivel es bajo, mientras que el 5,41 % mencionó nivel moderado, sin embargo, el 80,18 % conceptuó que es de nivel alto. De todo lo expuesto se deduce que en los exámenes de personalidad al personal postulante en la Municipalidad del Distrito de Pichanaqui es de nivel alto.

Tabla 6.

Examen de técnicas de simulación al personal postulante en la Municipalidad del Distrito de Pichanaqui

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
No conoce rol	21	18,9
Conoce moderadamente	61	55,0
Conoce eficientemente	29	26,1
Total	111	100,0

Fuente: Elaborado por la Autora a partir de la encuesta.



Fuente: tabla 07

Figura 7.

Interpretación: De acuerdo a la tabla N° 07 Y figura N° 07, de los 222 trabajadores que participaron en la encuesta de exámenes de técnicas de simulación de la Selección de Personal, el 18,92 % manifestó que no conoce rol, mientras que el 54,95 % mencionó conoce moderadamente el rol, sin embargo, el 26,13 % conceptuó que conoce eficientemente el rol. De todo lo expuesto se deduce que en los exámenes de técnicas simulación al personal postulante en la Municipalidad del Distrito de Pichanaqui es de nivel alto.

5.1.2 Presentación de Resultados del distrito de Perené

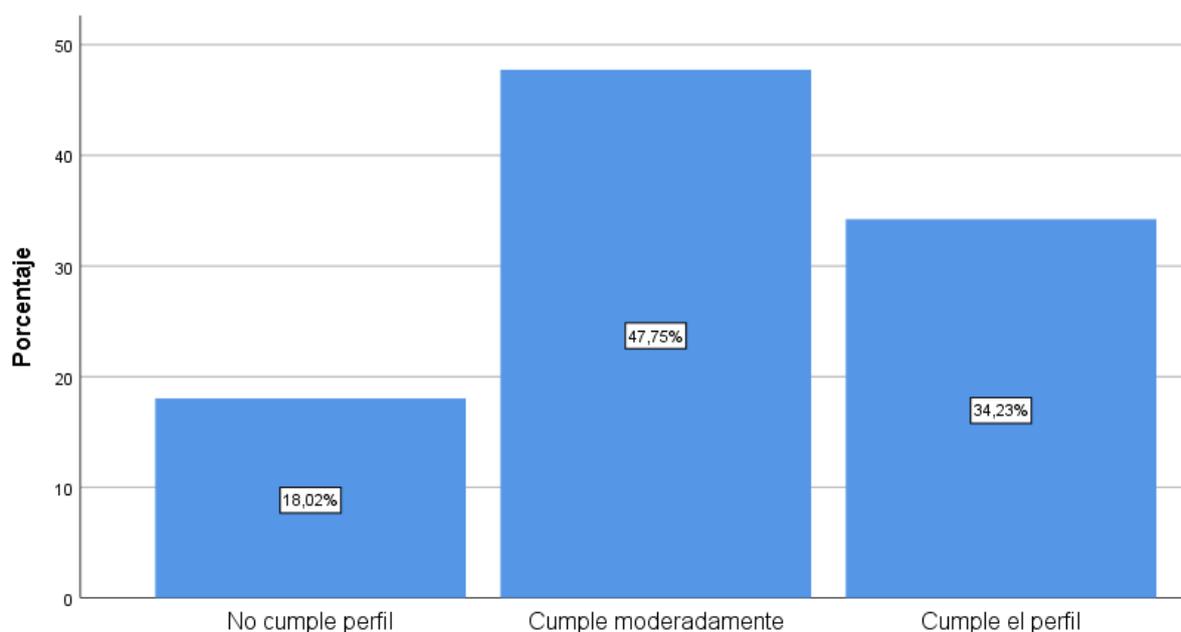
La variable tuvo las dimensiones de: entrevistas, pruebas de conocimientos, exámenes psicométricos, exámenes de personalidad y técnicas de simulación.

Tabla 7.

Selección de personal administrativo en la Municipalidad del Distrito de Perené

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
No cumple	20	18,0
Cumple moderadamente	53	47,7
Cumple	38	34,2
Total	111	100,0

Fuente: Elaborado por la Autora a partir de la encuesta.



Fuente: tabla 08

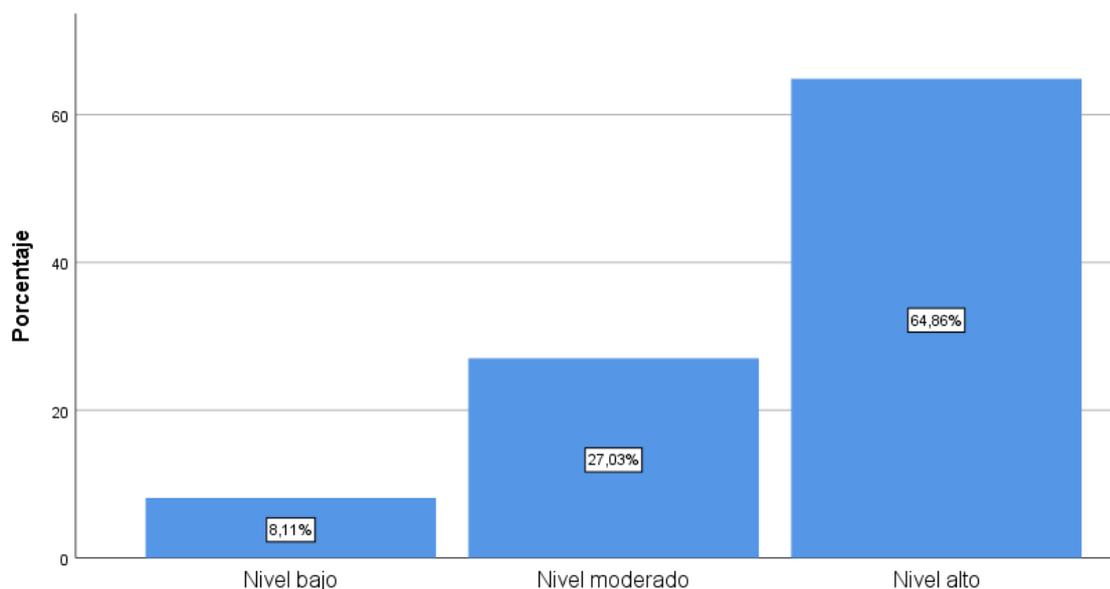
Figura 8.

Interpretación: De acuerdo a la tabla N° 08 Y figura N° 08, de los 222 trabajadores que participaron en la encuesta en relación a los perfiles de la Selección de Personal, el 18,02 % manifestó que no cumple perfil, mientras que el 47,75 % mencionó que cumple moderadamente, sin embargo, el 34,23 % conceptuó que cumple el perfil. De todo lo expuesto se deduce que en la Selección de personal administrativo en la municipalidad Distrital de Perené se cumple moderadamente el perfil.

Tabla 8. Examen de conocimiento del personal convocado por la Municipalidad del Distrito de Perené

Perfiles	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	9	8,1
Nivel moderado	30	27,0
Nivel alto	72	64,9
Total	111	100,0

Fuente: elaborado por la autora a partir de la encuesta.



Fuente: tabla 09

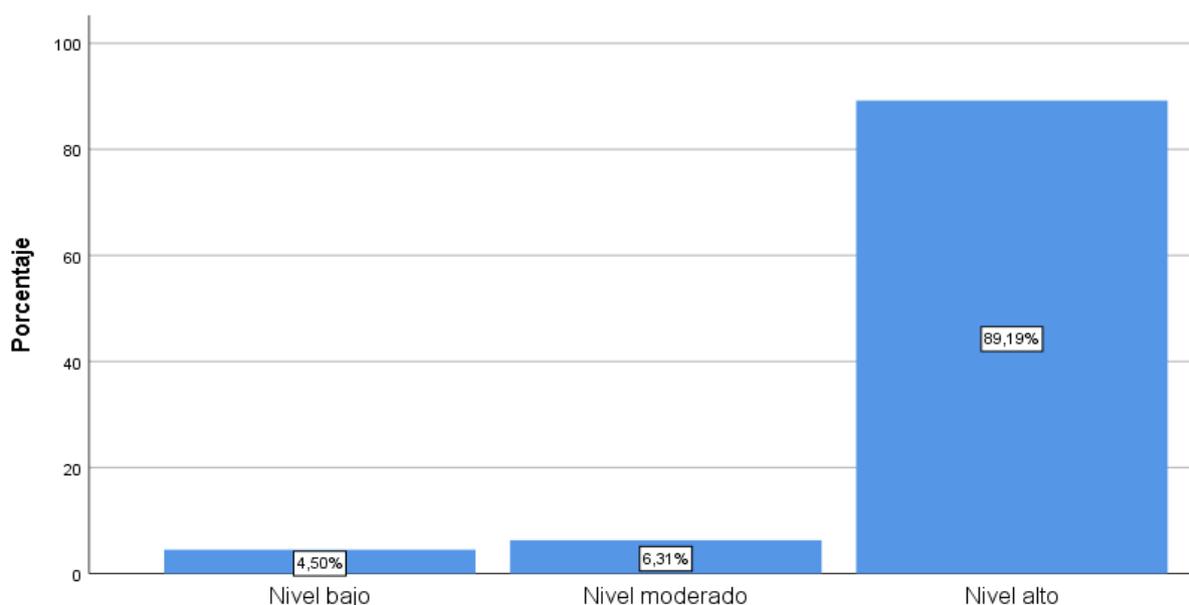
Figura 9.

Interpretación: De acuerdo a la tabla N° 09 Y figura N° 09, de los 222 trabajadores que participaron en la encuesta de exámenes de conocimiento de la Selección de Personal, el 8,11 % manifestó que es de nivel bajo, mientras que el 27,03 % mencionó conoce de nivel moderado, sin embargo, el 64,86 % conceptuó que es de nivel alto. De todo lo expuesto se deduce que en los exámenes de técnicas simulación al personal postulante en la Municipalidad del Distrito de Pichanaqui es de nivel alto.

Tabla 9.
Examen psicométrico del personal convocado por la Municipalidad del Distrito de Perené

Perfiles	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	5	4,5
Nivel moderado	7	6,3
Nivel alto	99	89,2
Total	111	100,0

Fuente: Elaborado por la Autora a partir de la encuesta.



Fuente: tabla 10

Figura 10.

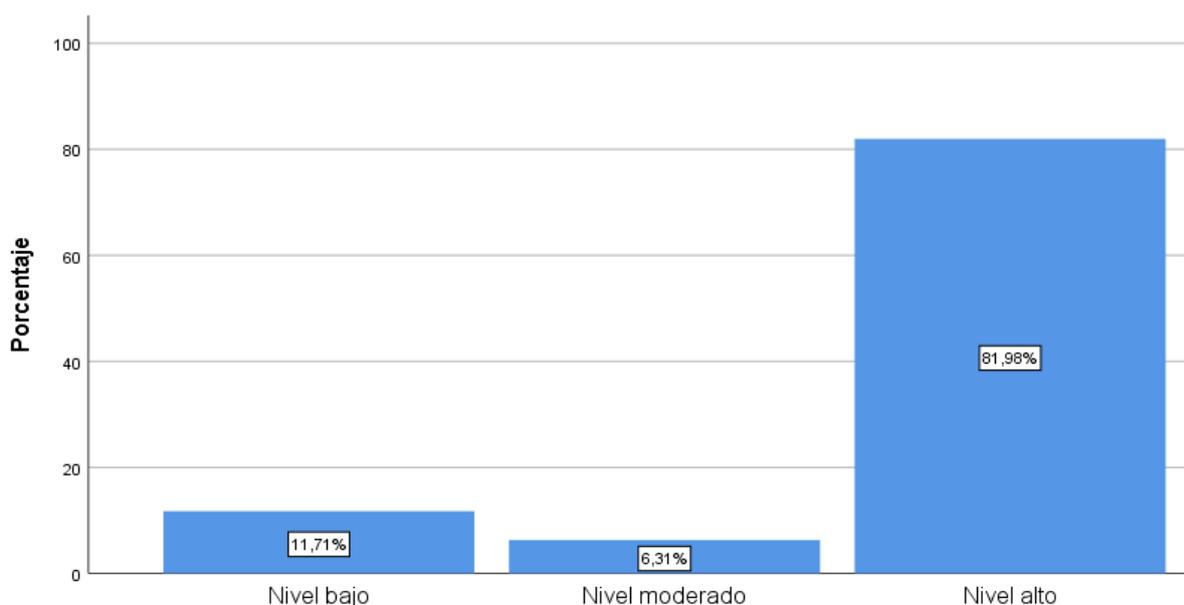
Interpretación: De acuerdo a la tabla N° 10 Y figura N° 10, de los 222 trabajadores que participaron en la encuesta de exámenes psicométricos de la Selección de Personal, el 4,50 % manifestó que es de nivel bajo, mientras que el 6,31 % mencionó conoce de nivel moderado, sin embargo, el 89,19 % conceptuó que es de nivel alto. De todo lo expuesto se deduce que en los exámenes psicométricos al personal postulante en la Municipalidad del Distrito de Perené es de nivel alto.

Tabla 10.

Examen de personalidad convocado por la Municipalidad del Distrito de Perené

Perfiles	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	13	11,7
Nivel moderado	7	6,3
Nivel alto	91	82,0
Total	111	100,0

Fuente: Elaborado por la Autora a partir de la encuesta.



Fuente: tabla 11

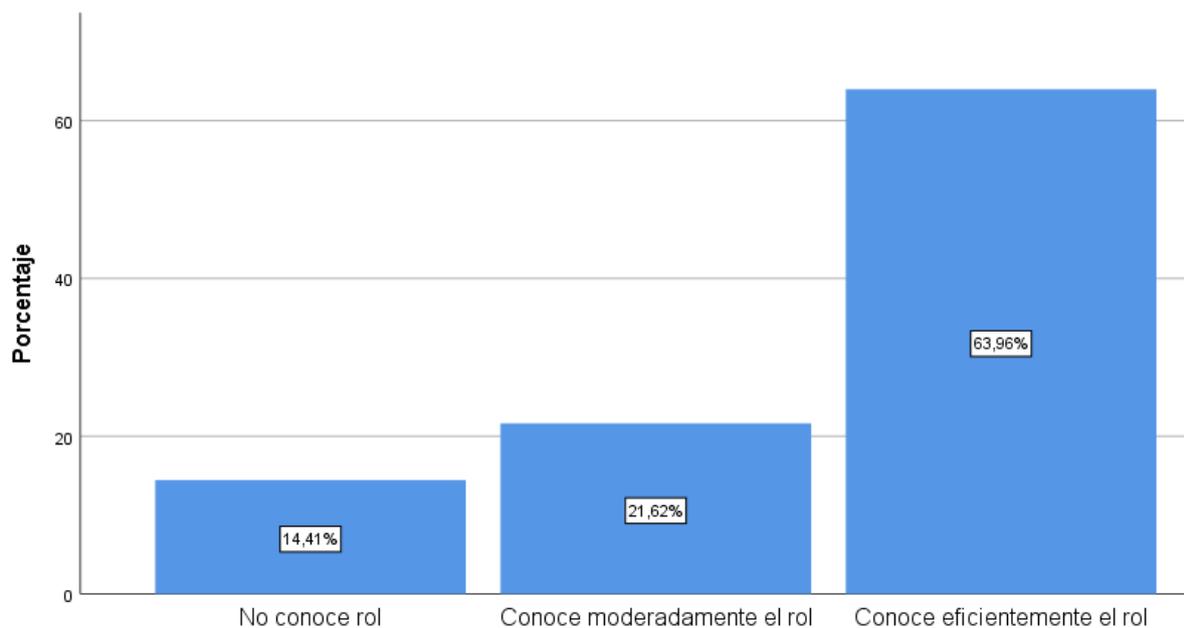
Figura 11.

Interpretación: De acuerdo a la tabla N° 11 Y figura N° 11, de los 222 trabajadores que participaron en la encuesta de exámenes de personalidad de la Selección de Personal, el 11,71 % manifestó que es de nivel bajo, mientras que el 6,31 % mencionó conoce de nivel moderado, sin embargo, el 81,98 % conceptuó que es de nivel alto. De todo lo expuesto se deduce que en los exámenes de personalidad al personal postulante en la Municipalidad del Distrito de Perené es de nivel alto.

Tabla 12
Técnicas de simulación del personal convocado por la Municipalidad del Distrito de Perené

Perfiles	Frecuencia	Porcentaje
No conoce rol	16	14,4
Conoce moderadamente	24	21,6
Conoce eficientemente	71	64,0
Total	111	100,0

Fuente: Elaborado por la Autora a partir de la encuesta.



Fuente: tabla 12

Figura 12.

Interpretación: De acuerdo a la tabla N° 12 Y figura N° 12, de los 222 trabajadores que participaron en la encuesta de exámenes de técnicas de simulación de la Selección de Personal, el 14,41 % manifestó que no conoce el rol, mientras que el 21,62 % mencionó conoce moderadamente el rol, sin embargo, el 63,96 % conceptuó que conoce eficientemente el rol. De todo lo expuesto se deduce que en los exámenes de técnicas de simulación al personal postulante en la Municipalidad del Distrito de Perené conoce eficientemente el rol.

5.2 Contrastación de hipótesis

5.2.1 Selección de personal administrativo en las municipalidades distritales de Pichanaqui y Perené en el año 2021.

Objetivo General

Comparar como son los procesos de selección de personal administrativo en las municipalidades distritales de Pichanaqui y Perené en el año 2021.

Los procesos de selección de personal administrativo convocado por la Municipalidad de Pichanaqui, un 51,4% de postulantes cumplen los perfiles para ocupar los puestos administrativos, mientras que en la municipalidad de Perené el 34,2% reúnen dichos perfiles., con el mismo tamaño de postulantes se observa una diferencia porcentual en el cumplimiento de perfiles, estos resultados evidencian que los requisitos tales como los perfiles no responden a las necesidades para cubrir los puestos en ambas municipalidades.

Hipótesis general

Existen diferencias significativas en los procesos de selección del personal administrativo en la municipalidad distrital de Perené y la municipalidad distrital de Pichanaqui, en el año 2021.

Prueba de hipótesis estadística

1. Prueba de hipótesis: Significancia estadística.

H_0 : No existen diferencias significativas en los procesos de selección del personal administrativo en la municipalidad distrital de Perené y la municipalidad distrital de Pichanaqui, en el año 2021.

H_1 : Existen diferencias significativas en los procesos de selección del personal administrativo en la municipalidad distrital de Perené y la municipalidad distrital de Pichanaqui, en el año 2021.

2. Nivel de significancia $\alpha = 0.01$ gl=4 la $\chi^2 (0.01; 4) = 13.27$

3. Cálculo del estadístico

El estadístico para demostrar la prueba de hipótesis fue χ^2

Tabla 11
Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,631 ^a	4	,106
Razón de verosimilitud	7,741	4	,102
Asociación lineal por lineal	,291	1	,589
N de casos válidos	111		

a. 3 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,80.

Fuente: Elaboración Propia

4) Chi calculado $\chi^2 < \chi^2_{critica}$ ($7.63 < 13.27$) cumple la condición para aceptar la H_0 y rechazar la H_a .

5) Toma de decisión:

Del paso 4 deducimos, que no existen diferencias significativas en los procesos de selección del personal administrativo en la municipalidad distrital de Perené y la municipalidad distrital de Pichanaqui, en el año 2021.

Respecto a los objetivos específicos:

Objetivo específico 1

Comparar las entrevistas en los procesos de selección de personal administrativo en las municipalidades distritales de Pichanaqui y Perené en el año 2021.

Tabla 12
Objetivo específico 1

Perfiles	Entrevista (porcentual)	
	Pichanaqui	Perené
No cumple	9,0	18,0
Cumple moderadamente	39,6	47,7
Cumple	51,4	34,2
Total	100	100

Los procesos de selección cumplieron ciertos requisitos básicos, así como los perfiles para ocupar el puesto administrativo, los criterios básicos en las entrevistas fueron si cumplen o no en la Municipalidad distrital de Pichanaqui el 51,4% de postulantes cumplen los perfiles para ocupar el puesto en las áreas de administración y un 34,2% cumplen los postulantes de la municipalidad distrital de Perené, los porcentajes no se diferencian significativamente.

Hipótesis específica 1

Existe diferencias significativas en las entrevistas de los procesos de selección de personal administrativo en las municipalidades distritales de Pichanaqui y Perené en el año 2021.

Prueba de hipótesis estadística

1. Prueba de hipótesis: Significancia estadística.

H₀: No existe diferencias significativas en las entrevistas de los procesos de selección de personal administrativo en las municipalidades distritales de Pichanaqui y Perené en el año 2021.

H₁: Existe diferencias significativas en las entrevistas de los procesos de selección de personal administrativo en las municipalidades distritales de Pichanaqui y Perené en el año 2021.

2. Nivel de significancia $\alpha = 0.01$ gl=4 la $\chi^2 (0.01; 4) = 13.27$

3. Cálculo del estadístico

El estadístico para demostrar la prueba de hipótesis fue χ^2

Tabla 13
Pruebas de Chi cuadrado del Objetivo específico 1

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8,958 ^a	4	,062
Razón de verosimilitud	9,016	4	,061
Asociación lineal por lineal	,000	1	,993
N° de casos válidos	111		

a. 4 casillas (44,4%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,30.

4) chi calculado $x^2 < chi\ crítica\ x^2$ ($8,95 < 13.27$) la relación ampara aceptar la H_0 y rechazar la H_a .

5) Toma de decisión:

Del paso 4 deducimos, **No** existe diferencias significativas en las entrevistas de los procesos de selección de personal administrativo en las municipalidades distritales de Pichanaqui y Perené en el año 2021.

Objetivo específico 02

Comparar las pruebas o exámenes de conocimiento o capacidad en los procesos de selección de personal administrativo en las municipalidades distritales de Pichanaqui y Perené en el año 2021.

Tabla 14
Objetivo específico 2

Categorías	Conocimiento (Porcentual)	
	Pichanaqui	Perené
Nivel bajo	8,1	8,1
Nivel moderado	18	27,9
Nivel alto	73,9	64,9
Total	100	100

Otra de las etapas de selección de personal fue el examen de conocimiento, las preguntas estaban relacionados en cuanto a conocimiento de las actividades que realiza cada área de administración se puede observar que el 73,9% de postulantes a la Municipalidad distrital de Pichanaqui alcanzan el nivel alto, y el 64,9% de postulantes a la Municipalidad distrital de Perené tienen el nivel alto, los resultados permiten comparar los porcentajes, observando que las diferencias no son tan significativas.

Hipótesis específica 2

Existe diferencias significativas en las pruebas o exámenes de conocimiento o capacidad de los procesos de selección de personal administrativo en las municipalidades distritales de Pichanaqui y Perené en el año 2021.

Prueba de hipótesis estadística

1. Prueba de hipótesis: Significancia estadística.

H_0 : **No** existe diferencias significativas en las pruebas o exámenes de conocimiento o capacidad de los procesos de selección de personal administrativo en las municipalidades distritales de Pichanaqui y Perené en el año 2021.

H_1 : Existe diferencias significativas en las pruebas o exámenes de conocimiento o capacidad de los procesos de selección de personal administrativo en las municipalidades distritales de Pichanaqui y Perené en el año 2021.

2. Nivel de significancia $\alpha = 0.01$ $gl=4$ la $x^2 (0.01; 4) = 13.27$

3. Cálculo del estadístico

El estadístico para demostrar la prueba de hipótesis fue x^2

Tabla 15
Pruebas de Chi cuadrado de Objetivo específico 2

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,253 ^a	4	,516
Razón de verosimilitud	4,112	4	,391
Asociación lineal por lineal	,666	1	,414
N de casos válidos	111		

a. 3 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,73.

4) χ^2 calculado $\chi^2 < \chi^2_{critica}$ ($3.253 < 13.27$) la relación ampara aceptar la H_0 y rechazar la H_a .

5) Toma de decisión:

Del paso 4 deducimos, que **no existe** diferencias significativas en las pruebas o exámenes de conocimiento o capacidad de los procesos de selección de personal administrativo en las municipalidades distritales de Pichanaqui y Perené en el año 2021.

Objetivo específico 3

Comparar los exámenes psicométricos en los procesos de selección de personal administrativo en las municipalidades distritales de Pichanaqui y Perené en el año 2021.

Tabla 16
Objetivo específico 3

Perfiles	Examen psicométrico (porcentual)	
	Pichanaqui	Perené
Nivel bajo	10,8	4,5
Nivel moderado	16,2	6,3
Nivel alto	73,0	89,2
Total	100	100

Siguiendo con el proceso de selección, en esta oportunidad fue el examen psicométrico, las preguntas estaban relacionados al comportamiento humano del colaborador en cada área de administración, el 73% de postulantes a la Municipalidad distrital de Pichanaqui alcanzan el nivel alto, y el 89,2% de postulantes a la Municipalidad distrital de Perené tienen el nivel alto, al comparar los porcentajes, vemos que ambos distritos el nivel de los postulantes es relevante, con ello demuestras que el comportamiento en las áreas administrativas deben ser empáticas con los usuarios.

Hipótesis específica 3

Existe diferencias significativas en los exámenes psicométricos de los procesos de selección de personal administrativo en las municipalidades distritales de Pichanaqui y Perené en el año 2021.

Prueba de hipótesis estadística

1. Prueba de hipótesis: Significancia estadística.

H₀: No existe diferencias significativas en los exámenes psicométricos de los procesos de selección de personal administrativo en las municipalidades distritales de Pichanaqui y Perené en el año 2021.

H₁: Existe diferencias significativas en los exámenes psicométricos de los procesos de selección de personal administrativo en las municipalidades distritales de Pichanaqui y Perené en el año 2021.

2. Nivel de significancia $\alpha = 0.01$ gl=24 la $\chi^2 (0.01; 24) = 33.19$

3. Cálculo del estadístico

El estadístico para demostrar la prueba de hipótesis fue χ^2

Tabla 17.

Pruebas de Chi cuadrado del Objetivo específico 3

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	34,731 ^a	24	,072
Razón de verosimilitud	37,771	24	,037
Asociación lineal por lineal	,003	1	,954
N° de casos válidos	111		

a. 30 casillas (85,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,18.

4) χ^2 calculado $\chi^2 > \chi^2_{critica}$ (34.73 > 33.19) la relación ampara aceptar la H_a y rechazar la H₀.

5) Toma de decisión:

Del paso 4 deducimos, que existe diferencias significativas en las técnicas de simulación de los procesos de selección de personal administrativo en las municipalidades distritales de Pichanaqui y Perené en el año 2021.

Objetivo específico 4

Comparar los exámenes de personalidad en los procesos de selección de personal administrativo en las municipalidades distritales de Pichanaqui y Perené en el año 2021.

Tabla 18.

Objetivo Especifico 4

Perfiles	Examen de personalidad	
	Pichanaqui	Perené
Nivel bajo	14,4	11,7
Nivel moderado	5,4	6,3
Nivel alto	80,2	82,0
Total	100	100

Siguiendo con el proceso de selección, se aplicó los exámenes de personalidad, las preguntas estaban relacionados con la personalidad de cada postulante, el 80,2% de postulantes a la Municipalidad distrital de Pichanaqui mostraron el nivel alto, y el 82% de postulantes a la Municipalidad distrital de Perené mostraron un nivel alto, al comparar los porcentajes, vemos que en ambos distritos el porcentaje indica que no existen diferencias significativas el nivel de conocimientos, evidenciando que los postulantes demuestran tener una buena personalidad para ocupar el cargo.

Hipótesis específica 4

Existen diferencias significativas en los exámenes de personalidad de los procesos de selección de personal administrativo en las municipalidades distritales de Pichanaqui y Perené en el año 2021.

Prueba de hipótesis estadística

1. Prueba de hipótesis: Significancia estadística.

H₀: **No** existe diferencias significativas en los exámenes de personalidad en los procesos de selección de personal administrativo en las municipalidades distritales de Pichanaqui y Perené en el año 2021.

H₁: Existe diferencias significativas en los exámenes de personalidad de los procesos de selección de personal administrativo en las municipalidades distritales de Pichanaqui y Perené en el año 2021.

2. Nivel de significancia $\alpha = 0.01$ gl=4 la $\chi^2 (0.01; 24) = 33.19$

3. Cálculo del estadístico

El estadístico para demostrar la prueba de hipótesis fue χ^2

Tabla 19**Pruebas de Chi cuadrado de Objetivo específico 4**

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	13,026 ^a	24	,966
Razón de verosimilitud	15,418	24	,908
Asociación lineal por lineal	,002	1	,967
N° de casos válidos	111		

a. 30 casillas (85,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,19.

4) chi calculado $x^2 < chi\ crítica\ x^2$ ($13.026 < 33.19$) la relación permite aceptar la H_0 y rechazar la H_a .

5) Toma de decisión:

Del paso 4 deducimos, que no existe diferencias significativas en los exámenes de personalidad en los procesos de selección de personal administrativo en las municipalidades distritales de Pichanaqui y Perené en el año 2021.

Objetivo específico 5

Comparar las técnicas de simulación en los procesos de selección de personal administrativo en las municipalidades distritales de Pichanaqui y Perené en el año 2021.

Tabla 20**Objetivo específico 5**

Perfiles	Técnicas de simulación	
	Pichanaqui	Perené
No conoce rol	18,9	14,4
Conoce moderadamente	55	21,6
Conoce eficientemente	26,1	64,0
Total	100	100

Siguiendo con el proceso de selección, se aplicó el examen de técnicas de simulación esta parte se observaron si los postulantes dominaban las técnicas de simulación, dado que las áreas están implementadas con computadores e internet, el 26,1% de postulantes a la Municipalidad distrital de Pichanaqui conocen eficientemente, sin embargo hay un 55% que solo conocen moderadamente, los resultados son diferente en la Municipalidad de Perené, aquí se observa que 64% de postulantes si conocen técnicamente el manejo de las áreas administrativas, existen diferencia significativas el nivel de conocimientos.

Hipótesis específica 5

Existen diferenciaciones significativas en las técnicas de simulación de los procesos de selección de personal administrativo en las municipalidades distritales de Pichanaqui y Perené en el año 2021.

Prueba de hipótesis estadística

1. Prueba de hipótesis: Significancia estadística.

H₀: No existe diferencias significativas en las técnicas de simulación de los procesos de selección de personal administrativo en las municipalidades distritales de Pichanaqui y Perené en el año 2021.

H₁: Existe diferencias significativas en las técnicas de simulación de los procesos de selección de personal administrativo en las municipalidades distritales de Pichanaqui y Perené en el año 2021.

2. Nivel de significancia $\alpha = 0.05$ gl=40 la $\chi^2 (0.05; 40) = 32.34$

3. Cálculo del estadístico

El estadístico para demostrar la prueba de hipótesis fue χ^2

Tabla 21
Pruebas de Chi cuadrado de objetivo específico 5

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	67,872 ^a	40	,004
Razón de verosimilitud	61,732	40	,015
Asociación lineal por lineal	,072	1	,789
N° de casos válidos	111		

a. 49 casillas (90,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,16.

4) chi calculado $\chi^2 > chi\ crítica\ \chi^2$ ($67.87 > 32.34$) la relación permite aceptar la H_a y rechazar la H₀.

5) Toma de decisión:

Del paso 4 deducimos, que existe diferencias significativas en las técnicas de simulación de los procesos de selección de personal administrativo en las municipalidades distritales de Pichanaqui y Perené en el año 2021.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los resultados de la investigación respecto al **objetivo general**: Comparar como son los procesos de selección de personal administrativo en las municipalidades distritales de Pichanaqui y Perené en el año 2021, se obtuvo que $\alpha = 0.01\%$ y P-Valor $7,631^a \leq \alpha$ es 0.01 debido a que en los procesos de selección de personal administrativo convocado por la Municipalidad de Pichanaqui, un 51,4% de postulantes cumplen los perfiles para ocupar los puestos administrativos, mientras que en la municipalidad de Perené el 34,2% reúnen dichos perfiles, con el mismo tamaño de postulantes se observa una diferencia porcentual en el cumplimiento de perfiles, estos resultados evidencian que los requisitos tales como los perfiles no responden a las necesidades para cubrir los puestos en ambas municipalidades.

Respecto a esto se tiene investigaciones similares como la de Barboza, (2019), concluye que la empresa posee un departamento de Talento Humano organizado, comunicativo y participativo para desarrollar de una manera eficiente los procesos de reclutamiento y selección de personal que se encuentren disponibles. De igual manera, en la encuesta aplicada a los candidatos que se postularon durante el periodo evaluado, expresaron conformidad de cómo se estaba realizando los procesos, que desde el primer momento se les explicó claramente cuáles eran los pasos que ya pasaron y los que todavía debían seguir y la mayoría de los postulantes sintieron que fueron tratados con cortesía y respeto durante todo el proceso.

En un estudio más similar De La Cruz, (2018), concluye La selección de personal desde la perspectiva del perfil del puesto no presenta una influencia significativa en el desempeño de los colaboradores, tal como se demuestra mediante la prueba estadística en

donde el nivel de relación es bajo, y permite concluir que el personal no fue debidamente seleccionado.

Los resultados obtenidos y contrastados con los antecedentes, guardan relación con las teorías Wayne, (2010), sobre selección de personal señala: “Es el proceso de elegir, a partir de un grupo de solicitantes, al individuo que mejor se adapte a un puesto en particular y a la organización. El acoplamiento adecuado de las personas con los puestos de trabajo y con la organización es la meta del proceso de selección. Una empresa que selecciona empleados de alta calidad cosecha beneficios sustanciales, los cuales se registran durante cada año que el empleado este en la nómina. Por otra parte, las decisiones deficientes de selección suelen causar daños irreparables”

Y de Naranjo(2012, p.6). la selección de personal las decisiones deficientes de selección suelen causar daños irreparables, la idea es que persona se adapte en el puesto adherido dentro de la organización siendo una meta primordial del proceso de selección pues los directivos de la empresa saben de antemano que cuando se selecciona los empleados cumpliendo todos los procesos el beneficio es que la empresa prospere “porque no hay tecnología de punta que supere la capacidad e inteligencia del capital humano pues todo ello es creado por sus propias manos” Pero si el proceso de selección no es bien realizado las consecuencias son catastróficas y por ende el quiebre de la empresa está a la vuelta de la esquina.

Los resultados de la investigación nos muestran respecto al **objetivo específico 1:** Comparar las entrevistas en los procesos de selección de personal administrativo en las municipalidades distritales de Pichanaqui y Perené en el año 2021, donde $\alpha = 0.01$ $gl=4$ la χ^2 $(0.01; 4) = 13.27$, muestra que los procesos de selección cumplieron ciertos requisitos básicos, así como los perfiles para ocupar el puesto administrativo, los criterios básicos en las entrevistas fueron si cumplen o no en la Municipalidad distrital de Pichanaqui el 51,4% de postulantes cumplen los perfiles para ocupar el puesto en las áreas de administración y un 34,2% cumplen los postulantes de la municipalidad distrital de Perené, los porcentajes no se diferencian significativamente.

Respecto a esta situación se tienen estudios como el Maldonado (2013), donde concluye que:” Las entrevistas permiten la comunicación en dos sentidos los entrevistados obtienen información sobre el solicitante y el solicitante la obtiene sobre la organización, además de que existen varios tipos de entrevista de los cuales se pueden hacer uso, para que esta tenga el fin que todos quieren lograr: escoger al mejor candidato para el puesto. Se tiene

que recordar que es una parte fundamental en el proceso de reclutamiento y selección para saber en realidad la clase de persona que está por ingresar a la empresa y formar parte del equipo de trabajo, por lo tanto, se tiene que tomar en cuenta que tienen que hacer un gran trabajo para no dejar pasar nada por alto en el momento de diálogo.

También tenemos Zocon, (2016) concluye que: “el proceso de selección de personal inicia con el requerimiento de personal, en seguida se realiza la divulgación de un anuncio en una página de internet que es computrabajo, luego de ello el administrador recibe los expedientes y verifica la experiencia y estudios de los postulantes con una simple mirada a los documentos, luego se hace el llamado a los que cumplen con los requisitos para una entrevista laboral y con el finalmente procede a la contratación del nuevo trabajador. Verificando que tiene muchas carencias; las dimensiones con los más bajos calificativos fueron la realización de pruebas y las entrevistas y en las cuales debemos de poner mayor énfasis para llegar a tener un adecuado proceso de selección de personal en la empresa”

Asimismo cuando se requiere cubrir una vacante laboral es entonces que se hace conocer la convocatoria en las páginas de internet computrabajo y posteriormente se recepciona los expedientes, verificando si el postulante es apto para la entrevista laboral si el candidato cumple los requisitos se procede a la contratación deseada pero se debe tener en cuenta para que la realización de la entrevista es primordial ser muy selectivo y los responsables deben ser profesionales a carta cabal pues de ello dependerá mucho el éxito empresarial.

Teóricamente respecto a los resultados obtenidos y contrastados con los antecedentes, guardan relación con las teorías de Chiavenato (2011, p. 154) señala entrevista Chiavenato (2011, p. 154): “La entrevista en si es la etapa fundamental del proceso, en la cual se intercambia la información que desean los dos participantes: el entrevistador y el entrevistado. En la entrevista actúan dos personas que inician un proceso de relación interpersonal, cuyo nivel de interacción debe ser muy elevado y, sobre todo, dinámico. El entrevistador estimula (con preguntas) al candidato, a fin de estudiar sus respuestas reacciones de comportamiento (realimentación), las cuales le permiten elaborar nuevas preguntas (estímulos) que alimentan el proceso así sucesivamente”.

También a Según Sampieri, Collado, & Lucio, (2003, p.136), definen las entrevistas como: “Es algo que implica que una persona responde a cuestionarios, el primero hace las preguntas a cada sujeto y anota las respuestas por eso es ineludible que los responsables de las entrevistas sean profesionales versados en el tema porque la habilidad del entrevistador es vital para el éxito en la búsqueda por medio de la entrevista”.

Los resultados de la investigación nos muestran respecto al **objetivo específico 02:** Cómo son las pruebas o exámenes de conocimiento o capacidad en los procesos de selección de personal administrativo en las municipalidades distritales de Pichanaqui y Perené en el año 2021, donde $\alpha = 0.01$ $gl=4$ la $\chi^2 (0.01; 4) = 13.27$ resulta en esta otra etapa de selección de personal fue el examen de conocimiento, las preguntas estaban relacionados en cuanto a conocimiento de las actividades que realiza cada área de administración se puede observar que el 73,9% de postulantes a la Municipalidad distrital de Pichanaqui alcanzan el nivel alto, y el 64,9% de postulantes a la Municipalidad distrital de Perené tienen el nivel alto, los resultados permiten comparar los porcentajes, observando que las diferencias no son tan significativos.

Respecto a esta situación se tienen estudios de Quijano, & Silva, (2016), concluye que: “Las pruebas de conocimiento son instrumentos para evaluar el nivel de conocimientos son instrumentos para evaluar el nivel de conocimientos generales y específicos de los candidatos que exige el puesto a cubrir. Busca medir el grado de conocimientos profesionales o técnicos como nociones de informática, contabilidad, redacción, inglés, etc. Por otro lado las pruebas de capacidad son muestras de trabajo que se utilizan para constatar el desempeño de los candidatos. Buscando medir el grado de capacidad o habilidad para manejar la computadora, la pericia del conducto de camiones o del estibador, de la capturista o del operador de maquinarias, existe una enorme variedad.

Y en un estudio más similar tenemos a Alejos & Espinoza, (2019) concluye que “La evaluación de conocimientos es un instrumento para medir la eficiencia y la efectividad de un trabajador respecto a las funciones que debe realizar en su puesto de trabajo. Con la información recolectada se podrá conocer la productividad de los trabajadores y comparar los resultados esperados respecto a la situación actual de desempeño en un área organizacional. Lo mencionado antes, se comprueba gracias a los resultados mencionados en la discusión.

Teóricamente, Chiavenato, (2011, p.155), concluye que las pruebas o exámenes de conocimiento o capacidad en los procesos de selección de personal es: “Instrumentos objetivos para evaluar conocimientos y habilidades adquiridos a través del estudio, práctica o ejercicio. Buscan medir el grado de conocimiento profesional o técnico que exige el puesto (nociones de contabilidad, de informática, de ventas, de tecnología, de producción, etc.) o el grado de capacidad o habilidad para ciertas tareas (destreza como chofer de camión, capturista, telefonista, operario de máquina, para utilizar una calculadora, etcétera). Hay diversas pruebas de conocimientos y capacidades, razón por la que se acostumbra clasificarlas de acuerdo con el método, el área o la forma.

“Son instrumentos objetivos para evaluar conocimientos y habilidades adquiridos a través del estudio, práctica o ejercicio. Buscan medir el grado de conocimiento profesional o técnico que exige el puesto (nociones de contabilidad, de informática, de ventas, de tecnología, de producción, etc.) o el grado de capacidad o habilidad para ciertas tareas (destreza como chofer de camión, capturista, telefonista, operario de máquina, para utilizar una calculadora, etcétera). Hay diversas pruebas de conocimientos y capacidades, razón por la que se acostumbra clasificarlas de acuerdo con el método, el área o la forma” (Chiavenato, 2011, p.155).

Los resultados de la investigación nos muestran respecto al **objetivo específico 3:** Comparar los exámenes psicométricos en los procesos de selección de personal administrativo en las municipalidades distritales de Pichanaqui y Perené en el año 2021, donde $\alpha = 0.01$ $gl=24$ la $\chi^2(0.01; 24) = 33.19$ resulta en esta otra etapa de selección de personal fue siguiendo con el proceso de selección, en esta oportunidad fue el examen psicométrico, las preguntas estaban relacionados al comportamiento humano del colaborador en cada área de administración, el 73% de postulantes a la Municipalidad distrital de Pichanaqui alcanzan el nivel alto, y el 89,2% de postulantes a la Municipalidad distrital de Perené tienen el nivel alto, al comparar los porcentajes, vemos que ambos distritos el nivel de los postulantes es relevante, con ello demuestras que el comportamiento en las áreas administrativas deben ser empáticas con los usuarios.

Respecto a esta situación se tienen estudios Monar, (2016), concluye que :” Es así que 25 encuestados afirmaron que no se les realizó ningún llenado de formatos, exámenes, pruebas y/o test. Lo que demuestra que el personal es contratado sin medir sus conocimientos tanto psicológicos como generales.

Los resultados obtenidos y contrastados con los antecedentes, guardan relación con las teorías de Chiavenato (2001, p.264), define la identidad verbal como: “El término designa de un conjunto de pruebas que se aplica a las personas para apreciar su desarrollo mental, sus aptitudes, habilidades, conocimientos, etc. Es una medida de desempeño o de ejecución, ya sea mediante operaciones intelectuales o manuales, de selección o escritas. Generalmente se utiliza para conocer mejor a las personas con miras a tomar la decisión, orientación profesional, evaluación profesional, diagnóstico de personalidad, etc. Constituyen una medida objetiva y estandarizada de muestras del comportamiento de

personas su función es analizar dichas muestras, examinarlas en condiciones estandarizadas y compararlas con patrones estadísticos”.

Los resultados de la investigación nos muestran respecto al **objetivo específico 04:** Comparar los exámenes de personalidad en los procesos de selección de personal administrativo en las municipalidades distritales de Pichanaqui y Perené en el año 2021, donde $\alpha = 0.01$ $g| = 4$ la $\chi^2 (0.01; 24) = 33.19$ resulta que, se aplicó los exámenes de personalidad, las preguntas estaban relacionados con la personalidad de cada postulante, el 80,2% de postulantes a la Municipalidad distrital de Pichanaqui mostraron el nivel alto, y el 82% de postulantes a la Municipalidad distrital de Perené mostraron un nivel alto, al comparar los porcentajes, vemos que en ambos distritos el porcentaje indica que no existen diferencias significativas el nivel de conocimientos, evidenciando que los postulantes demuestran tener una buena personalidad para ocupar el cargo.

Respecto a esta situación se tienen estudios de Osorio & Paredes, Wiliam (2018), concluye que: “Existe relación significativa de la personalidad con la satisfacción laboral de los colaboradores G4S Perú. Puesto que la prueba del Chi cuadrado muestra un P valor de 0,02 > a 0.05. Es decir, la prueba de hipótesis muestra que existe una dependencia entre la personalidad y la satisfacción laboral, aunque no queda claro el sentido y nivel de dependencia, esto debido a la naturaleza cualitativa de la variable personalidad, Por ello, se afirma con certeza que las satisfacciones laborales dependen en parte del tipo de personalidad en los colaboradores G4S Perú SAC de Lima metropolitana.

Y Bautista (2016), finaliza: en lo referente al primer objetivo específico el cual está orientado a determinar los temperamentos de personalidad en los colaboradores de Ladrillera Maxx S.A.C, se concluye que, el temperamento predominante es el sanguíneo, estableciendo que las características que presentan la mayoría de los colaboradores son: la sociabilidad, despreocupación, liderazgo receptividad, etc., que los predispone a la satisfacción laboral.

Teóricamente, Chiavenato (2001, p.159), concluye que los exámenes de personalidad es que: “Sirven para analizar los distintos rasgos de personalidad, pueden ser determinados por el carácter (adquirido o fenotípico) o por el temperamento (innato o genotípico). Un rasgo de personalidad es una característica señalada del individuo capaz de distinguirlos de los demás. Los exámenes de personalidad son genéricos cuando revelan rasgos generales, y reciben el nombre de psicodiagnósticos. A esta categoría pertenecen los llamados tests de (expresión corporal), test de (proyección de la personalidad), como el psicodiagnóstico

de Rorschach el de la percepción temática, el del árbol de Koch, el de la figura humana de Machover, el de Szondi, etcétera”.

Los resultados de la investigación nos muestran respecto al **objetivo específico 05:** Comparar las técnicas de simulación en los procesos de selección de personal administrativo en las municipalidades distritales de Pichanaqui y Perené en el año 2021, donde $\alpha = 0.05$ $gl=40$ la $\chi^2 (0.05; 40) = 32.34$ resulta que, se aplicó el examen de técnicas de simulación en esta parte se observaron si los postulantes dominaban las técnicas de simulación, dado que las áreas están implementadas con computadores e internet, el 26,1% de postulantes de la Municipalidad distrital de Pichanaqui conocen eficientemente, sin embargo hay un 55% que solo conocen moderadamente, los resultados son diferente en la Municipalidad de Perené, aquí se observa que 64% de postulantes si conocen técnicamente el manejo de las áreas administrativas, existen diferencia significativas el nivel de conocimientos.

Respecto a esta situación se tienen estudios Arcce (2018), concluye que:” El diseño de manera efectiva para modelo de simulación del proceso de medición de la carga de expedientes de titulación referidos a la Escuela Profesional de Ingeniería de Sistemas de la Universidad Nacional José María Arguedas, utilizando el método de Montecarlo, permitiendo conocer los tiempos de atención por cada estado por lo que atraviesa un expediente titulación y los tiempos de espera, además de generar resultados de la productividad de cada proceso.

CONCLUSIONES

1. Se comparó que no existen diferencias significativas en los procesos de selección de personal administrativo en las municipalidades distritales de Pichanaqui y Perené en el año 2021; debido a los resultados obtenidos en la parte estadística; equivalente a chi cuadrado = 7,631^a lo que significa una correlación media. Donde se contrastó con la prueba de hipótesis cuyo nivel de significancia teórica es $\alpha = 0,01$ es mayor que P-valor de tabla = 0,000; en consecuencia, se acepta la H₀ y rechaza la H₁.

2. Se comparó que no existe diferencias significativas en las entrevistas de los procesos de selección de personal administrativo en las municipalidades distritales de Pichanaqui y Perené en el año 2021; debido a los resultados obtenidos en la parte estadística; chi cuadrado de Pearson = 8,958^a lo que significa una correlación media. Donde se contrastó con la prueba de hipótesis cuyo nivel de significancia teórica $\alpha = 0,01$ es mayor que P-valor de tabla = 0,000; en consecuencia, se acepta el H₀ y se rechaza la H₁.

3. Se comparó que no existe diferencias significativas en los exámenes psicométricos de los procesos de selección de personal administrativo en las municipalidades distritales de Pichanaqui y Perené en el año 2021; debido a los resultados obtenidos en la parte estadística; chi cuadrado de Pearson = 34,731^a lo que significa una correlación media. Donde se contrastó con la prueba de hipótesis cuyo nivel de significancia teórica $\alpha = 0,01$ es mayor que P-valor de tabla = 0,000; en consecuencia, se acepta la H₁ y se rechaza el H₀.

4. Se comparó que no existen diferencias significativas en los exámenes de personalidad de los procesos de selección de personal administrativo en las municipalidades distritales de Pichanaqui y Perené en el año 2021; debido a los resultados obtenidos en la parte estadística; equivalente a chi cuadrado =13, 026^a lo que significa una correlación media. Donde se contrastó con la prueba de hipótesis cuyo nivel de significancia teórica es $\alpha = 0,01$ es mayor que P-valor de tabla = 0,000; en consecuencia, se acepta la H0 y rechaza la H1.

5. Se comparó que existen diferencias significativas en las técnicas de simulación en los procesos de selección de personal administrativo en las municipalidades distritales de Pichanaqui y Perené en el año 2021, debido a los resultados obtenidos en la parte estadística; equivalente a chi cuadrado =67, 872^a lo que significa una correlación media. Donde se contrastó con la prueba de hipótesis cuyo nivel de significancia teórica es $\alpha = 0,05$ es mayor que P-valor de tabla = 0,000; en consecuencia, se acepta la H1 y rechaza la Ho.

RECOMENDACIONES

- 1.** Se recomienda al consejo municipal de ambas municipalidades distritales capacitar al departamento de Recursos Humanos en temas relacionados sobre los procesos de selección del personal administrativo, pues de antemano sabemos que este concepto es muy importante ya que de este depende la obtención del personal idóneo para el trabajo eficiente en la empresa.
- 2.** Se recomienda al departamento de Recurso Humanos de las municipalidades distritales de Pichanaqui y Perené, reciban capacitaciones de forma periódica en temas relacionados en el buen desarrollo de las entrevistas de los procesos de selección de personal administrativo de esta manera se logrará mejorar en los servicios prestados por los candidatos adjudicados. Sabiendo de antemano que la administración pública es servir al pueblo de manera eficientemente.
- 3.** Se recomienda al consejo municipal de ambas municipalidades distritales de Pichanaqui y Perené tomen en cuenta que es fundamental capacitar al departamento de Recursos Humanos para mejorar diversas falencias respecto a la realización de las pruebas o exámenes de conocimiento o capacidad de los procesos de selección

de personal administrativo. Sabemos que al saber cómo realizar dichas pruebas ayudara a encontrar el capital humano apto para realizar funciones administrativas en ambas municipalidades tanto como en papel como en la práctica.

4. Se recomienda a las autoridades municipales de los distritos de Pichanaqui y Perené que realicen los exámenes psicométricos de la mejor manera posible por parte de Área de Recursos Humanos para poder conocer de cerca muy claramente sus potencialidades y limitancias de los postulantes, del mismo modo se puede hasta predecir su conducta en el trabajo y lo más importante del asunto es que existe la posibilidad de poder conocer el grado de satisfacción del aspirante a nivel profesional como en lo personal, siendo cualidades ineludibles por conocer que impactaran en el ejercicio laboral dentro de ambas instituciones de la administración pública.
5. Se recomienda a los alcaldes como titulares del pliego de ambas municipalidades distritales de Pichanaqui y Perené, que realicen los exámenes de personalidad en los procesos de selección de personal administrativo aplicando la mejora continua porque logra identificar los rasgos del individuo a nivel personal pudiendo conocer sus habilidades, rendimiento, desempeño laboral de formas específicas la cuál es imprescindible tener de conocimiento en el sector laboral con mayor razón si son instituciones públicas del estado, porque el propósito primordial es captar capital humano idóneo para brindar calidad de servicio, y de ese modo aseguramos el éxito institucional y la prolongación laboral de los que postulan en sus puestos.
6. Se encomienda a la Oficina encargada de gestionar el Talento Humano de ambas municipalidades distritales de Pichanaqui y Perené, tomen en cuenta que es fundamental centrarse y efectuar de forma correcta las técnicas de simulación de los procesos de selección de personal administrativo, debido a que con dichas técnicas al candidato que opta por un puesto laboral se le sumerge en una situación “tipo ilusoria” con la finalidad de tener conocer la forma como actuaría ante determinados retos, conflictos y/o situaciones dificultosas que puedan desarrollarse durante la ejecución del cargo al que está postulando.

7. Sugerimos a los alcaldes de las municipalidades distritales de Pichanaqui y Perené, que para las próximas contrataciones traer profesionales con experticia para realizar las evaluaciones de selección de personal debido a que estas decisiones derivan los lineamientos esenciales para que las instituciones públicas del estado mencionadas logren brindar calidad de servicio a sus ciudadanos de su distrito. Sabemos que al realizar los procesos de selección de personal administrativo se lograra marcar la diferencia y “eliminar” ese concepto negativo que refieren que en las municipalidades priman los favores políticos y no se contratan profesionales competentes y la ciudadanía es perjudicada de sobre manera.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alejos , L., & Espinoza, D. (2019). *Trabajo de Investigacion: "Análisis de selección de personal y el tiempo de permanencia de los trabajadores de un call center"*. Lima.
- Alles, M. (2006).
- Alles, M. (2006). *Selección por competencias*.
- Alles, M. (2006). *Selección por competencias*.
- Arcce, A. (2018). *"Modelo de simulación de montecarlo para la medición de carga de expedientes de titulación en la escuela profesional de ingeniería de sistemas de la UNAJMA -2018"*.
- Baena, G. (2017). *Metodología de la Investigación - Serie integral por competencias*. Grupo Editorial Patria.
- Barboza, M. (2019). *Reestructuración de los proceso de reclutamiento y selección de personal en un importante concesionario de vehículos de ciudad de cuenca*. tesis para la obtención de psicóloga, Cuenca- Ecuador. Obtenido, de <http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/9353>
- Bazán y Tafur, (. p. (2018). *Proceso de selección de personal con el desempeño laboral de las promotoras de los Pronoei - Zona Norte del distrito de Cajamarca, año 2018*. Universidad Privada del Norte, Cajamarca. obtenido de , de <http://hdl.handle.net/11537/14801>
- Cabezas, E. (2018). *Introducción a la metodología de la Investigación Científica*.
- Cabezas, E. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Ecuador.
- Calix, Z. (2008). *Metodología de la Investigación Científica 1*. Mexico: Servicios Editoriales Once Rios.
- Carvajal, L. (2016). *Selección de personal : Discursos, prácticas, tecnologías*. Bogotá , Colombia: Editorial Pontificia Universidad Javeriana.
- Chiavenato. (1999).

- Chiavenato. (2011). *Administración de recursos humanos*.
- Chiavenato. (2011). *Administración de recursos humanos*.
- chiavenato, H. (2011). *Recursos Humanos Novena Edición*.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Mc Graw Hill. Chiavenato, I. (2006). Administración de personal. En I. Chiavenato, I (pág. 6). Mexico: McGrawHill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de los Recursos Humanos*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos - El capital de las organizaciones*. Mexico: Mc Graw Hill. Recuperado el 11 de marzo del 2021 de Marzo de 2021
- De La Cruz, M. (2018). *Selección de personal y su influencia en el desempeño de los colaboradores en la empresa Virgo Contratistas Generales E.I.R.L de Trujillo, 1° trimestre del año 2018*. Trujillo: Alicia.obtenido de, de <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/4302>
- Fayol, H. (1996). *La administración moderna*. México: Mc Craw Hill.
- Fernandez, H. (2017). Proceso de selección personal y desempeño laboral en la Constructora GyQ de Huancayo. Huancayo.
- Garcia, S. (2017). *Análisis de puestos de trabajo y selección de personal*. Elche.
- Gonzales, S. (2018). *Gestión de calidad en la selección de personal gestión de calidad en la selección de personal de servicio, Rubro salons de Belleza y SPA del Jiron Manuel Ruiz Distrito de Chimbote, 2016. Tesis Universidad Católica los Angeles de Chimbote*. obtenido de, de <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/8130>
- Guevara y Villanueva, (. (2019). *Selección del personal y desempeño laboral en la empresa. universidad privada antonio guillermo urrelo, cajamarca.*, de <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1178>
- Hernandez, R. (2006). *Metodología de la Investigación*. Recuperado el Sabado de Febrero de 2021
- Hernandez, & Mendoza. (2018). *Metodología de la Investigación -Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*
- Hernández, F. (2006). *Metodología de la investigación*. Mexico: Mc Graw Hill. Recuperado el viernes de Marzo de 2021
- Hernandez, F. y. (2006). *Metodología de Investigación*. Mexico. Hernandez, F. y. (2010). *Metodología de la investigación*. Mexico.
- Hernandez, F. y. (2010). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Mc Garw Hill.
- Hernandez, F. y. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hil.
- Hernandez, F. y. (2010). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Hernandez, F. y. (2010). *Metodología de la investigación* . Mexico: Mc Graw Hill.

- Hernandez, R. (2006). *Metodologia de Investigacion*.
- hernandez, r. (2006). *metodologia de la investigacion*.
- Hernandez, R. (2006). *Metodologia de la investigacion*.
- Hernandez, R. (2006). *Metodologia de la investigacion*.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la investigación científica* (Sexta ed.). México: Mac Crow Hill.
- Herrero, L. (2008). *Motivación intrínseca*. México, México: Edu Doc, de file:///C:/Users/Admin/Downloads/Lorena%20Herrero%20Serment.pdf
- Idalberto, C. (2011). *Administracion de los Recursos Humanos - el capital humano de las organizaciones*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Idalberto, C. (2011). *Administracion de los Recursos Humanos- El capital humano de las organizaciones*. México: Mc Graw Hill.
- La fuente, C. (2008). *Metodologia en las Investigaciones Sociales*.
- Loufatti, E. (2018). *Reclutando y seleccionando al personal*. Surquillo, Lima, Peru: Pearson.
- Maldonado, R. (2013). *"Entrevista laboral y seleccion laboral"*.
- Marchan, G. (2017). Implementacion de un sistema web utilizando algoritmo K-Means para mejorar el proceso de reclutamiento y selección del capital humano en la empresa *M. Y C. Pariñas S.A. - Talara*. Tesis de ingeniería de Sistemas y computación, Chiclayo. del 2020
- Martín, N. (2007). *El papel de la motivación*. Valladolid, España: Resereach. obtenido de file:///C:/Users/Admin/Downloads/DAEE_05_07_Papel_de_la_motivacion.pdf
- Monar, K. (2016). *"Plan de mejoramiento para el proceso de seelcion de personal de una empresa de servicios en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2016"*. Lima.
- Murillo, P. (2015). *Sistema de reclutamiento y selección del personal para la cadena de supermercados Mercamaxx del Cantón Los Bancos, Provincia de Pichincha*.
- Naranjo, R. (2012). *El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de. baranquilla- colombia*.
- Nolberto, M. (2017). *"Gestion del Talento Humano en el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017"*. Tesis para obtener el grado de licenciado en administracion, Universidad de Huanuco. Obtenido, de <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/408>
- Osorio, Enrique, & Paredes, Wiliam. (2018). *Personalidad y satisfaccion laboral en agentes de la empresa G4S Peru, Lima Metropolitana, 2018*.
- Palomino, L. (2019). *"Diagnostico de la situacion del proceso de seleccion de personal en la empresa Edge S.A.C en el perido 2019"* Universidad Nacional Tecnologica de Lima Sur., villa el salvador.
- Porret, M. (2006). *Recursos Humanos, Direccion y Gestion de personas en las organizaciones*.

- Quijano, Ana, & Silva, K. (2016). *"Selección de personal y su relación con el desempeño laboral en la Empresa de transportes Civa Chiclayo 2016"*. Universidad Ciudad de Sipan.
- Quiimi, r. (noviembre de 2015). *Análisis, diseño y desarrollo de un sistema experto con tecnología web open source para la selección de personal de una organización a través de un test psicológico*. Guayaquil, Ecuador.
- Quiroz, J. (2020). *Estrategias para mejorar los procesos de reclutamiento y selección para mejorar los procesos de reclutamiento y selección de personal docente de la sección Utcubamba*. Obtenido de <http://repositorio.untrm.edu.pe/handle/UNTRM/2093>
- Ruiz Saldaña, K. E. (2018). *Proceso de selección de personal y su influencia en la competitividad de la empresa Tamoin Perú SAC, Callao 2018*. Universidad Cesar Vallejo, Lima. Obtenido de, de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/30774>
- Ruiz, K. (2018). *Proceso de selección de personal y su influencia en la competitividad de la empresa Tamoin Perú SAC, Callao 2018*. Universidad Cesar Vallejo, Lima. Obtenido de, <https://hdl.handle.net/20.500.12692/30774>
- Sampieri, R., Collado, C., & Lucio, P. (2003). *"Metodología de Investigación"*. Mexico.
- Squadritto, A. (2015). *"Aspectos Discriminatorios en la Etapa de Descripción de puesto y perfil durante los Procesos de Selección de Personal"*. Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.
- Tamayo, M. (1999). Colombia.
- Tamayo, M. (1999). *aprende a investigar*.
- Tamayo, M. (1999). *aprende a investigar* (Vol. 2). Colombia.
- Tamayo, M. (1999). *Serie aprende a investigar, modulo 2 La Investigación*. Colombia.
- Wayne, M. (2010). *Administración de recursos humanos*. Mexico.
- Zocon, L. (2016). *Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa "soluciones globales empresariales EIRL" de la ciudad de Cajamarca - 2016*.

SELECCIÓN DE PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LAS MUNICIPALIDADES DISTRITALES DE PICHANAQUI Y PERENÉ EN EL AÑO 2021.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE SELECCION DE PERSONAL

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION
SELECCIÓN DE PERSONAL	<p>(Chiavenato, 2011) La selección de personal consiste en elegir 1 hombre adecuado para el sitio adecuado. En otras palabras, la selección busca entre los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos disponibles con la intención de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficacia de la organización. Desde este punto de vista, la selección pretende solucionar dos problemas.</p> <p>1. Adecuación de la persona al trabajo.</p> <p>2. Eficiencia y eficacia de la persona en el puesto.</p>	Entrevistas	Realiza la entrevista de selección de acuerdo al puesto de trabajo y la información requerida en el perfil para conseguir el personal idóneo.	¿La municipalidad distrital realiza la entrevista de selección de acuerdo al puesto de trabajo y la información requerida en el perfil para conseguir el personal idóneo?	<p>Ordinal</p> <p>-Nunca (1)</p> <p>- Muy Pocas veces (2)</p> <p>-Algunas Veces (3)</p> <p>-Casi Siempre (4)</p> <p>-Siempre (5)</p>
			Responde a las preguntas emitidas de manera formidable por el entrevistador para acceder al puesto convocado.	¿Usted responde a las preguntas emitidas de manera formidable por el entrevistador para acceder al puesto convocado?	
			Entrevistadores poseen un alto grado de formación especializada en recursos humanos para realizar la selección del personal apto y calificado con las características necesarias determinadas.	¿Los entrevistadores de la municipalidad distrital poseen un alto grado de formación especializada en recursos humanos para realizar la selección del personal apto y calificado con las características necesarias determinadas para brindar una atención eficiente a la población de su distrito?	
			Es uniforme para todos los candidatos para realizar un proceso de selección de manera equitativa.	¿Las entrevistas para la selección de personal de la municipalidad distrital es uniforme para todos los candidatos aspirantes a una vacante laboral para realizar un proceso equitativo?	
			Es individual para recopilar información cuantitativa y sobre todo cualitativa distinguiendo claramente las informaciones, que son hechos verificables, de los puntos de vistas, análisis y opiniones.	¿La municipalidad distrital realiza la entrevista de selección de forma individual para recopilar información cuantitativa y sobre todo cualitativa distinguiendo claramente las informaciones, que son hechos verificables, de los puntos de vistas, análisis y opiniones?	
		Pruebas o exámenes de conocimiento y capacidad	Se evalúan con objetividad los conocimientos y capacidades del capital humano para adjudicar al que cumpla con el perfil exigido por el cargo.	¿En la municipalidad distrital se evalúan con objetividad los conocimientos y capacidades del capital humano para adjudicar al que cumpla con el perfil exigido por el cargo?	
			Aplica de manera oral, escrita y de realización para una buena selección de personal.	¿Las pruebas o los exámenes de conocimiento y capacidad de la municipalidad distrital se aplican de manera oral, escrita y de realización para una buena selección de personal?	
			Son necesarias para validar en la práctica si el candidato tiene los conocimientos y capacidades requeridos para el puesto.	¿En la municipalidad distrital se realizan las pruebas o exámenes de conocimiento y capacidad de selección de personal necesarias para validar en la práctica si el candidato tiene los conocimientos y capacidades requeridos para el puesto?	
			Tiene elaborado un instrumento para evaluar los elementos importantes dentro del puesto.	¿La municipalidad distrital tiene elaborado un instrumento para evaluar los elementos importantes dentro del puesto convocado para su adjudicación?	
			Se examinan los conocimientos y capacidades de los candidatos en condiciones estandarizadas para compararlos con patrones estadísticos.	¿En la municipalidad distrital se examinan los conocimientos y capacidades de los candidatos en condiciones estandarizadas para compararlos con patrones estadísticos?	
		Exámenes psicométricos	Se analizan las muestras del comportamiento humano para prever como se manifestara ese comportamiento en determinada forma de trabajo.	¿En la municipalidad distrital se analizan las muestras del comportamiento humano para prever como se manifestara ese comportamiento en determinada forma de trabajo?	
			Analizada de manera estandarizada para realizar un proceso de selección justo.	¿En la municipalidad distrital los exámenes psicométricos se analizan de manera estandarizada para realizar un proceso de selección de personal justo?	
			Mide el desempeño mediante operaciones, intelectuales de selección o escritas para conocer mejor al candidato.	¿En la municipalidad distrital se mide el desempeño mediante operaciones, intelectuales de selección o escritas para conocer mejor al candidato?	

			Analiza las aptitudes del candidato con otros candidatos tomando como patrón la comparación para conocer su comportamiento.	¿En la municipalidad distrital se analizan las aptitudes del candidato con otros candidatos tomando como patrón la comparación para conocer su comportamiento?
			Se aplica a los candidatos para apreciar su desarrollo mental, aptitudes y habilidades.	¿En la municipalidad distrital los exámenes psicométricos se aplican a los candidatos para apreciar su desarrollo mental, aptitudes y habilidades?
		Exámenes de personalidad	Información útil para descartar a los candidatos que no reúnen los requisitos del puesto a cubrir	¿En la municipalidad distrital se utiliza información útil para descartar a los candidatos que no reúnen los requisitos del puesto a cubrir?
			Evalúa la idoneidad y destreza del candidato en una sola área para determinar información clave	¿En la municipalidad distrital se evalúa la idoneidad y destreza del candidato en una sola área para determinar información clave?
			Se analizan rasgos genéricos y específicos para tener conocimiento objetivo del candidato.	¿En la municipalidad distrital se analizan rasgos genéricos y específicos para tener conocimiento objetivo del candidato?
			Se usan herramientas para analizar y determinar la personalidad del candidato.	¿En la municipalidad distrital se usan herramientas para analizar y determinar la personalidad del candidato?
			Analiza rangos de personalidad como carácter y temperamento.	¿En los exámenes de personalidad en la municipalidad distrital se analizan los rangos de personalidad como carácter y temperamento del aspirante al puesto laboral?
		Técnicas de simulación	Dramatizan situaciones características del puesto de forma grupal para ver como actuaría el postulante ante determinados retos y conflictos que pueden darse durante el ejercicio del cargo.	¿En el proceso de selección de la municipalidad distrital en las técnicas de simulación se dramatizan situaciones características del puesto para ver como actuaría el postulante ante determinados retos y conflictos que pueden darse durante el ejercicio del cargo?
			Realizan simulacros de forma individual con el candidato sobre algún acontecimiento relacionado con el futuro papel que desempeñara en la empresa para conocer su comportamiento futuro en el cargo.	¿En la municipalidad distrital se realizan simulacros de forma individual con el candidato sobre algún acontecimiento relacionado con el futuro papel que desempeñara en la empresa para conocer su comportamiento futuro en el cargo?
			Conocimiento de la realidad laboral para saber a qué retos profesionales emprende el candidato	¿En la municipalidad distrital el candidato conoce la realidad laboral con las técnicas de simulación para saber a qué retos profesionales emprende?
			Dramatización de escenas (role playing) para estudiar y analizar de la manera más cercana a la realidad al candidato.	¿En la municipalidad distrital se dramatizan escenas como él (role playing) para estudiar y analizar de la manera más cercana a la realidad al candidato?
			Se realiza el tratamiento individual y aislado al tratamiento en grupo.	¿En la municipalidad distrital las técnicas de simulación se realizan el tratamiento individual y aislado al tratamiento en grupo?

INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN Y CONSTANCIA DE APLICACIÓN



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

Escuela Profesional de Administración y Sistemas



INSTRUMENTO: SELECCIÓN DE PERSONAL

ESTIMADO (A):

Reciba un cordial saludo, la presente encuesta es parte de una investigación que tiene por finalidad de comparar cuales son los procesos de selección de personal en la municipalidad distrital de Perené y municipalidad de Pichanaquí, en el año 2021. La encuesta es totalmente confidencial y anónima por lo que se le agradecerá de antemano que responda de la manera más sincera posible ya que dicha investigación ayudará en las mejoras de las mencionadas instituciones.

INSTRUCCIONES: Marque con una X en el casillero de su preferencia según el recuadro líneas abajo.

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA
5	4	3	2	1

N°	ITEM	5	4	3	2	1
	VARIABLE: SELECCIÓN DE PERSONAL					
	ENTREVISTAS					
1	¿La municipalidad distrital realiza la entrevista de selección de acuerdo al puesto de trabajo y la información requerida en el perfil para conseguir el personal idóneo?					
2	¿Usted responde a las preguntas emitidas de manera formidable por el entrevistador para acceder al puesto convocado?					
3	¿Los entrevistadores de la municipalidad distrital poseen un alto grado de formación especializada en recursos humanos para realizar la selección del personal apto y calificado con las características necesarias determinadas para brindar una atención eficiente a la población de su distrito?					
4	¿Las entrevistas para la selección de personal de la municipalidad distrital es uniforme para todos los candidatos aspirantes a una vacante laboral para realizar un proceso equitativo?					
5	¿La municipalidad distrital realiza la entrevista de selección de forma individual para recopilar información cuantitativa y sobre todo cualitativa distinguiendo claramente las informaciones, que son hechos verificables, de los puntos de vistas, análisis y opiniones?					
	PRUEBAS O EXÁMENES DE CONOCIMIENTO Y CAPACIDAD	5	4	3	2	1
6	¿En la municipalidad distrital se evalúan con objetividad los conocimientos y capacidades del capital humano para adjudicar al que cumpla con el perfil exigido por el cargo?					
7	¿Las pruebas o los exámenes de conocimiento y capacidad de la municipalidad distrital se aplican de manera oral, escrita y de realización para una buena selección de personal?					
8	¿En la municipalidad distrital se realizan las pruebas o exámenes de conocimiento y capacidad de selección de personal necesarias para validar en la práctica si el candidato tiene los conocimientos y capacidades requeridos para el puesto?					
9	¿La municipalidad distrital tiene elaborado un instrumento para evaluar los elementos importantes dentro del puesto convocado para su adjudicación?					
10	¿En la municipalidad distrital se examinan los conocimientos y capacidades de los candidatos en condiciones estandarizadas para compararlos con patrones estadísticos?					
	EXAMENES PSICOMÉTRICOS	5	4	3	2	1
11	¿En la municipalidad distrital se analizan las muestras del comportamiento humano para prever como se manifestará ese comportamiento en determinada forma de trabajo?					
12	¿En la municipalidad distrital los exámenes psicométricos se analizan de manera estandarizada para realizar un proceso de selección de personal justo?					
13	¿En la municipalidad distrital se mide el desempeño mediante operaciones, intelectuales de selección o escritas para conocer mejor al candidato?					
14	¿En la municipalidad distrital se analizan las aptitudes del candidato con otros candidatos tomando como patrón la comparación para conocer su comportamiento?					
15	¿En la municipalidad distrital los exámenes psicométricos se aplican a los candidatos para apreciar su desarrollo mental, aptitudes y habilidades?					

	EXÁMENES DE PERSONALIDAD	5	4	3	2	1
16	¿En la municipalidad distrital se utiliza información útil para descartar a los candidatos que no reúnen los requisitos del puesto a cubrir?					
17	¿En la municipalidad distrital se evalúa la idoneidad y destreza del candidato en una sola área para determinar información clave?					
18	¿En la municipalidad distrital se analizan rasgos genéricos y específicos para tener conocimiento objetivo del candidato?					
19	¿En la municipalidad distrital se usan herramientas para analizar y determinar la personalidad del candidato?					
20	¿En los exámenes de personalidad en la municipalidad distrital se analizan los rangos de personalidad como carácter y temperamento del aspirante al puesto laboral?					
21	TÉCNICAS DE SIMULACIÓN	5	4	3	2	1
22	¿En el proceso de selección de la municipalidad distrital en las técnicas de simulación se dramatizan situaciones características del puesto para ver como actuaría el postulante ante determinados retos y conflictos que pueden darse durante el ejercicio del cargo?					
23	¿En la municipalidad distrital se realizan simulacros de forma individual con el candidato sobre algún acontecimiento relacionado con el futuro papel que desempeñará en la empresa para conocer su comportamiento futuro en el cargo?					
24	¿En la municipalidad distrital el candidato conoce la realidad laboral con las técnicas de simulación para saber a qué retos profesionales emprende?					
25	¿En la municipalidad distrital se dramatizan escenas como él (role playing) para estudiar y analizar de la manera más cercana a la realidad al candidato?					
26	¿En la municipalidad distrital las técnicas de simulación se realizan el tratamiento individual y aislado al tratamiento en grupo?					

Cesal



ENCUESTA N° 01

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



INSTRUMENTO: SELECCIÓN DE PERSONAL

ESTIMADO (A):

Reciba un cordial saludo, la presente encuesta es parte de una investigación que tiene por finalidad de comparar cuales son los procesos de selección de personal en la municipalidad distrital de Perené y municipalidad de Pichanaqui, en el año 2021. La encuesta es totalmente confidencial y anónima por lo que se le agradecerá de antemano que responda de la manera más sincera posible ya que dicha investigación ayudará en las mejoras de las mencionadas instituciones.

INSTRUCCIONES: Marque con una X en el casillero de su preferencia según el recuadro líneas abajo.

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA
5	4	3	2	1

N°	ITEM	5	4	3	2	1
VARIABLE: SELECCIÓN DE PERSONAL						
ENTREVISTAS						
1	¿La municipalidad distrital realiza la entrevista de selección de acuerdo al puesto de trabajo y la información requerida en el perfil para conseguir el personal idóneo?	X				
2	¿Usted responde a las preguntas emitidas de manera formidable por el entrevistador para acceder al puesto convocado?	X				
3	¿Los entrevistadores de la municipalidad distrital poseen un alto grado de formación especializada en recursos humanos para realizar la selección del personal apto y calificado con las características necesarias determinadas para brindar una atención eficiente a la población de su distrito?	X				
4	¿Las entrevistas para la selección de personal de la municipalidad distrital es uniforme para todos los candidatos aspirantes a una vacante laboral para realizar un proceso equitativo?	X				
5	¿La municipalidad distrital realiza la entrevista de selección de forma individual para recopilar información cuantitativa y sobre todo cualitativa distinguiendo claramente las informaciones, que son hechos verificables, de los puntos de vistas, análisis y opiniones?		X			
PRUEBAS O EXÁMENES DE CONOCIMIENTO Y CAPACIDAD						
6	¿En la municipalidad distrital se evalúan con objetividad los conocimientos y capacidades del capital humano para adjudicar al que cumpla con el perfil exigido por el cargo?	X				
7	¿Las pruebas o los exámenes de conocimiento y capacidad de la municipalidad distrital se aplican de manera oral, escrita y de realización para una buena selección de personal?			X		
8	¿En la municipalidad distrital se realizan las pruebas o exámenes de conocimiento y capacidad de selección de personal necesarias para validar en la práctica si el candidato tiene los conocimientos y capacidades requeridos para el puesto?	X				
9	¿La municipalidad distrital tiene elaborado un instrumento para evaluar los elementos importantes dentro del puesto convocado para su adjudicación?	X				
10	¿En la municipalidad distrital se examinan los conocimientos y capacidades de los candidatos en condiciones estandarizadas para compararlos con patrones estadísticos?	X				
EXÁMENES PSICOMÉTRICOS						
11	¿En la municipalidad distrital se analizan las muestras del comportamiento humano para prever como se manifestará ese comportamiento en determinada forma de trabajo?	X				
12	¿En la municipalidad distrital los exámenes psicométricos se analizan de manera estandarizada para realizar un proceso de selección de personal justo?	X				
13	¿En la municipalidad distrital se mide el desempeño mediante operaciones, intelectuales de selección o escritas para conocer mejor al candidato?			X		
14	¿En la municipalidad distrital se analizan las aptitudes del candidato con otros candidatos tomando como patrón la comparación para conocer su comportamiento?	X				

15	¿En la municipalidad distrital los exámenes psicométricos se aplican a los candidatos para apreciar su desarrollo mental, aptitudes y habilidades?	X				
EXÁMENES DE PERSONALIDAD		5	4	3	2	1
16	¿En la municipalidad distrital se utiliza información útil para descartar a los candidatos que no reúnen los requisitos del puesto a cubrir?	X				
17	¿En la municipalidad distrital se evalúa la idoneidad y destreza del candidato en una sola área para determinar información clave?	X				
18	¿En la municipalidad distrital se analizan rasgos genéricos y específicos para tener conocimiento objetivo del candidato?	X				
19	¿En la municipalidad distrital se usan herramientas para analizar y determinar la personalidad del candidato?	X				
20	¿En los exámenes de personalidad en la municipalidad distrital se analizan los rangos de personalidad como carácter y temperamento del aspirante al puesto laboral?	X				
TÉCNICAS DE SIMULACIÓN		5	4	3	2	1
22	¿En el proceso de selección de la municipalidad distrital en las técnicas de simulación se dramatizan situaciones características del puesto para ver como actuaría el postulante ante determinados retos y conflictos que pueden darse durante el ejercicio del cargo?	X				
23	¿En la municipalidad distrital se realizan simulacros de forma individual con el candidato sobre algún acontecimiento relacionado con el futuro papel que desempeñará en la empresa para conocer su comportamiento futuro en el cargo?	X				
24	¿En la municipalidad distrital el candidato conoce la realidad laboral con las técnicas de simulación para saber a qué retos profesionales emprende?	X				
25	¿En la municipalidad distrital se dramatizan escenas como el (role playing) para estudiar y analizar de la manera más cercana a la realidad al candidato?			X		
26	¿En la municipalidad distrital en las técnicas de simulación se realiza el tratamiento individual y aislado al tratamiento en grupo?					X

CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

Experto N° 1

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: lista de cotejo para evaluar "Selección de Personal"

OBJETIVO: Describir como se da la Selección de personal administrativo en las municipalidades distritales de Pichanaki y Perene en el año 2021.

DIRIGIDO A: Personal que labora en las municipalidades distritales de Pichanaki y Perene en el año 2021.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR DEL INSTRUMENTO: VERÁSTEGUI VELÁSQUEZ GRACIELA SOLEDAD

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER

VALORACIÓN:

Muy bueno	Bueno	Regular	Malo
-----------	-------	---------	------


Mg. Graciela Soledad Verástegui Velásquez
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: lista de cotejo para evaluar "Selección de Personal"

OBJETIVO: Describir como se da la Selección de personal administrativo en las municipalidades distritales de Pichanaki y Perene en el año 2021.

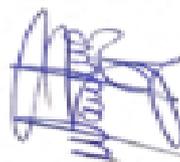
DIRIGIDO A: Personal que labora en las municipalidades distritales de Pichanaki y Perene en el año 2021.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR DEL INSTRUMENTO: PAUL DENIS MARTINEZ VITOR

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS

VALORACIÓN:

	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo
--	-----------	-------	---------	------



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: lista de cotejo para evaluar "Selección de Personal"

OBJETIVO: Describir como se da la Selección de personal administrativo en las municipalidades distritales de Pichanaki y Perene en el año 2021.

DIRIGIDO A: Personal que labora en las municipalidades distritales de Pichanaki y Perene en el año 2021.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR DEL INSTRUMENTO: YULIANA VARGAS ARISTE

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER

VALORACIÓN:

X

Muy bueno	Bueno	Regular	Malo
-----------	-------	---------	------



.....
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: lista de colegio para evaluar "Selección de Personal"

OBJETIVO: Describir como se da la Selección de personal administrativo en las municipalidades distritales de Pichanaki y Perené en el año 2021.

DIRIGIDO A: Personal que labora en las municipalidades distritales de Pichanaki y Perene en el año 2021.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR DEL INSTRUMENTO: FREDI GUTIERREZ MEZA

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER

VALORACION:

Muy bueno	X	Bueno	Regular	Malo
-----------	---	-------	---------	------



.....
FIRMA DEL EVALUADOR

DATA DE PROCESAMIENTO DE DATOS

Variable N° 01 - Selección de personal en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui

VARIABLE: SELECCIÓN DE PERSONAL																																
DIMENSIONES		ENTREVISTAS					PRUEBAS DE CONOCIMIENTO Y CAPACIDAD					EXAMENES PSICOMÉTRICOS					EXÁMENES DE PERSONALIDAD					TECNICAS DE SIMULACIÓN					VARIABLE					
ITEMS	SUJETOS	1	2	3	4	5	D1	6	7	8	9	10	D2	11	12	13	14	15	D3	16	17	18	19	20	D4	21	22	23	24	25	D5	TOTAL
<u>1</u>		3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	1	3	13	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	73
<u>2</u>		2	1	2	2	3	10	2	1	1	1	2	7	1	2	2	1	2	8	2	1	2	2	1	8	2	2	2	3	3	12	45
<u>3</u>		2	3	1	3	3	12	3	2	3	3	3	14	3	2	3	3	3	14	3	2	3	3	2	13	3	3	3	1	2	12	65
<u>4</u>		3	3	2	2	3	13	3	2	3	3	3	14	3	2	3	3	2	13	3	3	2	3	3	14	2	3	3	2	3	13	67
<u>5</u>		2	3	3	2	3	13	3	2	3	3	2	13	3	3	3	3	2	14	2	3	3	2	3	13	3	2	3	3	2	13	66
<u>6</u>		2	3	2	3	2	12	3	2	3	3	2	13	3	3	2	3	2	13	2	3	2	2	3	12	2	3	2	3	3	13	63
<u>7</u>		3	2	3	2	3	13	2	1	2	1	2	8	2	3	1	2	2	10	2	1	2	2	1	8	2	1	3	3	2	11	50
<u>8</u>		2	3	2	3	2	10	3	2	3	3	2	13	3	2	3	3	3	14	2	3	2	2	3	12	2	3	2	1	2	10	59
<u>9</u>		2	3	2	1	3	9	1	3	2	1	3	10	1	2	3	2	1	9	2	3	2	2	3	12	2	3	3	3	2	13	53
<u>10</u>		3	2	1	3	1	10	3	3	1	2	1	10	2	1	2	3	1	9	3	2	1	3	2	11	1	3	1	3	2	10	50
<u>11</u>		3	2	3	2	3	13	2	3	2	1	3	11	3	3	2	3	3	14	3	2	3	3	2	13	3	3	3	2	1	12	63
<u>12</u>		3	3	2	3	2	13	3	3	2	3	3	14	3	2	3	3	2	13	3	3	2	3	3	14	2	3	2	2	3	12	66
<u>13</u>		3	2	3	3	1	12	3	1	3	1	2	10	3	2	3	3	3	14	3	2	3	3	2	13	3	3	1	3	2	12	61
<u>14</u>		3	2	3	2	3	13	3	1	3	2	3	12	3	2	3	2	3	13	3	2	3	3	2	13	3	3	3	2	3	14	65
<u>15</u>		2	3	2	1	3	11	3	1	2	3	2	11	2	3	1	2	3	11	2	3	2	2	3	12	2	3	3	2	3	13	58
<u>16</u>		3	2	1	2	3	11	3	1	2	1	3	10	3	1	2	3	1	10	3	2	1	3	3	12	1	3	3	3	2	12	55
<u>17</u>		3	2	2	3	3	13	3	2	3	3	2	13	2	3	2	3	3	13	2	3	2	2	3	12	2	3	3	2	1	11	62

<u>18</u>	2	3	2	3	2	12	3	2	3	2	3	13	3	2	3	2	3	13	2	3	2	2	3	12	2	3	2	3	2	12	62
<u>19</u>	2	3	2	3	2	12	3	2	3	2	3	13	3	3	2	3	3	14	2	3	3	2	3	13	3	3	2	3	2	13	65
<u>20</u>	2	2	3	2	3	12	2	3	3	2	3	13	2	3	2	3	2	12	2	1	3	2	1	9	3	3	3	3	3	15	61
<u>21</u>	3	3	2	3	2	13	3	2	3	3	2	13	3	2	3	3	2	13	2	3	2	2	3	12	2	3	2	1	3	11	62
<u>22</u>	2	3	2	3	3	13	3	2	3	3	2	13	2	3	2	3	2	12	2	3	2	2	3	12	2	3	3	3	2	13	63
<u>23</u>	2	3	2	3	3	13	3	2	3	3	3	14	2	3	2	3	2	12	2	3	2	2	3	12	3	3	3	3	2	14	65
<u>24</u>	2	3	2	3	3	13	3	2	3	3	2	13	2	3	2	3	2	12	2	3	2	2	3	12	2	3	3	3	2	13	63
<u>25</u>	3	2	3	3	3	14	2	3	2	3	2	12	3	2	3	2	3	13	3	2	3	3	2	13	3	3	3	3	2	14	66
<u>26</u>	3	2	3	2	3	13	3	1	2	3	2	11	2	3	1	2	3	11	3	2	3	3	2	13	3	3	3	2	3	14	62
<u>27</u>	2	2	3	3	3	13	2	1	3	1	2	9	3	1	3	1	2	10	2	1	2	2	1	8	3	3	1	2	3	12	52
<u>28</u>	3	3	3	3	2	14	1	2	3	2	1	9	3	2	3	3	2	13	2	1	2	2	1	8	3	3	2	2	1	11	55
<u>29</u>	3	2	3	2	3	13	2	3	2	3	2	12	2	3	2	3	3	13	3	2	3	2	3	13	2	3	1	3	3	12	63
<u>30</u>	3	3	3	2	3	14	2	1	3	1	2	9	3	2	3	3	2	13	2	3	3	2	3	13	2	3	3	1	2	11	60
<u>31</u>	3	3	2	2	3	13	2	3	3	3	3	14	3	3	3	1	3	13	3	3	2	2	3	13	2	3	3	3	3	14	67
<u>32</u>	2	3	2	3	2	12	2	3	2	3	2	12	1	2	2	1	2	8	2	3	2	3	2	12	2	3	2	3	2	12	56
<u>33</u>	2	3	2	3	2	12	2	3	2	3	3	13	3	2	3	3	3	14	2	3	1	3	2	11	2	3	2	3	3	13	63
<u>34</u>	2	3	2	3	3	13	2	3	2	3	3	13	3	2	3	3	2	13	2	3	2	3	3	13	2	3	2	3	3	13	65
<u>35</u>	2	3	2	3	3	13	2	3	2	3	2	12	3	3	3	3	2	14	2	3	2	3	3	13	2	3	2	3	2	12	64
<u>36</u>	3	3	2	3	3	14	3	3	2	3	3	14	3	3	2	3	2	13	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	3	14	70
<u>37</u>	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	2	3	1	2	2	10	2	1	2	2	1	8	3	3	3	3	3	15	63
<u>38</u>	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	14	3	2	3	3	2	13	3	3	3	3	3	15	72
<u>39</u>	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	1	2	3	2	1	9	3	3	2	3	3	14	3	3	3	3	3	15	68
<u>40</u>	3	2	3	3	3	14	3	3	2	3	2	13	2	1	2	3	1	9	2	3	3	2	3	13	3	3	2	3	2	13	62
<u>41</u>	3	3	2	3	2	13	3	2	3	2	2	12	3	3	2	3	3	14	2	3	2	2	3	12	3	3	3	3	3	15	66
<u>42</u>	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	2	13	2	1	2	2	1	8	2	2	2	3	3	12	63
<u>43</u>	2	3	1	2	1	9	1	2	1	1	1	6	3	2	3	3	3	14	2	3	2	2	3	12	3	3	3	1	2	12	53
<u>44</u>	3	2	3	3	3	14	2	3	3	3	2	13	3	2	3	2	3	13	2	3	2	2	3	12	2	3	3	2	3	13	65

<u>45</u>	3	3	2	3	2	13	3	2	3	3	2	13	2	3	1	2	3	11	3	2	1	3	2	11	3	2	3	3	2	13	61
<u>46</u>	1	1	2	2	1	7	2	1	2	2	1	8	3	1	2	3	1	10	3	2	3	3	2	13	2	3	2	3	3	13	51
<u>47</u>	3	3	3	3	2	14	3	2	2	3	3	13	2	3	2	3	3	13	3	3	2	3	3	14	2	1	3	3	2	11	65
<u>48</u>	1	2	2	2	2	9	2	3	2	2	3	12	3	2	3	2	3	13	3	2	3	3	2	13	2	3	2	1	2	10	57
<u>49</u>	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	2	14	3	3	2	3	3	14	3	2	3	3	2	13	2	3	3	3	2	13	69
<u>50</u>	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	2	3	2	3	2	12	2	3	2	2	3	12	1	3	1	3	2	10	64
<u>51</u>	3	3	4	3	3	16	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	2	13	3	2	1	3	3	12	3	3	3	2	1	12	68
<u>52</u>	2	1	2	2	3	10	2	1	1	1	2	7	2	3	2	3	2	12	2	3	2	2	3	12	2	3	2	2	3	12	53
<u>53</u>	2	3	1	3	3	12	3	2	3	3	3	14	2	3	2	3	2	12	2	3	2	2	3	12	3	3	1	3	2	12	62
<u>54</u>	3	3	2	2	3	13	3	2	3	3	3	14	2	3	2	3	2	12	2	3	3	2	3	13	3	3	3	2	3	14	66
<u>55</u>	2	3	3	2	3	13	3	2	3	3	2	13	3	2	3	2	3	13	2	1	3	2	1	9	2	3	3	2	3	13	61
<u>56</u>	2	3	2	3	2	12	3	2	3	3	2	13	2	3	1	2	3	11	2	3	2	2	3	12	1	3	3	3	2	12	60
<u>57</u>	3	2	3	2	3	13	2	1	2	1	2	8	3	1	3	1	2	10	2	3	2	2	3	12	2	3	3	2	1	11	54
<u>58</u>	2	3	2	3	2	10	3	2	3	3	2	13	3	2	3	3	2	13	2	3	2	2	3	12	2	3	2	3	2	12	60
<u>59</u>	2	3	2	1	3	9	1	3	2	1	3	10	2	3	2	3	3	13	2	3	2	2	3	12	3	3	2	3	2	13	57
<u>60</u>	3	2	1	3	1	10	3	3	1	2	1	10	3	2	3	3	2	13	3	2	3	3	2	13	3	3	3	3	3	15	61
<u>61</u>	3	2	3	2	3	13	2	3	2	1	3	11	3	3	3	1	3	13	3	2	3	3	2	13	2	3	2	1	3	11	61
<u>62</u>	3	3	2	3	2	13	3	3	2	3	3	14	1	2	2	1	2	8	2	1	2	2	1	8	2	3	3	3	2	13	56
<u>63</u>	3	2	3	3	1	12	3	1	3	1	2	10	3	2	3	3	3	14	2	1	2	2	1	8	3	3	3	3	2	14	58
<u>64</u>	3	2	3	2	3	13	3	1	3	2	3	12	3	2	3	3	2	13	3	2	3	2	3	13	2	3	3	3	2	13	64
<u>65</u>	2	3	2	1	3	11	3	1	2	3	2	11	3	3	3	3	2	14	2	3	3	2	3	13	3	3	3	3	2	14	63
<u>66</u>	3	2	1	2	3	11	3	1	2	1	3	10	3	3	2	3	2	13	3	3	2	2	3	13	3	3	3	2	3	14	61
<u>67</u>	3	2	2	3	3	13	3	2	3	3	2	13	2	3	1	2	2	10	2	3	2	3	2	12	3	3	1	2	3	12	60
<u>68</u>	2	3	2	3	2	12	3	2	3	2	3	13	3	2	3	3	3	14	2	3	1	3	2	11	3	3	2	2	1	11	61
<u>69</u>	2	3	2	3	2	12	3	2	3	2	3	13	1	2	3	2	1	9	2	3	2	3	3	13	2	3	1	3	3	12	59
<u>70</u>	2	2	3	2	3	12	2	3	3	2	3	13	2	1	2	3	1	9	2	3	2	3	3	13	2	3	3	1	2	11	58
<u>71</u>	3	3	2	3	2	13	3	2	3	3	2	13	3	3	2	3	3	14	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	69

<u>72</u>	2	3	2	3	3	13	3	2	3	3	2	13	3	2	3	3	2	13	2	1	2	2	1	8	2	3	2	3	2	12	59
<u>73</u>	2	3	2	3	3	13	3	2	3	3	3	14	3	2	3	3	3	14	3	2	3	3	2	13	2	3	2	3	3	13	67
<u>74</u>	2	3	2	3	3	13	3	2	3	3	2	13	3	2	3	2	3	13	3	3	2	3	3	14	2	3	2	3	3	13	66
<u>75</u>	3	2	3	3	3	14	2	3	2	3	2	12	2	3	1	2	3	11	2	3	3	2	3	13	2	3	2	3	2	12	62
<u>76</u>	3	2	3	2	3	13	3	1	2	3	2	11	3	1	2	3	1	10	2	3	2	2	3	12	3	3	2	3	3	14	60
<u>77</u>	2	2	3	3	3	13	2	1	3	1	2	9	2	3	2	3	3	13	2	1	2	2	1	8	3	3	3	3	3	15	58
<u>78</u>	3	3	3	3	2	14	1	2	3	2	1	9	3	2	3	2	3	13	2	3	2	2	3	12	3	3	3	3	3	15	63
<u>79</u>	3	2	3	2	3	13	2	3	2	3	2	12	3	3	2	3	3	14	2	3	2	2	3	12	3	3	3	3	3	15	66
<u>80</u>	3	3	3	2	3	14	2	1	3	1	2	9	2	3	2	3	2	12	3	2	1	3	2	11	3	3	2	3	2	13	59
<u>81</u>	3	3	2	2	3	13	2	3	3	3	3	14	3	2	3	3	2	13	3	2	3	3	2	13	3	3	3	3	3	15	68
<u>82</u>	2	3	2	3	2	12	2	3	2	3	2	12	2	3	2	3	2	12	3	3	2	3	3	14	2	2	2	3	3	12	62
<u>83</u>	2	3	2	3	2	12	2	3	2	3	3	13	2	3	2	3	2	12	3	2	3	3	2	13	3	3	3	1	2	12	62
<u>84</u>	2	3	2	3	3	13	2	3	2	3	3	13	2	3	2	3	2	12	3	2	3	3	2	13	2	3	3	2	3	13	64
<u>85</u>	2	3	2	3	3	13	2	3	2	3	2	12	3	2	3	2	3	13	2	3	2	2	3	12	3	2	3	3	2	13	63
<u>86</u>	3	3	2	3	3	14	3	3	2	3	3	14	2	3	1	2	3	11	3	2	1	3	3	12	2	3	2	3	3	13	64
<u>87</u>	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	1	3	1	2	10	2	3	2	2	3	12	2	1	3	3	2	11	63
<u>88</u>	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	2	13	2	3	2	2	3	12	2	3	2	1	2	10	65
<u>89</u>	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	2	3	2	3	3	13	2	3	3	2	3	13	2	3	3	3	2	13	69
<u>90</u>	3	2	3	3	3	14	3	3	2	3	2	13	3	2	3	3	2	13	3	2	3	3	2	13	2	1	3	2	1	9	59
<u>91</u>	3	3	2	3	2	13	3	2	3	2	2	12	3	3	3	1	3	13	2	3	2	2	3	12	3	3	3	2	1	12	62
<u>92</u>	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	1	2	2	1	2	8	2	3	2	2	3	12	2	3	2	2	3	12	62
<u>93</u>	2	3	1	2	1	9	1	2	1	1	1	6	3	2	3	3	3	14	2	3	2	2	3	12	3	3	1	3	2	12	53
<u>94</u>	3	2	3	3	3	14	2	3	3	3	2	13	3	2	3	3	2	13	2	3	2	2	3	12	3	3	3	2	3	14	66
<u>95</u>	3	3	2	3	2	13	3	2	3	3	2	13	3	3	3	3	2	14	3	2	3	3	2	13	2	3	3	2	3	13	66
<u>96</u>	1	1	2	2	1	7	2	1	2	2	1	8	3	3	2	3	2	13	3	2	3	3	2	13	1	3	3	3	2	12	53
<u>97</u>	3	3	3	3	2	14	3	2	2	3	3	13	2	3	1	2	2	10	2	1	2	2	1	8	2	3	3	2	1	11	56
<u>98</u>	1	2	2	2	2	9	2	3	2	2	3	12	3	2	3	3	3	14	2	1	2	2	1	8	2	3	2	3	2	12	55

<u>99</u>	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	2	14	1	2	3	2	1	9	3	2	3	2	3	13	3	3	2	3	2	13	64
<u>100</u>	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	2	1	2	3	1	9	2	3	3	2	3	13	3	3	3	3	3	15	67
<u>101</u>	3	3	3	2	3	14	2	3	2	3	2	12	3	3	2	3	3	14	3	3	2	2	3	13	2	3	2	1	3	11	64
<u>102</u>	3	3	2	2	3	13	3	3	2	3	3	14	3	2	3	3	2	13	2	3	2	3	2	12	2	3	3	3	2	13	65
<u>103</u>	2	3	2	3	2	12	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	14	2	3	1	3	2	11	3	3	3	3	2	14	66
<u>104</u>	2	3	2	3	2	12	3	3	3	3	3	15	3	2	3	2	3	13	2	3	2	3	3	13	2	3	3	3	2	13	66
<u>105</u>	2	3	2	3	3	13	3	3	3	3	3	15	2	3	1	2	3	11	2	3	2	3	3	13	3	3	3	3	2	14	66
<u>106</u>	2	3	2	3	3	13	3	3	2	3	2	13	3	1	2	3	1	10	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	3	14	65
<u>107</u>	3	3	2	3	3	14	3	2	3	2	2	12	2	3	2	3	3	13	2	1	2	2	1	8	3	3	1	2	3	12	59
<u>108</u>	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	2	3	2	3	13	3	2	3	3	2	13	3	3	2	2	1	11	67
<u>109</u>	3	3	3	3	3	15	1	2	1	1	1	6	3	3	2	3	3	14	3	3	2	3	3	14	2	3	1	3	3	12	61
<u>110</u>	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	2	13	2	3	2	3	2	12	2	3	3	2	3	13	2	3	3	1	2	11	64
<u>111</u>	3	2	3	3	3	14	3	2	3	3	2	13	3	2	3	3	2	13	2	3	2	2	3	12	2	3	3	3	3	14	66

Variable N° 01 - Selección de personal en la Municipalidad Distrital de Perené

VARIABLE	SELECCIÓN DE PERSONAL																									TOTAL					
	ENTREVISTAS					EXAMENES DE CONOCIMIENTO O CAPACIDAD					EXAMENES PSICOMETRICOS					EXAMENES DE PERSONALIDAD					TECNICAS DE SIMULACIÓN										
DIMENSIONES	1	2	3	4	5	SUMA	6	7	8	9	10	SUMA	11	12	13	14	15	SUMA	16	17	18	19	20	SUMA	21	22	23	24	25	SUMA	
ITEMS																															
<u>1</u>	2	3	2	3	3	13	3	2	2	3	2	12	3	2	3	2	3	13	2	3	2	3	3	13	3	2	2	3	2	12	63
<u>2</u>	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	75
<u>3</u>	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	75
<u>4</u>	3	3	2	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	3	14	3	3	2	3	3	14	3	3	3	3	3	15	72
<u>5</u>	3	3	2	3	3	14	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	3	14	3	2	3	3	3	14	71
<u>6</u>	3	3	2	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	2	3	2	3	13	3	3	2	3	3	14	3	3	3	3	3	15	71
<u>7</u>	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	72
<u>8</u>	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	75
<u>9</u>	2	3	1	3	2	11	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	3	14	2	3	1	3	2	11	3	3	3	3	3	15	66
<u>10</u>	3	3	3	3	3	15	2	1	1	1	2	7	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	2	1	1	1	2	7	59
<u>11</u>	3	2	3	3	3	14	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	14	3	2	3	3	3	14	71
<u>12</u>	3	3	3	2	3	14	3	2	3	3	3	14	2	3	2	3	3	13	3	3	3	2	3	14	3	2	3	3	3	14	69
<u>13</u>	3	2	3	2	2	12	3	2	3	3	2	13	3	3	3	3	3	15	3	2	3	2	2	12	3	2	3	3	2	13	65
<u>14</u>	3	2	3	3	3	14	3	2	3	3	2	13	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	14	3	2	3	3	2	13	69
<u>15</u>	2	3	2	3	3	13	2	1	2	1	2	8	3	3	2	3	3	14	2	3	2	3	3	13	2	1	2	1	2	8	56
<u>16</u>	3	3	3	2	3	14	3	2	3	3	2	13	3	3	2	3	3	14	3	3	3	2	3	14	3	2	3	3	2	13	68
<u>17</u>	3	3	3	2	3	14	1	3	2	1	3	10	3	3	2	3	3	14	3	3	3	2	3	14	1	3	2	1	3	10	62
<u>18</u>	3	3	3	3	3	15	2	3	1	2	1	9	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	2	3	1	2	1	9	63
<u>19</u>	3	3	3	3	3	15	2	3	2	1	3	11	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	2	3	2	1	3	11	67
<u>20</u>	2	3	2	3	3	13	3	3	2	3	3	14	2	3	1	3	2	11	2	3	2	3	3	13	3	3	2	3	3	14	65
<u>21</u>	3	3	3	3	3	15	3	1	3	3	2	12	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	1	3	3	2	12	69
<u>22</u>	3	3	3	3	3	15	3	2	3	2	3	13	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	2	3	2	3	13	70
<u>23</u>	3	3	2	3	3	14	3	1	2	3	2	11	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	3	14	3	1	2	3	2	11	65

<u>24</u>	3	3	2	3	3	14	3	1	2	1	3	10	3	2	3	2	2	12	3	3	2	3	3	14	3	1	2	1	3	10	60
<u>25</u>	3	3	2	3	3	14	3	2	3	3	2	13	3	2	3	3	3	14	3	3	2	3	3	14	3	2	3	3	2	13	68
<u>26</u>	3	3	3	3	3	15	3	2	3	2	3	13	2	3	2	3	3	13	3	3	3	3	3	15	3	2	3	2	3	13	69
<u>27</u>	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	2	13	3	3	3	2	3	14	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	2	13	70
<u>28</u>	2	3	2	3	3	13	2	3	3	2	3	13	3	3	3	2	3	14	2	3	2	3	3	13	2	3	3	2	3	13	66
<u>29</u>	3	1	3	2	3	12	3	2	3	3	2	13	3	3	3	3	3	15	3	1	3	2	3	12	3	2	3	3	2	13	65
<u>30</u>	1	3	2	3	2	11	3	2	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	1	3	2	3	2	11	3	2	3	3	2	13	63
<u>31</u>	2	1	3	2	3	11	3	2	3	3	3	14	2	3	3	3	2	13	2	1	3	2	3	11	3	2	3	3	3	14	63
<u>32</u>	2	3	1	3	2	11	3	2	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	2	3	1	3	2	11	3	2	3	3	2	13	63
<u>33</u>	2	3	1	3	1	10	2	3	2	3	3	13	3	3	3	2	3	14	2	3	2	3	3	13	2	3	2	3	2	12	62
<u>34</u>	2	3	1	3	2	11	3	1	2	3	3	12	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	1	2	3	1	10	63
<u>35</u>	2	1	3	1	3	10	2	1	3	1	3	10	1	3	3	3	3	13	3	3	3	3	3	15	2	1	3	1	2	9	57
<u>36</u>	2	3	1	3	1	10	1	2	3	2	3	11	3	3	3	2	1	12	3	3	2	3	3	14	1	2	3	2	1	9	56
<u>37</u>	3	1	3	1	3	11	2	3	2	3	2	12	3	3	3	3	2	14	3	3	2	3	3	14	2	3	2	3	3	13	64
<u>38</u>	3	1	3	1	3	11	2	1	3	1	3	10	3	2	3	3	2	13	3	3	2	3	3	14	2	1	3	1	2	9	57
<u>39</u>	3	1	3	2	3	12	2	3	3	3	2	13	3	2	2	3	2	12	3	3	3	3	3	15	3	2	2	3	2	12	64
<u>40</u>	1	3	2	3	2	11	2	3	2	3	2	12	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	67
<u>41</u>	1	3	2	3	3	12	3	2	2	3	2	12	2	3	3	2	1	11	2	3	1	3	2	11	3	3	3	3	3	15	61
<u>42</u>	2	3	1	3	3	12	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	2	13	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	70
<u>43</u>	2	3	2	3	2	12	3	3	3	3	3	15	3	2	3	2	3	13	3	2	3	3	3	14	3	2	3	3	3	14	68
<u>44</u>	2	3	2	3	1	11	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	3	14	3	3	3	3	3	15	70
<u>45</u>	3	2	3	2	3	13	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	2	3	2	2	12	2	3	3	3	3	14	68
<u>46</u>	1	3	2	1	3	10	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	3	14	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	68
<u>47</u>	2	1	3	1	3	10	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	2	3	2	3	3	13	3	3	3	3	3	15	67
<u>48</u>	2	3	1	3	1	10	3	3	3	3	3	15	3	2	3	2	3	13	3	3	3	2	3	14	2	1	1	1	2	7	59
<u>49</u>	2	3	1	3	1	10	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	3	3	3	2	3	14	3	2	3	3	3	14	67
<u>50</u>	2	1	3	1	3	10	2	1	1	1	2	7	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	14	61
<u>51</u>	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	14	3	3	3	2	3	14	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	2	13	71
<u>52</u>	2	3	2	3	3	13	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	2	3	2	3	3	13	3	2	3	3	2	13	68

<u>53</u>	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	2	13	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	2	1	2	1	2	8	66
<u>54</u>	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	2	13	2	3	2	3	3	13	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	2	13	69
<u>55</u>	3	3	2	3	3	14	2	1	2	1	2	8		3	3	3	3	15	3	3	2	3	3	14	1	3	2	1	3	10	61
<u>56</u>	3	3	2	3	3	14	3	2	3	3	2	13	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	3	14	2	3	1	2	1	9	65
<u>57</u>	3	3	2	3	3	14	1	3	2	1	3	10	3	3	2	3	3	14	3	3	2	3	3	14	2	3	2	1	3	11	63
<u>58</u>	3	3	3	3	3	15	2	3	1	2	1	9	3	3	2	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	3	14	67
<u>59</u>	3	3	3	3	3	15	2	3	2	1	3	11	3	3	2	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	1	3	3	2	12	67
<u>60</u>	2	3	1	3	2	11	3	3	2	3	3	14	3	3	3	3	3	15	2	3	2	3	3	13	3	2	3	2	3	13	66
<u>61</u>	3	3	3	3	3	15	3	1	3	3	2	12	3	3	3	3	3	15	3	1	3	2	3	12	3	1	2	3	2	11	65
<u>62</u>	3	2	3	3	3	14	3	2	3	2	3	13	2	3	1	3	2	11	1	3	2	3	2	11	3	1	2	1	3	10	59
<u>63</u>	3	3	3	2	3	14	3	1	2	3	2	11	3	3	3	3	3	15	2	1	3	2	3	11	3	2	3	3	2	13	64
<u>64</u>	3	2	3	2	2	12	3	1	2	1	3	10	3	2	3	3	3	14	2	3	1	3	2	11	3	2	3	2	3	13	60
<u>65</u>	3	2	3	3	3	14	3	2	3	3	2	13	3	3	3	3	3	15	2	3	2	3	3	13	3	2	3	3	2	13	68
<u>66</u>	2	3	2	3	3	13	3	2	3	2	3	13	3	2	3	2	2	12	3	3	3	3	3	15	2	3	3	2	3	13	66
<u>67</u>	3	3	3	2	3	14	3	2	3	3	2	13	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	2	13	69
<u>68</u>	3	3	3	2	3	14	2	3	3	2	3	13	2	3	2	3	3	13	3	3	2	3	3	14	3	2	3	3	2	13	67
<u>69</u>	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	2	13	3	3	3	2	3	14	3	3	2	3	3	14	3	2	3	3	3	14	70
<u>70</u>	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	14	3	3	3	2	3	14	3	3	2	3	3	14	3	2	3	3	2	13	70
<u>71</u>	2	3	2	3	3	13	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	2	3	2	3	2	12	69
<u>72</u>	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	1	2	3	1	10	68
<u>73</u>	3	3	3	3	3	15	2	3	2	3	3	13	2	3	3	3	2	13	2	3	1	3	2	11	2	1	3	1	2	9	61
<u>74</u>	3	3	2	3	3	14	3	1	2	3	3	12	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	1	2	3	2	1	9	64
<u>75</u>	3	3	2	3	3	14	2	1	3	1	3	10	3	3	3	2	3	14	3	2	3	3	3	14	2	3	2	3	3	13	65
<u>76</u>	3	3	2	3	3	14	1	2	3	2	3	11	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	3	14	2	1	3	1	2	9	63
<u>77</u>	3	3	3	3	3	15	2	3	2	3	2	12	1	3	3	3	3	13	3	2	3	2	2	12	3	2	2	3	2	12	64
<u>78</u>	3	3	3	3	3	15	2	1	3	1	3	10	3	3	3	2	1	12	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	66
<u>79</u>	2	3	2	3	3	13	2	3	3	3	2	13	3	3	3	3	2	14	2	3	2	3	3	13	3	3	3	3	3	15	68
<u>80</u>	3	1	3	2	3	12	2	3	2	3	2	12	3	2	3	3	2	13	3	3	3	2	3	14	3	3	3	3	3	15	66
<u>81</u>	1	3	2	3	2	11	3	2	2	3	2	12	3	2	2	3	2	12	3	3	3	2	3	14	3	2	3	3	3	14	63

<u>82</u>	2	1	3	2	3	11	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	70
<u>83</u>	2	3	1	3	2	11	3	3	3	3	3	15	2	3	3	2	1	11	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	66
<u>84</u>	2	3	1	3	1	10	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	2	13	2	3	2	3	3	13	3	3	3	3	3	15	66
<u>85</u>	2	3	1	3	2	11	3	2	3	3	3	14	3	2	3	2	3	13	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	68
<u>86</u>	2	1	3	1	3	10	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	2	1	1	1	2	7	62
<u>87</u>	2	3	1	3	1	10	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	3	14	3	2	3	3	3	14	67
<u>88</u>	3	1	3	1	3	11	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	3	14	3	3	2	3	3	14	3	2	3	3	3	14	68
<u>89</u>	3	1	3	1	3	11	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	3	14	3	2	3	3	2	13	68
<u>90</u>	3	1	3	2	3	12	2	1	1	1	2	7	3	2	3	2	3	13	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	2	13	60
<u>91</u>	1	3	2	3	2	11	3	2	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	2	1	2	1	2	8	62
<u>92</u>	1	3	2	3	3	12	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	2	3	2	3	3	13	3	2	3	3	2	13	67
<u>93</u>	2	3	1	3	3	12	3	2	3	3	2	13	3	3	3	2	3	14	3	1	3	2	3	12	1	3	2	1	3	10	61
<u>94</u>	2	3	2	3	2	12	3	2	3	3	2	13	3	3	3	3	3	15	1	3	2	3	2	11	2	3	1	2	1	9	60
<u>95</u>	2	3	2	3	1	11	2	1	2	1	2	8	3	3	3	3	3	15	2	1	3	2	3	11	2	3	2	1	3	11	56
<u>96</u>	3	2	3	2	3	13	3	2	3	3	2	13	2	3	2	3	3	13	2	3	1	3	2	11	3	3	2	3	3	14	64
<u>97</u>	1	3	2	1	3	10	1	3	2	1	3	10	3	3	3	3	3	15	2	3	2	3	3	13	3	1	3	3	2	12	60
<u>98</u>	2	1	3	1	3	10	2	3	1	2	1	9	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	2	3	2	3	13	62
<u>99</u>	2	3	1	3	1	10	2	3	2	1	3	11	3	3	2	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	1	2	3	2	11	61
<u>100</u>	2	3	1	3	1	10	3	3	2	3	3	14	3	3	2	3	3	14	3	3	2	3	3	14	3	1	2	1	3	10	62
<u>101</u>	2	1	3	1	3	10	3	1	3	3	2	12	3	3	2	3	3	14	3	3	2	3	3	14	3	2	3	3	2	13	63
<u>102</u>	3	3	3	3	3	15	3	2	3	2	3	13	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	3	14	3	2	3	2	3	13	70
<u>103</u>	2	1	2	2	2	9	3	1	2	3	2	11	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	2	13	63
<u>104</u>	3	2	3	3	3	14	3	1	2	1	3	10	2	3	1	3	2	11	3	3	3	3	3	15	2	3	3	2	3	13	63
<u>105</u>	3	3	2	3	3	14	3	2	3	3	2	13	3	3	3	3	3	15	2	3	1	3	2	11	3	2	3	3	2	13	66
<u>106</u>	2	3	3	2	3	13	3	2	3	2	3	13	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	2	13	68
<u>107</u>	2	3	2	3	2	12	3	2	3	3	2	13	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	14	3	2	3	3	3	14	68
<u>108</u>	2	1	2	1	3	9	2	3	3	2	3	13	3	2	3	2	2	12	3	3	3	2	3	14	3	2	3	3	2	13	61
<u>109</u>	3	3	2	3	2	13	3	2	3	3	2	13	3	2	3	3	3	14	3	2	3	2	2	12	2	3	2	3	2	12	64
<u>110</u>	2	3	2	1	3	11	3	2	3	3	3	14	2	3	2	3	3	13	3	2	3	3	3	14	3	1	2	3	1	10	62

111

3 3 3 2 3 14 3 2 3 3 3 14 3 3 3 2 3 14 2 3 2 3 3 13 2 1 3 1 2 9 64

VARIABLE		SELECCIÓN DE PERSONAL																							
DIMENSIONES		ENTREVISTAS					EXAMENES DE CONOCIMIENTO O CAPACIDAD					EXAMENES PSICOMETRICOS					EXAMENES DE PERSONALIDAD								
ITEMS		1	2	3	4	5	SUMA	6	7	8	9	10	SUMA	11	12	13	14	15	SUMA	16	17	18	19	20	SUMA
<u>1</u>		2	3	2	3	3	13	3	2	2	3	2	12	3	2	3	2	3	13	2	3	2	3	3	13
<u>2</u>		3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
<u>3</u>		3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
<u>4</u>		3	3	2	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	3	14	3	3	2	3	3	14
<u>5</u>		3	3	2	3	3	14	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	3	14
<u>6</u>		3	3	2	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	2	3	2	3	13	3	3	2	3	3	14
<u>7</u>		3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15
<u>8</u>		3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
<u>9</u>		2	3	1	3	2	11	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	3	14	2	3	1	3	2	11
<u>10</u>		3	3	3	3	3	15	2	1	1	1	2	7	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
<u>11</u>		3	2	3	3	3	14	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	14
<u>12</u>		3	3	3	2	3	14	3	2	3	3	3	14	2	3	2	3	3	13	3	3	3	2	3	14
<u>13</u>		3	2	3	2	2	12	3	2	3	3	2	13	3	3	3	3	3	15	3	2	3	2	2	12
<u>14</u>		3	2	3	3	3	14	3	2	3	3	2	13	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	14
<u>15</u>		2	3	2	3	3	13	2	1	2	1	2	8	3	3	2	3	3	14	2	3	2	3	3	13
<u>16</u>		3	3	3	2	3	14	3	2	3	3	2	13	3	3	2	3	3	14	3	3	3	2	3	14
<u>17</u>		3	3	3	2	3	14	1	3	2	1	3	10	3	3	2	3	3	14	3	3	3	2	3	14
<u>18</u>		3	3	3	3	3	15	2	3	1	2	1	9	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
<u>19</u>		3	3	3	3	3	15	2	3	2	1	3	11	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
<u>20</u>		2	3	2	3	3	13	3	3	2	3	3	14	2	3	1	3	2	11	2	3	2	3	3	13
<u>21</u>		3	3	3	3	3	15	3	1	3	3	2	12	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
<u>22</u>		3	3	3	3	3	15	3	2	3	2	3	13	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15
<u>23</u>		3	3	2	3	3	14	3	1	2	3	2	11	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	3	14
<u>24</u>		3	3	2	3	3	14	3	1	2	1	3	10	3	2	3	2	2	12	3	3	2	3	3	14

<u>25</u>	3	3	2	3	3	14	3	2	3	3	2	13	3	2	3	3	3	14	3	3	2	3	3	14
<u>26</u>	3	3	3	3	3	15	3	2	3	2	3	13	2	3	2	3	3	13	3	3	3	3	3	15
<u>27</u>	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	2	13	3	3	3	2	3	14	3	3	3	3	3	15
<u>28</u>	2	3	2	3	3	13	2	3	3	2	3	13	3	3	3	2	3	14	2	3	2	3	3	13
<u>29</u>	3	1	3	2	3	12	3	2	3	3	2	13	3	3	3	3	3	15	3	1	3	2	3	12
<u>30</u>	1	3	2	3	2	11	3	2	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	1	3	2	3	2	11
<u>31</u>	2	1	3	2	3	11	3	2	3	3	3	14	2	3	3	3	2	13	2	1	3	2	3	11
<u>32</u>	2	3	1	3	2	11	3	2	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	2	3	1	3	2	11
<u>33</u>	2	3	1	3	1	10	2	3	2	3	3	13	3	3	3	2	3	14	2	3	2	3	3	13
<u>34</u>	2	3	1	3	2	11	3	1	2	3	3	12	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
<u>35</u>	2	1	3	1	3	10	2	1	3	1	3	10	1	3	3	3	3	13	3	3	3	3	3	15
<u>36</u>	2	3	1	3	1	10	1	2	3	2	3	11	3	3	3	2	1	12	3	3	2	3	3	14
<u>37</u>	3	1	3	1	3	11	2	3	2	3	2	12	3	3	3	3	2	14	3	3	2	3	3	14
<u>38</u>	3	1	3	1	3	11	2	1	3	1	3	10	3	2	3	3	2	13	3	3	2	3	3	14
<u>39</u>	3	1	3	2	3	12	2	3	3	3	2	13	3	2	2	3	2	12	3	3	3	3	3	15
<u>40</u>	1	3	2	3	2	11	2	3	2	3	2	12	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	3	15
<u>41</u>	1	3	2	3	3	12	3	2	2	3	2	12	2	3	3	2	1	11	2	3	1	3	2	11
<u>42</u>	2	3	1	3	3	12	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	2	13	3	3	3	3	3	15
<u>43</u>	2	3	2	3	2	12	3	3	3	3	3	15	3	2	3	2	3	13	3	2	3	3	3	14
<u>44</u>	2	3	2	3	1	11	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	3	14
<u>45</u>	3	2	3	2	3	13	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	2	3	2	2	12
<u>46</u>	1	3	2	1	3	10	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	3	14	3	2	3	3	3	14
<u>47</u>	2	1	3	1	3	10	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	2	3	2	3	3	13
<u>48</u>	2	3	1	3	1	10	3	3	3	3	3	15	3	2	3	2	3	13	3	3	3	2	3	14
<u>49</u>	2	3	1	3	1	10	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	3	3	3	2	3	14
<u>50</u>	2	1	3	1	3	10	2	1	1	1	2	7	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
<u>51</u>	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	14	3	3	3	2	3	14	3	3	3	3	3	15
<u>52</u>	2	3	2	3	3	13	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	2	3	2	3	3	13
<u>53</u>	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	2	13	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15

<u>54</u>	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	2	13	2	3	2	3	3	13	3	3	3	3	3	15
<u>55</u>	3	3	2	3	3	14	2	1	2	1	2	8	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	3	14
<u>56</u>	3	3	2	3	3	14	3	2	3	3	2	13	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	3	14
<u>57</u>	3	3	2	3	3	14	1	3	2	1	3	10	3	3	2	3	3	14	3	3	2	3	3	14
<u>58</u>	3	3	3	3	3	15	2	3	1	2	1	9	3	3	2	3	3	14	3	3	3	3	3	15
<u>59</u>	3	3	3	3	3	15	2	3	2	1	3	11	3	3	2	3	3	14	3	3	3	3	3	15
<u>60</u>	2	3	1	3	2	11	3	3	2	3	3	14	3	3	3	3	3	15	2	3	2	3	3	13
<u>61</u>	3	3	3	3	3	15	3	1	3	3	2	12	3	3	3	3	3	15	3	1	3	2	3	12
<u>62</u>	3	2	3	3	3	14	3	2	3	2	3	13	2	3	1	3	2	11	1	3	2	3	2	11
<u>63</u>	3	3	3	2	3	14	3	1	2	3	2	11	3	3	3	3	3	15	2	1	3	2	3	11
<u>64</u>	3	2	3	2	2	12	3	1	2	1	3	10	3	2	3	3	3	14	2	3	1	3	2	11
<u>65</u>	3	2	3	3	3	14	3	2	3	3	2	13	3	3	3	3	3	15	2	3	2	3	3	13
<u>66</u>	2	3	2	3	3	13	3	2	3	2	3	13	3	2	3	2	2	12	3	3	3	3	3	15
<u>67</u>	3	3	3	2	3	14	3	2	3	3	2	13	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15
<u>68</u>	3	3	3	2	3	14	2	3	3	2	3	13	2	3	2	3	3	13	3	3	2	3	3	14
<u>69</u>	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	2	13	3	3	3	2	3	14	3	3	2	3	3	14
<u>70</u>	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	14	3	3	3	2	3	14	3	3	2	3	3	14
<u>71</u>	2	3	2	3	3	13	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
<u>72</u>	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15
<u>73</u>	3	3	3	3	3	15	2	3	2	3	3	13	2	3	3	3	2	13	2	3	1	3	2	11
<u>74</u>	3	3	2	3	3	14	3	1	2	3	3	12	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15
<u>75</u>	3	3	2	3	3	14	2	1	3	1	3	10	3	3	3	2	3	14	3	2	3	3	3	14
<u>76</u>	3	3	2	3	3	14	1	2	3	2	3	11	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	3	14
<u>77</u>	3	3	3	3	3	15	2	3	2	3	2	12	1	3	3	3	3	13	3	2	3	2	2	12
<u>78</u>	3	3	3	3	3	15	2	1	3	1	3	10	3	3	3	2	1	12	3	2	3	3	3	14
<u>79</u>	2	3	2	3	3	13	2	3	3	3	2	13	3	3	3	3	2	14	2	3	2	3	3	13
<u>80</u>	3	1	3	2	3	12	2	3	2	3	2	12	3	2	3	3	2	13	3	3	3	2	3	14
<u>81</u>	1	3	2	3	2	11	3	2	2	3	2	12	3	2	2	3	2	12	3	3	3	2	3	14
<u>82</u>	2	1	3	2	3	11	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	3	15

<u>83</u>	2	3	1	3	2	11	3	3	3	3	3	15	2	3	3	2	1	11	3	3	3	3	3	15
<u>84</u>	2	3	1	3	1	10	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	2	13	2	3	2	3	3	13
<u>85</u>	2	3	1	3	2	11	3	2	3	3	3	14	3	2	3	2	3	13	3	3	3	3	3	15
<u>86</u>	2	1	3	1	3	10	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
<u>87</u>	2	3	1	3	1	10	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	3	14
<u>88</u>	3	1	3	1	3	11	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	3	14	3	3	2	3	3	14
<u>89</u>	3	1	3	1	3	11	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	3	14
<u>90</u>	3	1	3	2	3	12	2	1	1	1	2	7	3	2	3	2	3	13	3	3	3	3	3	15
<u>91</u>	1	3	2	3	2	11	3	2	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15
<u>92</u>	1	3	2	3	3	12	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	2	3	2	3	3	13
<u>93</u>	2	3	1	3	3	12	3	2	3	3	2	13	3	3	3	2	3	14	3	1	3	2	3	12
<u>94</u>	2	3	2	3	2	12	3	2	3	3	2	13	3	3	3	3	3	15	1	3	2	3	2	11
<u>95</u>	2	3	2	3	1	11	2	1	2	1	2	8	3	3	3	3	3	15	2	1	3	2	3	11
<u>96</u>	3	2	3	2	3	13	3	2	3	3	2	13	2	3	2	3	3	13	2	3	1	3	2	11
<u>97</u>	1	3	2	1	3	10	1	3	2	1	3	10	3	3	3	3	3	15	2	3	2	3	3	13
<u>98</u>	2	1	3	1	3	10	2	3	1	2	1	9	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
<u>99</u>	2	3	1	3	1	10	2	3	2	1	3	11	3	3	2	3	3	14	3	3	3	3	3	15
<u>100</u>	2	3	1	3	1	10	3	3	2	3	3	14	3	3	2	3	3	14	3	3	2	3	3	14
<u>101</u>	2	1	3	1	3	10	3	1	3	3	2	12	3	3	2	3	3	14	3	3	2	3	3	14
<u>102</u>	3	3	3	3	3	15	3	2	3	2	3	13	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	3	14
<u>103</u>	2	1	2	2	2	9	3	1	2	3	2	11	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
<u>104</u>	3	2	3	3	3	14	3	1	2	1	3	10	2	3	1	3	2	11	3	3	3	3	3	15
<u>105</u>	3	3	2	3	3	14	3	2	3	3	2	13	3	3	3	3	3	15	2	3	1	3	2	11
<u>106</u>	2	3	3	2	3	13	3	2	3	2	3	13	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15
<u>107</u>	2	3	2	3	2	12	3	2	3	3	2	13	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	14
<u>108</u>	2	1	2	1	3	9	2	3	3	2	3	13	3	2	3	2	2	12	3	3	3	2	3	14
<u>109</u>	3	3	2	3	2	13	3	2	3	3	2	13	3	2	3	3	3	14	3	2	3	2	2	12
<u>110</u>	2	3	2	1	3	11	3	2	3	3	3	14	2	3	2	3	3	13	3	2	3	3	3	14
<u>111</u>	3	3	3	2	3	14	3	2	3	3	3	14	3	3	3	2	3	14	2	3	2	3	3	13

VARIABLE	SELECCIÓN DE PERSONAL																										
DIMENSIONES	ENTREVISTAS					EXAMENES DE CONOCIMIENTO O CAPACIDAD							EXAMENES PSICOMETRICOS					EXAMENES DE PERSONALIDAD					TECNICAS DE SIM				
ITEMS	1	2	3	4	5	SUMA	6	7	8	9	10	SUMA	11	12	13	14	15	SUMA	16	17	18	19	20	SUMA	21	22	23
<u>1</u>	2	3	2	3	3	13	3	2	2	3	2	12	3	2	3	2	3	13	2	3	2	3	3	13	3	2	2
<u>2</u>	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3
<u>3</u>	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3
<u>4</u>	3	3	2	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	3	14	3	3	2	3	3	14	3	3	3
<u>5</u>	3	3	2	3	3	14	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	3	14	3	2	3
<u>6</u>	3	3	2	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	2	3	2	3	13	3	3	2	3	3	14	3	3	3
<u>7</u>	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	2	3	3
<u>8</u>	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3
<u>9</u>	2	3	1	3	2	11	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	3	14	2	3	1	3	2	11	3	3	3
<u>10</u>	3	3	3	3	3	15	2	1	1	1	2	7	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	2	1	1
<u>11</u>	3	2	3	3	3	14	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	14	3	2	3
<u>12</u>	3	3	3	2	3	14	3	2	3	3	3	14	2	3	2	3	3	13	3	3	3	2	3	14	3	2	3
<u>13</u>	3	2	3	2	2	12	3	2	3	3	2	13	3	3	3	3	3	15	3	2	3	2	2	12	3	2	3
<u>14</u>	3	2	3	3	3	14	3	2	3	3	2	13	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	14	3	2	3
<u>15</u>	2	3	2	3	3	13	2	1	2	1	2	8	3	3	2	3	3	14	2	3	2	3	3	13	2	1	2
<u>16</u>	3	3	3	2	3	14	3	2	3	3	2	13	3	3	2	3	3	14	3	3	3	2	3	14	3	2	3
<u>17</u>	3	3	3	2	3	14	1	3	2	1	3	10	3	3	2	3	3	14	3	3	3	2	3	14	1	3	2
<u>18</u>	3	3	3	3	3	15	2	3	1	2	1	9	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	2	3	1
<u>19</u>	3	3	3	3	3	15	2	3	2	1	3	11	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	2	3	2
<u>20</u>	2	3	2	3	3	13	3	3	2	3	3	14	2	3	1	3	2	11	2	3	2	3	3	13	3	3	2
<u>21</u>	3	3	3	3	3	15	3	1	3	3	2	12	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	1	3
<u>22</u>	3	3	3	3	3	15	3	2	3	2	3	13	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	2	3
<u>23</u>	3	3	2	3	3	14	3	1	2	3	2	11	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	3	14	3	1	2
<u>24</u>	3	3	2	3	3	14	3	1	2	1	3	10	3	2	3	2	2	12	3	3	2	3	3	14	3	1	2

<u>25</u>	3	3	2	3	3	14	3	2	3	3	2	13	3	2	3	3	3	14	3	3	2	3	3	14	3	2	3
<u>26</u>	3	3	3	3	3	15	3	2	3	2	3	13	2	3	2	3	3	13	3	3	3	3	3	15	3	2	3
<u>27</u>	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	2	13	3	3	3	2	3	14	3	3	3	3	3	15	3	2	3
<u>28</u>	2	3	2	3	3	13	2	3	3	2	3	13	3	3	3	2	3	14	2	3	2	3	3	13	2	3	3
<u>29</u>	3	1	3	2	3	12	3	2	3	3	2	13	3	3	3	3	3	15	3	1	3	2	3	12	3	2	3
<u>30</u>	1	3	2	3	2	11	3	2	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	1	3	2	3	2	11	3	2	3
<u>31</u>	2	1	3	2	3	11	3	2	3	3	3	14	2	3	3	3	2	13	2	1	3	2	3	11	3	2	3
<u>32</u>	2	3	1	3	2	11	3	2	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	2	3	1	3	2	11	3	2	3
<u>33</u>	2	3	1	3	1	10	2	3	2	3	3	13	3	3	3	2	3	14	2	3	2	3	3	13	2	3	2
<u>34</u>	2	3	1	3	2	11	3	1	2	3	3	12	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	1	2
<u>35</u>	2	1	3	1	3	10	2	1	3	1	3	10	1	3	3	3	3	13	3	3	3	3	3	15	2	1	3
<u>36</u>	2	3	1	3	1	10	1	2	3	2	3	11	3	3	3	2	1	12	3	3	2	3	3	14	1	2	3
<u>37</u>	3	1	3	1	3	11	2	3	2	3	2	12	3	3	3	3	2	14	3	3	2	3	3	14	2	3	2
<u>38</u>	3	1	3	1	3	11	2	1	3	1	3	10	3	2	3	3	2	13	3	3	2	3	3	14	2	1	3
<u>39</u>	3	1	3	2	3	12	2	3	3	3	2	13	3	2	2	3	2	12	3	3	3	3	3	15	3	2	2
<u>40</u>	1	3	2	3	2	11	2	3	2	3	2	12	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	3	15	3	3	3
<u>41</u>	1	3	2	3	3	12	3	2	2	3	2	12	2	3	3	2	1	11	2	3	1	3	2	11	3	3	3
<u>42</u>	2	3	1	3	3	12	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	2	13	3	3	3	3	3	15	3	3	3
<u>43</u>	2	3	2	3	2	12	3	3	3	3	3	15	3	2	3	2	3	13	3	2	3	3	3	14	3	2	3
<u>44</u>	2	3	2	3	1	11	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	3	14	3	3	3
<u>45</u>	3	2	3	2	3	13	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	2	3	2	2	12	2	3	3
<u>46</u>	1	3	2	1	3	10	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	3	14	3	2	3	3	3	14	3	3	3
<u>47</u>	2	1	3	1	3	10	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	2	3	2	3	3	13	3	3	3
<u>48</u>	2	3	1	3	1	10	3	3	3	3	3	15	3	2	3	2	3	13	3	3	3	2	3	14	2	1	1
<u>49</u>	2	3	1	3	1	10	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	3	3	3	2	3	14	3	2	3
<u>50</u>	2	1	3	1	3	10	2	1	1	1	2	7	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	2	3
<u>51</u>	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	14	3	3	3	2	3	14	3	3	3	3	3	15	3	2	3
<u>52</u>	2	3	2	3	3	13	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	2	3	2	3	3	13	3	2	3
<u>53</u>	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	2	13	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	2	1	2

<u>54</u>	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	2	13	2	3	2	3	3	13	3	3	3	3	3	15	3	2	3
<u>55</u>	3	3	2	3	3	14	2	1	2	1	2	8	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	3	14	1	3	2
<u>56</u>	3	3	2	3	3	14	3	2	3	3	2	13	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	3	14	2	3	1
<u>57</u>	3	3	2	3	3	14	1	3	2	1	3	10	3	3	2	3	3	14	3	3	2	3	3	14	2	3	2
<u>58</u>	3	3	3	3	3	15	2	3	1	2	1	9	3	3	2	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	3	2
<u>59</u>	3	3	3	3	3	15	2	3	2	1	3	11	3	3	2	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	1	3
<u>60</u>	2	3	1	3	2	11	3	3	2	3	3	14	3	3	3	3	3	15	2	3	2	3	3	13	3	2	3
<u>61</u>	3	3	3	3	3	15	3	1	3	3	2	12	3	3	3	3	3	15	3	1	3	2	3	12	3	1	2
<u>62</u>	3	2	3	3	3	14	3	2	3	2	3	13	2	3	1	3	2	11	1	3	2	3	2	11	3	1	2
<u>63</u>	3	3	3	2	3	14	3	1	2	3	2	11	3	3	3	3	3	15	2	1	3	2	3	11	3	2	3
<u>64</u>	3	2	3	2	2	12	3	1	2	1	3	10	3	2	3	3	3	14	2	3	1	3	2	11	3	2	3
<u>65</u>	3	2	3	3	3	14	3	2	3	3	2	13	3	3	3	3	3	15	2	3	2	3	3	13	3	2	3
<u>66</u>	2	3	2	3	3	13	3	2	3	2	3	13	3	2	3	2	2	12	3	3	3	3	3	15	2	3	3
<u>67</u>	3	3	3	2	3	14	3	2	3	3	2	13	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	2	3
<u>68</u>	3	3	3	2	3	14	2	3	3	2	3	13	2	3	2	3	3	13	3	3	2	3	3	14	3	2	3
<u>69</u>	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	2	13	3	3	3	2	3	14	3	3	2	3	3	14	3	2	3
<u>70</u>	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	14	3	3	3	2	3	14	3	3	2	3	3	14	3	2	3
<u>71</u>	2	3	2	3	3	13	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	2	3	2
<u>72</u>	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	1	2
<u>73</u>	3	3	3	3	3	15	2	3	2	3	3	13	2	3	3	3	2	13	2	3	1	3	2	11	2	1	3
<u>74</u>	3	3	2	3	3	14	3	1	2	3	3	12	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	1	2	3
<u>75</u>	3	3	2	3	3	14	2	1	3	1	3	10	3	3	3	2	3	14	3	2	3	3	3	14	2	3	2
<u>76</u>	3	3	2	3	3	14	1	2	3	2	3	11	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	3	14	2	1	3
<u>77</u>	3	3	3	3	3	15	2	3	2	3	2	12	1	3	3	3	3	13	3	2	3	2	2	12	3	2	2
<u>78</u>	3	3	3	3	3	15	2	1	3	1	3	10	3	3	3	2	1	12	3	2	3	3	3	14	3	3	3
<u>79</u>	2	3	2	3	3	13	2	3	3	3	2	13	3	3	3	3	2	14	2	3	2	3	3	13	3	3	3
<u>80</u>	3	1	3	2	3	12	2	3	2	3	2	12	3	2	3	3	2	13	3	3	3	2	3	14	3	3	3
<u>81</u>	1	3	2	3	2	11	3	2	2	3	2	12	3	2	2	3	2	12	3	3	3	2	3	14	3	2	3
<u>82</u>	2	1	3	2	3	11	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	3	15	3	3	3

<u>83</u>	2	3	1	3	2	11	3	3	3	3	3	15	2	3	3	2	1	11	3	3	3	3	3	15	2	3	3
<u>84</u>	2	3	1	3	1	10	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	2	13	2	3	2	3	3	13	3	3	3
<u>85</u>	2	3	1	3	2	11	3	2	3	3	3	14	3	2	3	2	3	13	3	3	3	3	3	15	3	3	3
<u>86</u>	2	1	3	1	3	10	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	2	1	1
<u>87</u>	2	3	1	3	1	10	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	3	14	3	2	3
<u>88</u>	3	1	3	1	3	11	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	3	14	3	3	2	3	3	14	3	2	3
<u>89</u>	3	1	3	1	3	11	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	3	14	3	2	3
<u>90</u>	3	1	3	2	3	12	2	1	1	1	2	7	3	2	3	2	3	13	3	3	3	3	3	15	3	2	3
<u>91</u>	1	3	2	3	2	11	3	2	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	2	1	2
<u>92</u>	1	3	2	3	3	12	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	2	3	2	3	3	13	3	2	3
<u>93</u>	2	3	1	3	3	12	3	2	3	3	2	13	3	3	3	2	3	14	3	1	3	2	3	12	1	3	2
<u>94</u>	2	3	2	3	2	12	3	2	3	3	2	13	3	3	3	3	3	15	1	3	2	3	2	11	2	3	1
<u>95</u>	2	3	2	3	1	11	2	1	2	1	2	8	3	3	3	3	3	15	2	1	3	2	3	11	2	3	2
<u>96</u>	3	2	3	2	3	13	3	2	3	3	2	13	2	3	2	3	3	13	2	3	1	3	2	11	3	3	2
<u>97</u>	1	3	2	1	3	10	1	3	2	1	3	10	3	3	3	3	3	15	2	3	2	3	3	13	3	1	3
<u>98</u>	2	1	3	1	3	10	2	3	1	2	1	9	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	2	3
<u>99</u>	2	3	1	3	1	10	2	3	2	1	3	11	3	3	2	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	1	2
<u>100</u>	2	3	1	3	1	10	3	3	2	3	3	14	3	3	2	3	3	14	3	3	2	3	3	14	3	1	2
<u>101</u>	2	1	3	1	3	10	3	1	3	3	2	12	3	3	2	3	3	14	3	3	2	3	3	14	3	2	3
<u>102</u>	3	3	3	3	3	15	3	2	3	2	3	13	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	3	14	3	2	3
<u>103</u>	2	1	2	2	2	9	3	1	2	3	2	11	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	2	3
<u>104</u>	3	2	3	3	3	14	3	1	2	1	3	10	2	3	1	3	2	11	3	3	3	3	3	15	2	3	3
<u>105</u>	3	3	2	3	3	14	3	2	3	3	2	13	3	3	3	3	3	15	2	3	1	3	2	11	3	2	3
<u>106</u>	2	3	3	2	3	13	3	2	3	2	3	13	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	2	3
<u>107</u>	2	3	2	3	2	12	3	2	3	3	2	13	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	14	3	2	3
<u>108</u>	2	1	2	1	3	9	2	3	3	2	3	13	3	2	3	2	2	12	3	3	3	2	3	14	3	2	3
<u>109</u>	3	3	2	3	2	13	3	2	3	3	2	13	3	2	3	3	3	14	3	2	3	2	2	12	2	3	2
<u>110</u>	2	3	2	1	3	11	3	2	3	3	3	14	2	3	2	3	3	13	3	2	3	3	3	14	3	1	2
<u>111</u>	3	3	3	2	3	14	3	2	3	3	3	14	3	3	3	2	3	14	2	3	2	3	3	13	2	1	3

CONSENTIMIENTO INFORMADO



“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

SOLICITA AUTORIZACIÓN PARA LA
APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE
INVESTIGACIÓN.

Abg. HERMENEGILDO NAVARRO CASTRO
ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PERENÉ.

Atención: Lic. Miguel Ángel Córdor Muñoz
Gerente de Promoción Social y Desarrollo Humano

Yo MARYLIN DALMA LEON AQUINO, Identificada con DNI N° 48019895, domiciliado en calle los Ingenieros A1 06 Santa Rosa C.P.M. U. Perené con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que, estando estudiando en el programa de titulación de Administración en las Universidad Peruana los Andes; y que habiendo designado vuestra prestigiosa Institución Municipal para la aplicación de los instrumentos de nuestra Tesis titulado “Selección de personal administrativo en las municipalidades distritales de Pichanaqui y Perené en el año 2021” Concerniente la aplicación de cuestionarios, para ello requiero coordinar con el personal de la institución que usted dignamente dirige para la aplicación del pre test, aplicación de un modelo de programa y un pos – test; acuerdo a su digno despacho para la autorización correspondiente; al termino del informe de tesis, me comprometo hacer de su conocimiento las conclusiones y sugerencias de la investigación para los fines que crea conveniente.

Conocedor de su espíritu altruista y de colaboración con la investigación e innovación municipal espero acceda mi petición.

Perene 16 de marzo del 2021


Bach. León Aquino Marylin Dalma
DNI: N° 48019895

**SOLICITA AUTORIZACIÓN PARA LA
APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE
INVESTIGACIÓN.**

Sr. **RAUL ALIAGA SOTOMAYOR**
ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI.

Yo **MARYLIN DALMA LEON AQUINO**, identificada con DNI N° 48019895, domiciliado en calle los Ingenieros A1 06 Santa Rosa C.P.M. U. Perené con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que, estando estudiando en el programa de titulación de Administración en las Universidad Peruana los Andes; y que habiendo designado vuestra prestigiosa Institución Municipal para la aplicación de los instrumentos de nuestra Tesis titulado "Selección de personal administrativo en las municipalidades distritales de Pichanaqui y Perené en el año 2021" Concerniente la aplicación de cuestionarios, para ello requiero coordinar con el personal de la institución que usted dignamente dirige para la aplicación del pre test, aplicación de un modelo de programa y un pos - test; acuerdo a su digno despacho para la autorización correspondiente; al termino del informe de tesis, me comprometo hacer de su conocimiento las conclusiones y sugerencias de la investigación para los fines que crea conveniente.

Conocedor de su espíritu altruista y de colaboración con la investigación e innovación municipal espero acceda mi petición.

Pichanaqui 06 de abril del 2021


Bach. León Aquino Marilyn Dalma
DNI: N° 48019895

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PICHANAQUI CHANCHAMAYO	
MESA DE PARTES	
EXP. N° <u>R. 2293</u>	LIGRO
HORA <u>10:24</u>	FOLIOS
FECHA <u>06 ABR 2021</u>	
FIRMA	

FOTOS



Alcalde de Pichanaqui y logo institucional



Infraestructura De la Municipalidad Distrital de Pichanaqui



Abg. Hermenegildo Navarro Castro



Alcalde de Perené y logo institucional



Infraestructura De la Municipalidad Distrital de Perené



**Realizando las Encuestas en las
Municipalidades de Pichanaqui y Perené**

