

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



UPLA
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

TESIS

**Admisión de personal y desempeño laboral en los trabajadores de
la Municipalidad Provincial de Junín – 2022**

Para optar : El Título Profesional de Licenciada en Administración

Autores : Bach. Edith Luisa, Quintana Atencio

Bach. Noemi Pilar, Simon Espinoza

Asesor : Dr. Uldarico Inocencio Aguado Riveros

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

Fecha de Inicio y Culminación: 10.05.22 – 09.05.23

Huancayo – Perú 2024

HOJA DE APROBACIÓN DE LOS JURADOS
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

TESIS

ADMISIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN
LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE JUNÍN – 2022

PRESENTADA POR:

BACH. Edith Luisa, Quintana Atencio

BACH. Noemi Pilar, Simon Espinoza

PARA OPTAR EL TÍTULO DE:

Licenciada en Administración

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

APROBADA POR LOS SIGUIENTES JURADOS:

DECANO

DR. AGUEDO ALVINO BEJAR MORMONTOY

SECRETARIO

MTRO. RAÚL GABRIEL ALIAGA FUENTES

PRIMER MIEMBRO

MG. ALVARADO CANTURIN DORIS ISABEL

SEGUNDO MIEMBRO

MG. CERRON ALIAGA MIGUEL ANIBAL

TERCER MIEMBRO

DR. JARA RODRIGUEZ EUTIMIO CATALINO

Huancayo, abril del 2024.

**ADMISIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN
LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE JUNÍN – 2022**

ASESOR:
Dr. Uldarico Inocencio Aguado Riveros

Dedicatoria:

Dedicamos esta tesis A. DIOS quien ha sido nuestro guía y fortaleza.

A nuestros padres quienes con su amor, paciencia y esfuerzo nos han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más.

A nuestros hijos por ser fuente de motivación e inspiración para poder superarnos cada día más.

A nuestros hermanos por el cariño y apoyo incondicional.

Agradecimientos:

Agradecemos a Dios por ser el motor principal en nuestras vidas, por acompañarnos y permitirnos confiarle nuestros anhelos con la certeza de que estos se concreten.

Agradecemos a nuestros padres porque desde muy pequeño nos enseñaron el significado de perseverar y luchar por nuestros sueños, a nuestros hijos por motivarnos a seguir adelante y a nuestros hermanos por el apoyo incondicional que nos brindan día a día.

Edith Luisa y Noemi Pilar

CONSTANCIA DE SIMILITUD

N° 0119 - FCAC -2024

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente, que la **Teoría**, Titulada:

Admisión de personal y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Junín – 2022

Con la siguiente información:

Con Autor(es) : BACH. SIMON ESPINOZA NOEMI PILAR
BACH. QUINTANA ATENCIO EDITH LUISA

Facultad : CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

Escuela Académica : ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

Asesor(a) : Dr. AGUADO RIVEROS ULDARICO INOCENCIO

Fue analizado con fecha **04/03/2024**; con **78 págs.**; en el software de prevención de plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

Excluye Bibliografía.

Excluye citas.

Excluye Cadenas hasta 20 palabras.

Otro criterio (especificar)

X
X

El documento presenta un porcentaje de similitud de **25 %**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N°15 del Reglamento de uso de Software de Prevención Versión 2.0. Se declara, que el trabajo de Investigación: **Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.**

Observaciones:

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 04 de marzo de 2024.



MTRA. LIZET DORIELA MANTARI MINCAMI
JEFA
Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

Contenido

HOJA DE APROBACIÓN DE LOS JURADOS	2
ASESOR:	4
Dedicatoria:.....	5
Agradecimientos:	6
Contenido.....	8
Contenido de Tablas	10
Contenido de Figuras	10
Resumen	11
Abstract.....	12
Introducción.....	13
Capítulo I	15
I. Planteamiento del Problema	15
1.1. Descripción de la Realidad Problemática.....	15
1.2. Delimitación del Problema.....	17
1.2.1. Delimitación Espacial.	17
1.2.2. Delimitación Temporal.....	17
1.2.3. Delimitación Conceptual.....	17
1.3. Formulación del Problema	18
1.3.1. Problema General.	18
1.3.2. Problemas Específicos.....	18
1.4. Justificación.....	18
1.4.1. Justificación Social.....	18
1.4.2. Justificación Teórica	18
1.4.3. Justificación Metodológica	19
1.5. Objetivos	19
1.5.1. Objetivo General.	19
1.5.2. Objetivos Específicos.....	19
Capitulo II	20
II. Marco Teórico	20
2.1. Antecedentes	20
2.1.1. Antecedentes Internacionales	20
2.1.2. Antecedentes Nacionales	22
2.2. Bases teóricas o Científicas	24

2.2.1. Admisión de Personal	24
2.2.1.1. Dimensiones de la Admisión de Personal	25
2.2.2. Desempeño Laboral	30
2.2.2.1. Dimensiones de Desempeño Laboral	31
2.3. Marco Conceptual.....	34
Capítulo III	41
III. Hipótesis.....	41
3.1. Hipótesis General.....	41
3.2. Hipótesis Específicos	41
3.3. Variables (Operacionalización Conceptual y Operacionalización).....	42
Capítulo IV.....	44
IV. Metodología.....	44
4.1. Método de Investigación	44
4.2. Tipo de Investigación	44
4.3. Nivel de Investigación	45
4.4. Diseño de Investigación	45
4.5. Población y Muestra	46
4.5.1. Población.....	46
4.5.2. Muestra.....	46
4.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	46
4.7. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos.....	47
4.8 Aspectos Éticos de la Investigación.....	47
Capítulo V.....	48
V. Resultados.....	48
5.1. Descripción del Resultados	48
5.2. Contraste de Hipótesis.....	57
Análisis y Discusión de Resultados.....	61
Conclusiones	64
Recomendaciones.....	65
Referencias Bibliográficas	66
ANEXOS	69
Anexo 01: Matriz de consistencia	69
Anexo 02: Matriz de operacionalización del Instrumento.....	70
El Instrumento de Investigación	71

La Data para Procesamiento	73
----------------------------------	----

Contenido de Tablas

Tabla 1.	Operacionalización de Variables.....	42
Tabla 2.	Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la variable Admisión de Personal.	48
Tabla 3.	Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la dimensión Reclutamiento	49
Tabla 4.	Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la dimensión Selección.....	50
Tabla 5.	Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la dimensión Inducción	51
Tabla 6.	Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la variable Desempeño Laboral....	52
Tabla 7.	Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la dimensión Eficiencia.....	54
Tabla 8.	Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la dimensión Eficacia.....	55
Tabla 9.	Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la dimensión Economía	56
Tabla 10.	Relación entre Admisión de Personal y Desempeño Laboral.	57
Tabla 11.	Relación entre Reclutamiento de Personal y la Desempeño Laboral	58
Tabla 12.	Relación entre Selección de Personal y el Desempeño Laboral.	59
Tabla 13.	Relación entre Inducción de Personal y Desempeño Laboral.....	60

Contenido de Figuras

Figura 1.	Selección en una etapa	27
Figura 2.	Selección secuencial en dos etapas	28
Figura 3.	Selección secuencial en tres etapas.....	28
Figura 4.	Ciclo de eficacia personal en el ámbito laboral	33
Figura 5.	Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la variable Admisión de Personal.	49
Figura 6.	Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la dimensión Reclutamiento	50
Figura 7.	Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la dimensión Selección.....	51
Figura 8.	Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la dimensión Inducción	52
Figura 9.	Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la variable Desempeño Laboral....	53
Figura 10.	Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la dimensión Eficiencia.....	54
Figura 11.	Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la dimensión Eficacia.....	55
Figura 12.	Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la dimensión Economía	56

Resumen

En la presente investigación se determinó la relación entre los procesos de admisión de personal y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Junín, en donde se plantea la interrogante: ¿Qué relación existe entre la admisión de personal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Junín-2022?; el objetivo por lo tanto fue el de establecer la relación que existe entre ambas variables. En el marco metodológico se utilizó el método científico, de manera específica el método hipotético -deductivo, el tipo fue básico, el nivel relacional y el diseño no experimental de corte transversal; en cuanto a la población, esta estuvo conformada por 30 trabajadores y por el método censal no probabilístico se consideró trabajar con la cantidad total como muestra; asimismo, se hizo uso de cuestionarios como instrumentos para recolección de datos. El resultado de este trabajo de investigación demostró que existe una relación entre la admisión de personal y el desempeño laboral, además, se concluyó en que la relación es directa ($r_s=0.374$, $p. = 0.042$) entre las variables. Por último, se recomendó que se apliquen todos los procesos adecuados y de manera rigurosa para poder cumplir con los perfiles requeridos, acortando tiempo, dinero y generando resultados eficaces y eficientes.

Palabras clave: Admisión de personal, Desempeño laboral.

Abstract

In the present investigation, the relationship between the personnel admission processes and the work performance of the workers in the Provincial Municipality of Junín was determined, where the question is raised: ¿What relationship exists between the personnel admission and the work performance in the workers of the Provincial Municipality of Junín-2022? the objective therefore was to establish the relationship between both variables. In the methodological framework, the scientific method was used, specifically the hypothetical-deductive method, the type was basic, the relational level and the non-experimental cross-sectional design; Regarding the population, this was made up of 30 workers and by the non-probabilistic census method it was considered to work with the total amount as a sample; Likewise, questionnaires were used as instruments for data collection. The result of this research work showed that there is a relationship between the admission of personnel and job performance, in addition, it was concluded that the relationship is direct ($r_s=0.374$, $p. = 0.042$) between the variables. Finally, it was recommended that all the appropriate processes be applied rigorously in order to comply with the required profiles, shortening time, money and generating effective and efficient results.

Keywords: Personnel admission, Work performance.

Introducción

El rol de los gobiernos municipales desde los años 1900 tiene una organización administrativa y política, su descentralización se vio impulsada por las demandas de la población, lo que llevó a organizar los gobiernos regionales que necesitan de un capital humano con un buen desempeño en sus puestos de trabajo y procesos adecuados para lograr cumplir los objetivos requeridos por la población.

Frente a las demandas crecientes de la sociedad, se necesita que los procesos y el desempeño de los trabajadores en los municipios puedan ser eficientes. Por ello, esta investigación tiene el objetivo de establecer la relación que existe entre la admisión de personal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Junín-2022.

En el aspecto metodológico del presente trabajo se utiliza el método científico como método general de investigación, como método específico el método hipotético-deductivo; el tipo de investigación es básico, el nivel relacional, el diseño no experimental de corte transversal; la población se toma el número de trabajadores en cargos de gerencia de la empresa que son 30, como objeto de estudio una muestra que es el total de los trabajadores mencionados. Finalmente, el instrumento de investigación utilizado es el cuestionario.

Tomando en consideración las disposiciones del Reglamento vigente de grados y títulos para pre grado de la Universidad Peruana Los Andes, se desarrolla la investigación en partes distribuidas de la siguiente manera: Capítulo I, en el que se desarrolla la descripción del problema de la investigación, considerando sus causas, consecuencias del problema identificado en la organización en el que se desarrolla el estudio, de la misma manera se realizan las delimitaciones del caso y se formula el problema general y los específicos, se considera también las justificaciones y los objetivos de la investigación; el capítulo II

contiene todo lo exigido en la estructura del Marco teórico como: los antecedentes internacionales y nacionales, los soportes científicos, epistémicos, culturales y teóricos, también se desarrolla la definición de términos y finalmente el marco conceptual; el capítulo III presentan las Hipótesis respectivas y se da tratativa a las Variables de estudio mediante la operacionalización de variables; en el capítulo IV se desarrolla todo lo concerniente a la metodología empleada en el proyecto de investigación, su tipología, el nivel y diseño investigativo, se menciona la población y muestra considerada, entre otros; en el capítulo V se desarrolla la contrastación de hipótesis y los resultados, detallados mediante gráficos; también se realiza el análisis y discusión de resultados, las conclusiones, recomendaciones y referencias bibliográficas que obedecen al formato APA. Se concluye con los anexos necesarios para brindar veracidad al estudio a desarrollarse: matriz de consistencia, matriz de operacionalización de variables, el consentimiento informado, información sobre los datos y evidencias recopiladas durante el desarrollo de la investigación.

Capítulo I

I. Planteamiento del Problema

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

La elección de autoridades en nuestro país tiene una vigencia de cargos de confianza designados entre 4 a 5 años, elegidos mediante voto popular; la mayoría de las personas elegidas no tienen conocimientos sobre gestión pública, y de esto deriva una falta de compromiso con las metas designadas en donde no se realizan procedimientos adecuados de organización y control del personal designado, llevando a desabastecer recursos económicos y dejando diferentes áreas con deficiencias que llevan a la insatisfacción de los usuarios.

Hoy en día los recursos más importantes son los recursos humanos y para ello se necesita una adecuada admisión de personal donde se pueden elegir y direccionar de manera óptima los recursos que generarán una productividad resultante en beneficio de la institución. Al existir una deficiencia en el desarrollo del desempeño laboral como la eficiencia, eficacia o economía, se puede evidenciar que no se han cubierto las bases de la admisión del personal como son el reclutamiento, la selección y la inducción.

Perú es el tercer país con mayor rotación de personal en América Latina. (Morales, 2016) “Es una realidad que sucede con las empresas de Perú que dejan de ser competitivas por carecer de un programa de gestión que permita la capacidad de análisis, decisión, respuesta, previsión para estar preparado en tu negocio”, es por ello que podemos evidenciar que los constantes cambios en nuestras instituciones afectan en el desempeño. Según (Navarro, 2008) y (García, 2016) en Perú, a pesar de la alta tasa de rotación del personal, se manejan los niveles de evaluación interna en comparación con otros países latinos, pero no se realizan todos los procesos hasta la inducción. El problema para obtener al personal adecuado para los cargos adecuados radica en los procesos que permiten un correcto desarrollo del recurso humano. Las deficiencias en los procesos de admisión del personal afectan a las empresas en Junín, en las municipalidades se encuentran procesos de selección tradicionales debido a que no hay una actualización de las estrategias para gestión municipal, se eligen cargos bajo el concepto de confianza que no necesariamente implica un personal capacitado, evaluado, con falta de experiencia para desempeñar sus roles y ello ocasiona un bajo desempeño, del mismo modo, hay un aumento en los costos por las fallas que se tienen constantemente, por ello faltan presupuestos y las obras quedan inconclusas o a medio procesar generando insatisfacción en los usuarios.

Al encontrarnos en una coyuntura de descentralización, los modelos de gestión en las municipalidades deben de seguir una guía de procesos en donde hay más independencia o integración, por ello este trabajo de investigación busca determinar la relación entre los procesos de admisión de personal y el desempeño laboral para poder brindar recomendaciones en donde se puedan optimizar los procesos de admisión de personal y por ende generar productividad.

1.2. Delimitación del Problema

1.2.1. Delimitación Espacial.

Se delimitó espacialmente en la Municipalidad Provincial de Junín, Jr. Ayacucho N° 125-129 Plaza de Armas, Provincia y Departamento de Junín.

1.2.2. Delimitación Temporal.

Se tuvo en consideración el último período del año 2021, para el desarrollo de la presente investigación.

1.2.3. Delimitación Conceptual.

En esta investigación se desarrolla el estudio de las variables admisión de personal y desempeño laboral, así como sus dimensiones.

a. Admisión de Personal

(Chiavenato I. , Administración de recursos humanos, 2000), nos da a conocer que la admisión de personal involucra procesos en los cuales se debe de elegir, entre varias opciones, a las personas más idóneas mediante técnicas para reclutar talento humano con un perfil en donde se permita hacer una selección en base a las necesidades del puesto laboral y finalmente se pueda familiarizar al trabajador con la institución para que vaya a desempeñar bien sus actividades.

b. Desempeño Laboral

(Chiavenato I. , Administración de recursos humanos, 2000) en (Chávez P., 2018), “el desempeño laboral es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de objetivos fijados para alcanzar las metas mediante las estrategias establecidas, y así obtener el desempeño de las habilidades que tiene cada colaborador”.

1.3. Formulación del Problema

1.3.1. Problema General.

¿Qué relación existe entre la admisión de personal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Junín-2022?

1.3.2. Problemas Específicos.

- ✓ ¿Qué relación existe entre el reclutamiento de personal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Junín-2022?
- ✓ ¿Qué relación existe entre la selección de personal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Junín-2022?
- ✓ ¿Qué relación existe entre la inducción de personal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Junín-2022?

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación Social

El beneficio de esta investigación a nivel social radica en la incidencia directa sobre los usuarios de la provincia de Junín, sobre sus necesidades y las atenciones que requieran solucionar o adquirir de las entidades municipales; la falta de atención o la resolución de los problemas suscitados evidencian las falencias en el desempeño y el proceso de admisión del personal presentada en dicha entidad. Se toma como objeto de estudio esta problemática para dar así la calidad de servicio y atención que se traduce en satisfacción por parte de la sociedad.

1.4.2. Justificación Teórica

Se apela a conceptos básicos, teóricos y prácticos de la admisión de personal; de tal manera que se genere un contraste y reflexión sobre los conceptos adquiridos en cuanto se refiere al proceso de admisión como la puerta de entrada

de los colaboradores a la institución, siendo esto un proceso técnico que garantiza la idoneidad del personal, igualmente el desempeño manifestado en la eficiencia, eficacia y efectividad de los colaboradores, es así que esta investigación brinda aportes especializados que se tienen del tema en cuestión; asimismo, sirve de complemento para afianzar conceptos en el marco de la admisión de personal y desempeño laboral que maneja la institución referida.

1.4.3. *Justificación Metodológica*

Metodológicamente, también se justifica esta investigación, al aplicarse métodos y técnicas científicas de investigación que permiten identificar la problemática, Además de tener elementos de mejora para el acopio de data de ambas variables a través de la construcción de instrumentos de recopilación de información por los investigadores, sobre el cual se producirán conocimientos válidos y metodológicos.

1.5. Objetivos

1.5.1. *Objetivo General.*

Establecer la relación que existe entre la admisión de personal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Junín-2022.

1.5.2. *Objetivos Específicos.*

- ✓ Identificar qué relación existe entre el reclutamiento en la admisión de personal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Junín-2022.
- ✓ Identificar qué relación existe entre selección de personal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Junín-2022.
- ✓ Reconocer qué relación existe entre la inducción de personal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Junín-2022.

Capítulo II

II. Marco Teórico

2.1. Antecedentes

A través de una revisión bibliográfica en diferentes repositorios de las universidades a nivel nacional e internacional, se presentan las investigaciones que sirven como base para cumplir los objetivos preestablecidos.

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Para (Herrera, 2015) en su tesis “El proceso de reclutamiento y selección de personal y su relación en el desempeño laboral del personal administrativo del GADMP gobierno autónomo descentralizado del municipio Pujili”, el objetivo fue dar a conocer la relación entre las variables mencionadas, se aplicó el estudio a 92 funcionarios mediante encuestas. Se concluyó que existen deficiencias en la admisión de personal ya que no hay trabajadores capacitados y se labora en ambientes bajo presión en donde los trabajadores no se sienten cómodos en sus puestos de trabajo y con la motivación adecuada.

Para (Alvarado, 2014) en su tesis “el reclutamiento y selección de personal en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa calzado “Gamos” de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua”, su objetivo fue determinar la incidencia del reclutamiento y selección del personal en el

desempeño laboral. Se concluye que no hay métodos para la selección salvo la experiencia, no existe un reclutamiento interno ya que el personal no posee los conocimientos adecuados para desempeñar sus labores.

Para (Cancinos, 2015) en su tesis “Selección del personal y desempeño laboral”, siendo su objetivo determinar la relación entre estas variables. El estudio se realizó a 36 colaboradores con cuestionarios. Se concluyó que hay relación entre las variables en cuestión debido a que se evidenció el proceso de selección efectivo frente al desempeño laboral encontrándose un trabajo aceptable.

Para (Arambari, 2011) en su tesis “Reclutamiento y selección de personal como medio para optimizar el rendimiento laboral en la empresa creaciones rose de la ciudad de Quito”, se planteó como objetivo mejorar el reclutamiento y selección de personal para mejorar el rendimiento laboral. Se aplicaron encuestas a un total de 60 colaboradores de la empresa en cuestión. Se concluyó en que no hay procedimientos para la selección de personal y reclutamiento ya que se generaron puestos debido a nepotismo al momento de elegir los cargos, se determinó que no existe un rendimiento adecuado, lo cual origina tensión, incomodidad y presión en el ambiente de trabajo, asimismo, se evidencia una falta de motivación en el personal.

Para (Palate, 2016) en su tesis “El reclutamiento y selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la organización Bioalimentar Cía. Ltda. De la ciudad de Ambato de la provincia de Tungurahua”, se planteó como objetivo determinar la incidencia entre el reclutamiento y selección del personal en el desempeño laboral. Se utilizaron a 81 trabajadores de distintas áreas

mediante encuestas. Se concluyó en que no hay un detalle de los procedimientos de reclutamiento y selección, todo ello afecta el desempeño y la calidad laboral, lo que genera conflictos y dificulta el cumplimiento de los objetivos planteados, duplicidad de funciones y ausentismo.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Según (Castillo, 2015) en su tesis “Deficiencias en el procedimiento de convocatoria, selección y evaluación de los docentes en la Escuela de Oficiales de la Policía Nacional del Perú durante el periodo 2010.2013. Perú” tuvo como objetivo revelar las deficiencias en los procedimientos de convocatoria, selección y evaluación en el desempeño de los docentes y su alcance en la preparación de los oficiales. Se evaluaron a los cadetes al final del curso, a dos autoridades y tres oficiales egresados mediante encuestas y entrevistas. Se concluyó en que no hay procesos para realizar las convocatorias y selección de los docentes, se hace evidente la deficiencia al no tener docentes especializados, no hay un perfil para los docentes.

Según (Ramírez & Padilla, 2017) en su tesis “Aplicación de un modelo de reclutamiento y selección de talento humano por competencias para incrementar la productividad de la empresa Agro Transportes Gonzales S.R.L. de la ciudad de Trujillo”, el objetivo fue mostrar un modelo que permita mejorar la productividad de las empresas. Se analizaron a 25 trabajadores de la empresa encontrándose que no tienen claros los procedimientos de selección y organización al momento de ser elegidos para los cargos, se evidenció que al desarrollar procedimientos adecuados se puede anticipar y prevenir el desempeño laboral para poder utilizar recursos adecuadamente y lograr objetivos.

Según (Cayetano, 2015) en su tesis “Condiciones laborales y el desempeño de los colaboradores en la financiera Edyficar-Chimbote: 2014”, tuvo como objetivo comprobar las condiciones laborales asociadas al desempeño laboral de la empresa. Se evaluaron a 24 colaboradores mediante encuestas. Se determinó que hay una influencia deficiente entre las condiciones laboral y el desempeño laboral ya que los trabajadores experimentan temor, ansiedad, estrés, etc., traducándose esto en bajos niveles de producción y llevando un ambiente negativo y de desconfianza.

Según (Torres & Vásquez, 2017) en su tesis “Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral del Laredo”, su objetivo fue determinar la incidencia del proceso de selección de personal en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Laredo. Se concluye que hay una fuerte incidencia ya que, al utilizar procedimientos de selección altos, el desempeño laboral incrementa, a diferencia de los procesos que están por debajo del 80% muestran niveles bajos de desempeño.

Según (Alfaro, 2013) en su tesis “Influencia de la selección de recurso humano en el desempeño laboral del personal bajo modalidad CAS en el Departamento de Enfermería del Instituto Nacional de Salud del Niño (INSN)-Periodo 2012”, cuyo objetivo fue determinar la influencia de la selección de recursos humano en el desempeño laboral. Se estudió una muestra de 88 trabajadoras mediante cuestionarios. Se concluyó en que existe influencia entre las variables de estudio, debido a que no hay procedimientos de reclutamiento que aseguren la calidad de los recursos humanos y la calidad que brindan los mismos.

2.2. Bases teóricas o Científicas

2.2.1. *Admisión de Personal*

(Chiavenato I. , Administración de recursos humanos, 2000) nos indica que son medios para que se logren los objetivos de la organización. Asimismo, nos dice que la admisión de un trabajador se basa en un contrato de por medio que establece una relación entre la empresa y el colaborador; se realiza por un tiempo determinado o indeterminado y siempre se espera que se persista y sea duradero.

Entonces, se puede definir la admisión de personal como el proceso por el cual las instituciones buscan y eligen, mediante perfiles de talento humano, características que predominen en la organización. De acuerdo a lo que ofrece el mercado laboral se pueden orientar los perfiles que los puestos de trabajo requieren, es así que, se tiene que evaluar con objetividad para poder integrar de manera adecuada a los trabajadores para evitar que, en el tiempo, el desarrollo de sus capacidades se vea mermada.

(Osorio & Rivera, 2010) “los procesos de admisión forman el camino de acceso a las organizaciones, es decir, representan la entrada a los posibles candidatos capaces de adaptarse a las características de la organización”. También las personas pueden escoger en que organización desean laborar, se puede deducir que debe de existir cierta reciprocidad.

2.2.1.1. Dimensiones de la Admisión de Personal

D1: Reclutamiento

Se realiza mediante procedimientos que sirven para atraer a potenciales candidatos, una fuente de reclutamiento suele ser la recomendación porque da cierta seguridad y rapidez, sin embargo, puede excluir a otros candidatos más aptos para el cargo en cuestión (Naranjo, 2012).

Para (Chiavenato I. , Administración de recursos humanos, 2000) se muestra que el reclutamiento ha sido eficaz si atrae a un buen número de candidatos. Sin embargo, (Mondy, 2010) señala que se genera un alto costo al reclutar por ello se buscan los métodos más óptimos dependiendo de dos tipos que señalaremos a continuación:

Reclutamiento interno. – Se da cuando hay la necesidad de llenar una vacante mediante reubicaciones o traslados de los empleados y presentes en la organización (Chiavenato I. , Administración de recursos humanos, 2000).

(Dessler G. , 2009) indica como ventajas en este tipo de reclutamiento el hecho de que los empleados estén identificados con la organización y tienen pleno conocimiento del funcionamiento de la misma. Si se promueven ascensos pueden repercutir de manera positiva en el desempeño del personal y requieren menor tiempo en capacitarse y en la inducción.

Reclutamiento externo. – Se realiza para candidatos que no pueden encontrarse de manera interna debido a que requieren de otras competencias o destrezas en la organización (Chiavenato I. , Administración de recursos humanos, 2000).

Pueden buscarse mediante los candidatos espontáneos en donde se recibirán solicitudes de empleo, asimismo, se pueden referenciar por otros empleados dentro de la organización, pero en caso no contar con estos medios se debe acudir a los anuncios en donde pueden generarse una cantidad innecesaria de propuestas, sin embargo, se recomienda que estos tengan un filtro de ser breves y concisos para atraer a potenciales candidatos (Werther & Davis, 2000).

Reclutamiento mixto. – Aquí se complementan ambos tipos de reclutamiento, ya que, al realizar el reclutamiento interno suele quedar un puesto de trabajo libre para ocuparlo mediante el reclutamiento externo, salvo que dicho puesto se elimine de la organización (Espinoza & Tigse, 2012).

D2: Selección

(Alles M. , 2006) indica que se debe de aplicar en base a los perfiles para cada cargo, es así que deben de existir requisitos que sean claros para así poder completar los procesos de admisión.

(Chiavenato I. , Iniciación a la Administración de Personal. Serie Iniciación a la Administración, 1994) señala que es una comparación y una elección, requiere de exigencias, para evaluar se debe de tener conocimiento sobre las exigencias que requiere el cargo y se elige al candidato que se ajuste mejor a dichas exigencias. Asimismo, se indica que hay una responsabilidad de línea porque el jefe del cargo que solicita el puesto es a quién le corresponde la decisión final sobre la contratación.

(Casado, 2003) refiere que hay una evolución dada de manera precipitada pues los recursos humanos que cumplan con las exigencias son escasos y los requisitos se basan a perfiles presentes y no a futuro. Se da prioridad a los perfiles psicográficos (respuestas y características basadas en los intereses y opiniones de las personas). Por ello es importante utilizar ciertas técnicas para determinar de manera más exacta la información necesaria para definir si encajan en el perfil solicitado. A continuación, se detallan de la siguiente manera:

Entrevista. - Permite conocer el perfil del postulante, da información más detallada sobre sus características profesionales y comportamiento, se basa en guías y objetivos que pueden poner a prueba las habilidades y decisiones que se plantean como reto (Balderas, 2012).

Pruebas de admisión. – Son cuestionarios concretos, pueden ser de índole psicológico o de conocimientos y habilidades (Freeman C. , La economía del cambio tecnológico (3ra ed.), 1982).

Expediente de admisión. – Contiene las pruebas de admisión, el currículum vitae, referencias y resultados de las entrevistas u observaciones durante los procesos de evaluación (Gómez & Mejía, 2008).

(Chiavenato I. , Administración de recursos humanos, 2000) da de manera gráfica las técnicas de selección que considera pertinentes:

- a. Selección en una sola etapa, basada en una sola evaluación.

Figura 1. Selección en una etapa



Fuente: Chiavenato I. de: Administración de recursos humanos.

- b. Selección en dos etapas, basada en que no existe suficiente información para tomar una decisión, por ello, se puede postergar la selección.

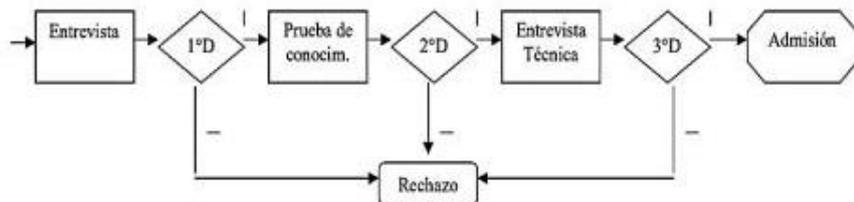
Figura 2. Selección secuencial en dos etapas



Fuente: Chiavenato I. de: Administración de recursos humanos

- c. Selección en tres etapas, basada en tres evaluaciones tomadas con diferentes técnicas.

Figura 3. Selección secuencial en tres etapas



n

te: Chiavenato I. de: Administración de recursos humanos

Hacer selecciones de manera secuencial aminora los riesgos de una mala decisión ya que, permite tener mayor información midiendo los costos que el mismo proceso genera. Al realizar el proceso de selección existe un nivel de riesgo, sin embargo, hay personal calificado y encargado de realizar dichos procesos, que buscan mecanismos de control y prevención y que,

trabajan de manera conjunta durante todo el desarrollo de la admisión de personal.

D3: Inducción

Para (Dessler G. , 2009) “permite proporcionar a los nuevos empleados la información básica sobre la empresa, información que necesitan para desempeñar satisfactoriamente sus labores”. El mismo autor menciona cuatro etapas de manera general para determinar un buen entrenamiento:

- Preparar al trabajador.
- Explicar las normas de la empresa y reglamentación.
- Realizar pruebas de desempeño al trabajador.
- Inspeccionar de manera continua el avance durante el entrenamiento.

Aquí se dedica tiempo para fijar las relaciones futuras entre el nuevo integrante y la organización. Se puede hacer seguimiento mediante reuniones periódicas para evaluar si se van cumpliendo los objetivos trazados (Alles M. , 2006). Para cumplir una inducción óptima se debe de lograr una sensación de pertenencia, un entendimiento de la visión y misión de la empresa, dejar en claro las expectativas esperadas con respecto a los objetivos y comportamiento y, se espera que se desenvuelva de manera adecuada y pueda tomar decisiones en conjunto. Se prueban estos procedimientos previos al trabajo específico que desempeñará la persona para evitar tiempo y costos que se pueden perder en el proceso (Santiz, 2013). Se necesitan algunos métodos o programas de inducción, se describen algunos:

Capacitación de personal. – Además de impartir conocimientos para desarrollar competencias técnicas, hoy en día se utiliza para mejorar o desarrollar deficiencias como habilidades de trabajo o toma de decisiones en equipo (Dessler & Varela, 2011).

Evaluación de desempeño. - De esta manera se calcula el rendimiento global del empleado. Si este es ineficiente se puede deber a un mal planteamiento del cargo o a errores en los procesos de reclutamiento y selección (Sales, 2002).

El fin de este proceso es lograr que el personal se sienta familiarizado con el entorno y tenga claro como desempeñar sus actividades dentro de la organización. Se brinda, por lo tanto, información suficiente para que el trabajador pueda entender su rol y comprometerse con la organización, desarrollando un sentido de pertenencia y seguridad (Alles M. , 2010).

2.2.2. Desempeño Laboral

El desempeño laboral se determina como el efecto de las acciones resultantes de una labor realizada, es decir, todas las habilidades y capacidades que realiza el personal se van a evaluar y medir en los resultados que obtiene para determinar si hay un desempeño adecuado (Chiavenato I. , 2017)

(Tejedor, García, & Varcarcél, 2010) nos señalan que el desempeño se realiza bajo conceptos de responsabilidad de acuerdo a los conocimientos y competencias con los que el recurso humano cuenta buscando que se logren los objetivos trazados.

(Mondy, 2010) indica sobre la evaluación del desempeño como procedimientos en donde se evalúa al personal de manera individual o en conjunto; la eficacia de la evaluación radica en si los resultados generan guías con metas y objetivos a futuro. Para (Freeman , Gilbert , & Stoner, 1996) si hay un desempeño ineficiente se hacen correcciones como capacitaciones o cambios en el cargo, si, por el contrario, el desempeño es bueno, se dan incentivos como ascensos o bonos.

(Robbins & Judge, Comportamiento orgnizacional , 2013) nos dicen: el desempeño define el rendimiento laboral; esto quiere decir que el personal debe de tener las capacidades de producir y cumplir todo el trabajo pendiente en menor tiempo, esfuerzo y mayor calidad, dando resultados acordes a las evaluaciones que se presenten.

(Medina, 2017) menciona que, en el Perú, solo el 30% de empresas desarrollan programas de capacitación para los trabajadores, asimismo, el desempeño se ve afectado por estrés, siendo esta la principal causa de diferentes problemas en el entorno laboral y personal de los empleados. Las instituciones públicas no suelen enfocarse en solucionar este tipo de problemas y, por el contrario, suelen incrementar horas de trabajo creyendo que esta es la solución para el tema de productividad; lamentablemente estas acciones conllevan a empeorar las condiciones y el sentido de pertenencia hacia la institución.

2.2.2.1. Dimensiones de Desempeño Laboral

(Gibson, Ivancevich, & Donnelly, 2001) afirman que el desempeño está íntimamente relacionado a la eficiencia y efectividad, es decir, se

desarrollan estrategias que se pueden apreciar mediante resultados y logro de metas. Podemos medir el desempeño laboral mediante las siguientes dimensiones:

D1: Eficiencia

(Chiavenato I. , *Iniciación a la Administración de Personal*. Serie *Iniciación a la Administración*, 1994) define como la capacidad de realizar, con los recursos idóneos, los objetivos trazados. Para (Samuelson & Nordahus, 2006) este concepto se define como la utilización de los recursos otorgados de la manera más adecuada que logra alcanzar las metas de los individuos. Según (Psicología y empresa. Factores mas usados en la evaluación de desempeño, 2010) se refiere también a la cantidad de trabajo que se va a medir según el perfil desarrollado.

Por tanto, un trabajador eficiente puede desarrollar sus actividades en un mínimo tiempo con un resultado óptimo, siendo primordial que se le facilite los procesos y herramientas de gestión adecuadas para incrementar así la eficiencia en la institución. (Abolafio, s.f.)

D2: Eficacia

Para (Freeman C. , *The Economics of Industrial Innovation*. 2nd Edition, , 1982) es el nivel coherente entre objetivos y los resultados observados, si están bien determinados es posible hacer una comparativa. (Psicología y empresa. Factores mas usados en la evaluación de desempeño, 2010) Está relacionado a un trabajo de calidad, en donde no hay errores y se cumplen las metas de la empresa.

(Alles M. , 2006) lo relaciona con la calidad en el sentido en que hay que asegurar que el personal tenga la habilidad de hacer en simultáneo actividades de acuerdo a la metodología aprendida por la organización.

(Robbins, Comportamiento organizacional, 2004) habla sobre la eficacia personal la cual denomina a una persona que con convicción realiza sus actividades y a mayores resultados, más confianza y capacidad se genera. Es así que, frente a los problemas, estas personas suelen tener ver estas situaciones como retos y no abandonan sus objetivos. Este autor realiza un esquema:

Figura 4. *Ciclo de eficacia personal en el ámbito laboral*



Fuente: Robbins, S.

D3: Economía

Este concepto se basa en las actividades que realiza el personal dando un uso racional a los recursos, lo que permite que se obtengan mejores resultados (Chiavenato I. , 2017). Se debe buscar un costo

beneficio en donde las decisiones tomadas son en base a suponer que se cuentan con pocos recursos, que estos son finitos y pueden agotarse. Se busca racionalizar los recursos, pero con estrategias que permitan alcanzar los objetivos trazados.

“Principio de la gestión económico-financiera consistente en alcanzar los objetivos fijados en una organización, programa, proyecto, actividad o función minimizando el coste de los recursos utilizados”.
(ISSAI)

2.3. Marco Conceptual

Admisión de personal. – Es un proceso por medio del cual las empresas se encargan de buscar perfiles de personas que encajen con las características predominante de la organización, siendo este el primero en una serie de procesos de la moderna gestión del talento humano. La admisión de personal comienza con el reclutamiento que es el proceso o conjunto de actividades encaminadas a ponerse en contacto con una determinada institución que oferta bolsa de trabajo, o simplemente es la búsqueda de candidatos, que puedan reunir las condiciones o requisitos, para ser contratados por la empresa en sus necesidades constantes de suplencia, renuncias, despidos o jubilaciones

<https://www.monografias.com/docs/Admision-de-personal-PKKDJJZ3RLLJF#:~:text=Es%20un%20proceso%20por%20medio,moderna%20gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano>

Reclutamiento. – Se lleva a cabo cuando es necesario cubrir un puesto de trabajo con un perfil determinado. En ese caso se llevan a cabo una serie de

acciones para encontrar a un grupo de candidatos que se ajusten a ese perfil concreto.

<https://economipedia.com/definiciones/proceso-de-reclutamiento.html>

Reclutamiento interno. – El reclutamiento interno es un proceso de selección de personal, mediante el cual se convoca a candidatos que ya pertenecen a la empresa.

El reclutamiento interno, en otras palabras, es una forma de cubrir una nueva vacante de trabajo. Para ello, se elige entre individuos que ya se encuentran trabajando en la organización.

Como consecuencia del reclutamiento interno, el empleado elegido puede ser ascendido a un puesto superior al que tenía en su misma área (por ejemplo, de subgerente a gerente de área), o puede ser trascendido. Esto último significa que pasa a formar parte de otro departamento en la organización, por ejemplo, de contabilidad a finanzas.

Este tipo de proceso de selección tiene tanto pros como contras. Esto, en comparación con el reclutamiento externo, que es lo opuesto, es decir, cuando se busca cubrir la vacante con postulantes de fuera de la organización.

<https://economipedia.com/definiciones/reclutamiento-interno.html>

Reclutamiento externo. – El reclutamiento externo es un proceso de selección de personal. En este, a diferencia del reclutamiento interno, se convoca a candidatos que están fuera de la empresa.

El reclutamiento externo, en otras palabras, es una forma de cubrir una nueva vacante de trabajo. Para ello, se elige entre individuos que no se encuentran trabajando actualmente en la organización.

Algunas fuentes de reclutamiento externo pueden ser bolsas de trabajo online, publicaciones en medios de comunicación, referencias o recomendados de los empleados de la empresa, ferias de trabajo, entre otros.

El reclutamiento externo tiene tanto pros como contras. Esto, en comparación con el reclutamiento interno, que es lo opuesto, es decir, cuando se busca cubrir la vacante con postulantes de dentro de la organización.

<https://economipedia.com/definiciones/reclutamiento-externo.html>

Selección. – Un proceso de selección es un conjunto de pruebas divididas en distintas etapas con el fin de elegir a los candidatos idóneos para cada puesto de trabajo.

Las empresas tienen la necesidad de contratar personal para ocupar nuevos puestos de trabajo u otros que han quedado vacantes. El objetivo es conocer a los candidatos para saber quién es el más apto para desempeñar cada puesto de trabajo.

El proceso de selección se divide en varias etapas con el fin de ir filtrando a los candidatos que mejor cumplen con los requisitos técnicos, personales, actitudes e intereses. En cada prueba van quedando menos candidatos hasta llegar a unos pocos a la entrevista de trabajo final.

<https://economipedia.com/definiciones/proceso-de-seleccion.html>

Entrevista. – Encuentro en el que se conoce a través de preguntas al aspirante a un puesto laboral y que permite sacar conclusiones sobre si la persona está preparada para desplegar el cargo, Ahora bien, mayormente el concepto se encuentra asociado al contexto periodístico y al laboral; en el primero un periodista le realiza preguntas a una persona reconocida o protagonista de un hecho relevante para así dar a conocer a la opinión pública sus opiniones o el suceso; y por el otro lado, el laboral, implicará una charla a la cual se somete al aspirante a un puesto de trabajo para poder conocer sus conocimientos y capacidades y luego de la misma determinar si está capacitado para ocupar ese puesto laboral. La misma puede ser llevada a cabo por un experto en selección de personal o por el jefe de una compañía.

Entendemos por entrevista laboral a aquel intercambio comunicativo que se da de modo formal con el objetivo de evaluar la experiencia, el posible desempeño, las capacidades o la confiabilidad que un individuo muestra para una empresa, institución o cargo determinado.

<https://www.definicionabc.com/social/entrevista-laboral.php>

Pruebas de admisión. – Son las pruebas cuyo objetivo son las de cuantificar un resultado para su posterior calificación dentro de un proceso de admisión y reclutamiento dentro de una empresa u organización.

<https://economipedia.com/definiciones/proceso-de-seleccion.html>

Expediente de admisión. – Se refiere a la documentación que incluye todas las pruebas de admisión y el sustento técnico del postulante; para evidenciar la transparencia durante todo el proceso de selección y admisión.

<https://economipedia.com/definiciones/proceso-de-seleccion.html>

Inducción. – A nivel laboral y empresarial un curso de inducción es un método utilizado por el departamento de recursos humanos para lograr la inclusión efectiva de nuevo personal de trabajo. Esta consta de un recorrido por las instalaciones, así como una muestra detallada de las funciones que debe cumplir y las normas de la compañía, en muchos casos se incluye lo que se conoce como un manual de inducción en el cual se especifican todos los aspectos necesarios para el cumplimiento de las funciones requeridas por el personal.

<https://conceptodefinicion.de/induccion/>

Capacitación de personal. – La capacitación laboral es aquella actividad enfocada a la constante preparación y formación de nuestros recursos humanos. En este sentido, es una permanente, y planificada, actividad basada en la preparación del personal que va a desempeñar una determinada actividad laboral.

Es una actividad llevada a cabo por la empresa. En esta, la firma se encarga de preparar y formar a sus empleados para el desempeño de una determinada actividad laboral. En otras palabras, es una técnica de formación que consiste en el desarrollo de las habilidades de estos, sus conocimientos, así como sus competencias.

Esta preparación se realiza de forma planificada, sistemática y permanente. Dados los continuos cambios dentro de la estrategia de una compañía, a la vez que se implementan innovaciones y nuevas herramientas, así como técnicas para producir, esta formación debe ser permanente e impartirse a lo largo de toda nuestra vida laboral. Su objetivo es que el empleado no caiga en la obsolescencia.

De esta forma, el trabajador mejora con el paso del tiempo, a la vez que logra un mejor desempeño de sus funciones. Asimismo, se fomentan las economías de aprendizaje, las cuales reportan grandes beneficios a la empresa, al empresario, los empleados y los propios consumidores.

<https://economipedia.com/definiciones/capacitacion-laboral.html>

Evaluación de desempeño. – La evaluación de desempeño es un instrumento de medición del desempeño laboral y/o profesional de una persona, respecto a las funciones y responsabilidades a su cargo.

En la gestión de recursos humanos una de las acciones importantes a realizar es la de evaluar el desempeño de los colaboradores. Esto considera todos los niveles de la organización, incluida la dirección.

La evaluación de desempeño permite ver cuáles son las fortalezas y debilidades de una persona en el contexto laboral y tiene por objetivo, además, ejecutar acciones para apoyar los aspectos más débiles.

<https://economipedia.com/definiciones/evaluacion-de-desempeno.html>

Desempeño laboral. – Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.

https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o_laboral

Eficiencia. - La eficiencia es un fenómeno ampliamente estudiado en el ámbito económico. Hace referencia a la necesidad de menores asignaciones de factores para la producción de un determinado nivel de bienes y servicios.

<https://economipedia.com/definiciones/eficiencia.html>

Eficacia. - La eficacia es la capacidad de una organización para cumplir objetivos predefinidos en condiciones preestablecidas. Es pues la asunción de retos de producción y su cumplimiento bajo los propios parámetros propios.

<https://economipedia.com/definiciones/eficacia.html>

Economía. - La economía es una ciencia social que estudia la forma de administrar los recursos disponibles para satisfacer las necesidades humanas. Analiza el comportamiento, las decisiones y las acciones de los humanos, es decir, estudia como las personas, empresas y gobiernos toman decisiones relacionadas con la producción, distribución y consumo.

La economía se centra también en el comportamiento de los individuos, su interacción ante determinados sucesos y el efecto que producen en su entorno. Por ejemplo, el efecto que producen en los precios, la producción, la riqueza o el consumo, entre otros. Es una ciencia social porque estudia la actividad y comportamiento humanos, que es un objeto de estudio altamente dinámico. Los humanos somos impredecibles

<https://economipedia.com/definiciones/economia.html>

Capítulo III

III. Hipótesis

3.1. Hipótesis General

La admisión de personal se relaciona positivamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Junín-2022.

3.2. Hipótesis Específicos

- ✓ El reclutamiento de personal se relaciona positivamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Junín-2022.
- ✓ La selección de personal se relaciona positivamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Junín-2022.
- ✓ La inducción de personal se relaciona positivamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Junín-2022.

3.3. Variables (Operacionalización Conceptual y Operacionalización)

Tabla 1. Operacionalización de Variables.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS	ESCALA
Admisión de personal	(Chiavenato I. , Administración de recursos humanos, 2000), nos da a conocer que la admisión de personal involucra procesos en los cuales se debe de elegir, entre varias opciones, a las personas más idóneas mediante técnicas para reclutar talento humano con un perfil en donde se permita hacer una selección en base a las necesidades del puesto laboral y finalmente se pueda familiarizar al trabajador con la institución para que vaya a desempeñar bien sus actividades.	Es el constructo teórico comprendido por la dimensión reclutamiento, la dimensión selección y la dimensión inducción, que se medirán por un cuestionario.	Reclutamiento Selección Inducción	Necesidad de recurso humano Métodos Fuentes internas y externas Publicidad Implementación de proyectos estratégicos Solicitudes Entrevistas Documentación Conocimiento Experiencia Pertenencia Capacitación Habilidades interpersonales Responde a trabajo bajo presión Desempeño	Cuestionario	Escala de Likert Nunca= 1 Casi nunca = 2 A veces= 3 Casi siempre= 4 Siempre= 5
Desempeño laboral	(Chiavenato I. , Administración de recursos humanos, 2000) en (Chávez P., 2018), “el desempeño laboral es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de objetivos fijados para alcanzar las metas mediante las estrategias establecidas, y así obtener el desempeño de las habilidades que tiene cada colaborador”.	Es el constructo teórico comprendido por la dimensión eficiencia, la dimensión eficacia y la dimensión economía, que se medirán por un cuestionario.	Eficiencia Eficacia	Disciplina Iniciativa Responsabilidad Cantidad Manejo eficiente del tiempo Calidad Cumplimiento de metas Habilidad Seguridad Coherencia Utilización de recursos de		Ordinal: 1: Muy pocas veces 2: Pocas veces 3: Regularmente 4: A menudo 5: Muy a menudo

Economía	calidad Nivel de distribución de recursos Nivel de recursos Nivel de presupuestos Discreción
----------	---

Fuente: Elaboración propia.

Capítulo IV

IV. Metodología

4.1. Método de Investigación

Es el Método Científico debido a ser un método universal y a su efectividad para los trabajos de investigación científica. (Hernández & Mendoza, 2018), recomienda el método científico como la forma más viable para llegar a la conclusión de los hechos; se define también como un conglomerado de procedimientos secuenciales y ordenados que tienen como finalidad identificar todos los hechos y fenómenos que son objeto de estudio. De igual manera (Baena, 2017), nos menciona la viabilidad de tener los conocimientos organizados para así poder inferir en la verdad de los acontecimientos, utilizando el método científico como principal herramienta.

Esta investigación hizo uso del método específico hipotético – deductivo, lo que permitió establecer las hipótesis descritas para poder comprobarlas o refutarlas. (Sampieri, Collado, & Lucio, 2003).

4.2. Tipo de Investigación

Fue de tipo básica o pura, debido a la finalidad de mejora al conocimiento científico existente. (Hernández & Mendoza, 2018), confiere que la investigación pura o básica es realizada sin la finalidad de resultados prácticos inmediatos, sino

que tiene como objetivo enriquecer y fortalecer el conocimiento científico a fin de ser soporte para las investigaciones venideras.

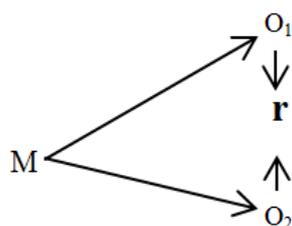
4.3. Nivel de Investigación

Para (Hernández & Mendoza, 2018), según el procedimiento que recomienda: es el de relacionar dos o más variables, validando la medición de una de ellas para posteriormente determinar los vínculos o nexos y su respectivo grado de asociación entre las mismas. Se buscó la cuantificación del nivel de relación o asociatividad para poder definir los causales que generaron los eventos físicos y/o sociales. (Baena, 2017).

4.4 Diseño de Investigación

(Hernández & Mendoza, 2018), Es el diseño no experimental de corte transversal, denominado de esta manera al no aplicársele ningún sistema de pruebas, cuyas variables no deberían ser manipuladas; se deberá analizar y observar el acontecimiento, hecho o fenómeno dentro de su contexto natural.

El diagrama o esquema del tipo de diseño relacional usado fue:



Donde:

- M = Usuarios de la Municipalidad Distrital de Junín.
- O1 = Variable 1: Admisión de Personal
- O2 = Variable 2: Desempeño Laboral
- r = Relación entre las variables – coeficiente de correlación

4.5. Población y Muestra

4.5.1. Población.

(Hernández & Mendoza, 2018), refiere a la acumulación finita o infinita de objetos u elementos que presentan ciertos atributos y/o características en común las cuales están afectos a la observación. Y para fines de esta investigación se tuvo un promedio de 30, los cuales fueron funcionarios municipales durante el último período 2021.

4.5.2. Muestra.

Es el subconjunto de elementos con características similares que representa a un determinado universo o población (Hernández & Mendoza, 2018).

Para este caso en particular se tomó como muestra el total de la población: 30 sujetos. (Hernández & Mendoza, 2018) expresa: “si la población es menor a cincuenta individuos, la población es igual a la muestra”. Por lo tanto, se infirió que no se aplica ningún criterio muestral, determinando un método no probabilístico y censal.

4.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Son las que el investigador pudo recolectar, juntar, acopiar y analizar, en base a los fenómenos o hechos investigados para así poder inferir y llegar a una determinada conclusión según el perfil de su investigación (Hernández & Mendoza, 2018). La técnica que se utilizó fue la encuesta debido a ser la más apropiada para este modelo de investigación. Para la recolección de data se estructuró el cuestionario como instrumento, el cual cubrió las necesidades

investigativas; para tal fin se planteó un total de 30 preguntas, las cuales se subdividieron en 15 para la primera variable: Admisión de Personal y 15 para la segunda variable: Desempeño Laboral. Asimismo, se utilizó la escala de Likert, teniendo en cuenta el nivel de conocimiento de los encuestados según las variables de estudio.

4.7. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos

Se usó el análisis cuantitativo mediante la estadística descriptiva e inferencial, mediante la hoja de cálculo de Excel para ordenar y clasificar los datos para su posterior procesamiento en SPSS V26, para su posterior análisis e interpretación. Mediante la estadística descriptiva se pudieron visibilizar los gráficos, ya sea de barra o circulares, y las respectivas tablas de frecuencia, moda, media, etc. Y para la estadística inferencial se hicieron las correlaciones mediante el estadígrafo del Rho de Spearman para así poder contrastar las Hipótesis planteadas, tanto la general como las específicas.

4.8 Aspectos Éticos de la Investigación

El total de la información vertida en esta investigación se basó en los códigos de ética. Las personas que fueron sujeto de estudio mostraron su interés colaborativo y voluntario a fin de poder llegar a una conclusión más acertada y a su posterior planteamiento y sugerencia de mejora. Asimismo, se mantuvo en anonimato la identidad de los mismos a fin de proteger la información obtenida para garantizar su confiabilidad y veracidad.

Todo ello implicó cumplir todos los principios éticos vigentes e inclusive cumplir más allá de lo que la ley exige. Integridad es ser recto, sincero y justo. Es ser honesto con el medio ambiente y la sociedad.

Capítulo V

V. Resultados

Se utilizaron los aplicativos Excel y SPSS V 26 para procesar la información obtenida a través de las encuestas; dando como resultados respuestas cuantitativas y cualitativas a los problemas de investigación planteados. En base a los resultados proyectados se tomó la decisión de si la hipótesis planteada fue aceptada o rechazada.

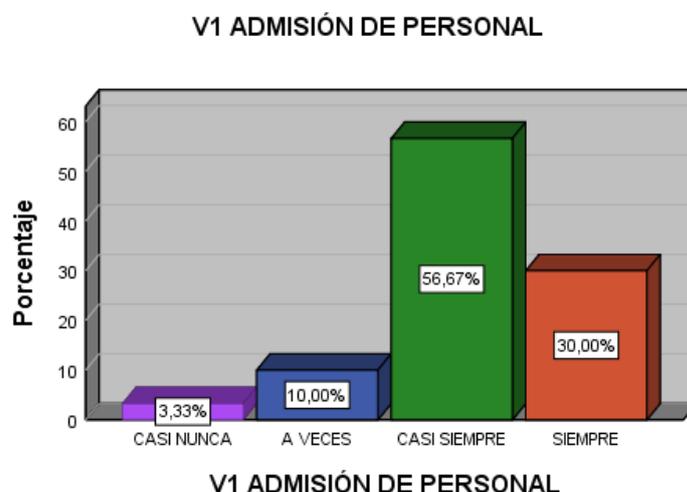
5.1. Descripción del Resultados

Tabla 2. *Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la variable Admisión de Personal*

V1 ADMISIÓN DE PERSONAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	1	3,3	3,3	3,3
	A VECES	3	10,0	10,0	13,3
	CASI SIEMPRE	17	56,7	56,7	70,0
	SIEMPRE	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base a la aplicación de las encuestas.

Figura 5. Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la variable Admisión de Personal



Fuente: Tabla 2

Interpretación: En la tabla 2 y gráfico 5, se observó que, de un total de 30 encuestados, el 3.33% dice que casi nunca hay una buena admisión de personal, el 10% señaló que a veces hay una buena admisión de personal; un 56.67% casi siempre, y un 30 % manifestó que siempre hay una buena admisión de personal. De acuerdo a ello, se dedujo que, la gran mayoría de los encuestados percibe una buena valoración con respecto a la admisión de personal.

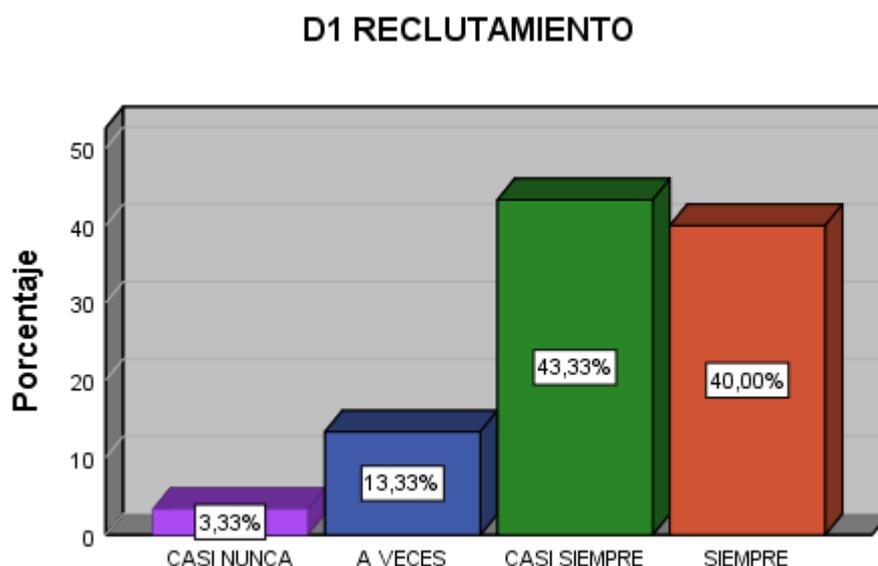
Tabla 3. Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la dimensión Reclutamiento

D1 RECLUTAMIENTO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	1	3,3	3,3	3,3
	A VECES	4	13,3	13,3	16,7
	CASI SIEMPRE	13	43,3	43,3	60,0
	SIEMPRE	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base a la aplicación de las encuestas.

Figura 6. Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la dimensión Reclutamiento



Fuente: Tabla 3

Interpretación: En la tabla 3 y gráfica 6, se observó que, de un total de 30 encuestados, el 3.33% menciona que casi nunca hay un buen manejo de reclutamiento, el 13.33% señaló a veces hay un buen manejo de reclutamiento, por otro lado, el 43.33% manifestó que casi siempre y por último un 40% comenta que siempre hay un buen manejo de reclutamiento. De acuerdo a ello, se dedujo que, más de un 80% tiene una buena percepción en cuanto al reclutamiento.

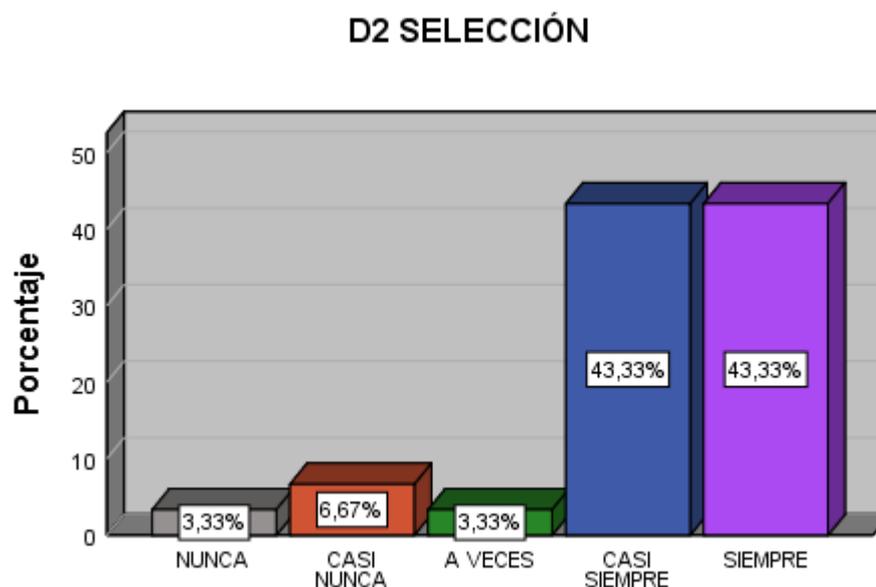
Tabla 4. Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la dimensión Selección

D2 SELECCIÓN

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	3,3	3,3	3,3
	CASI NUNCA	2	6,7	6,7	10,0
	A VECES	1	3,3	3,3	13,3
	CASI SIEMPRE	13	43,3	43,3	56,7
	SIEMPRE	13	43,3	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base a la aplicación de las encuestas.

Figura 7. Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la dimensión Selección



Interpretación: En la tabla 4 y grafica 7, se observó que, de un total de 30 encuestados, el 3.33% dice que nunca hay un buen proceso de selección, el 6.67% señaló que casi nunca hay un buen proceso de selección, por otro lado, el 3.33% a veces, el 43.33% casi siempre y de igual manera otro 43.33% siempre hay un buen proceso de selección. Deduciendo en una buena percepción de esta dimensión.

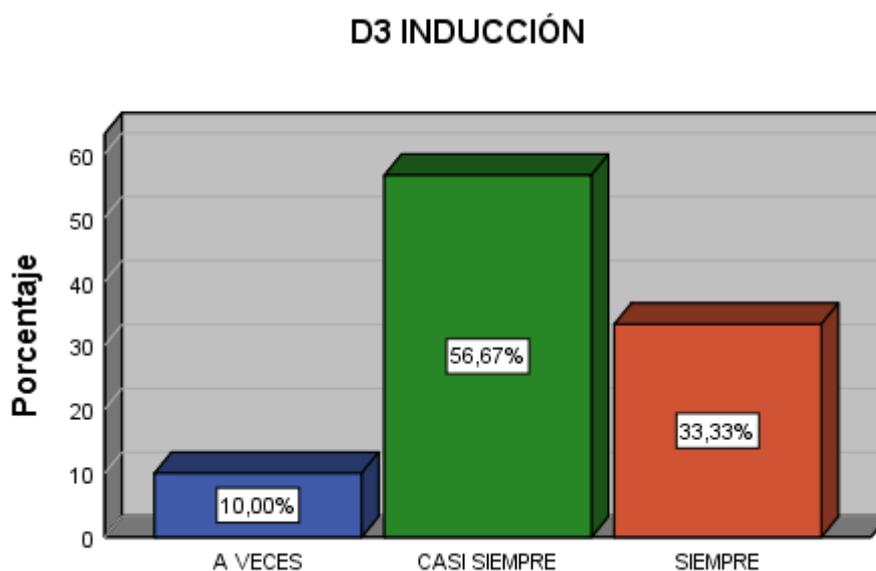
Tabla 5. Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la dimensión Inducción

D3 INDUCCIÓN

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	3	10,0	10,0	10,0
	CASI SIEMPRE	17	56,7	56,7	66,7
	SIEMPRE	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base a la aplicación de las encuestas.

Figura 8. Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la dimensión Inducción



Fuente: Tabla 5

Interpretación: De acuerdo a la tabla 5 y gráfica 8, se observó que, de un total de 30 encuestados, el 10% dice que a veces se cumple con un buen proceso de inducción, el 56.67% señaló que casi siempre se cumple con un buen proceso de inducción, por otro lado, el 33.33% manifestó que siempre se cumple con un buen proceso de inducción. De acuerdo a ello, se dedujo que, un gran porcentaje manifiesta que se realiza un buen proceso de inducción.

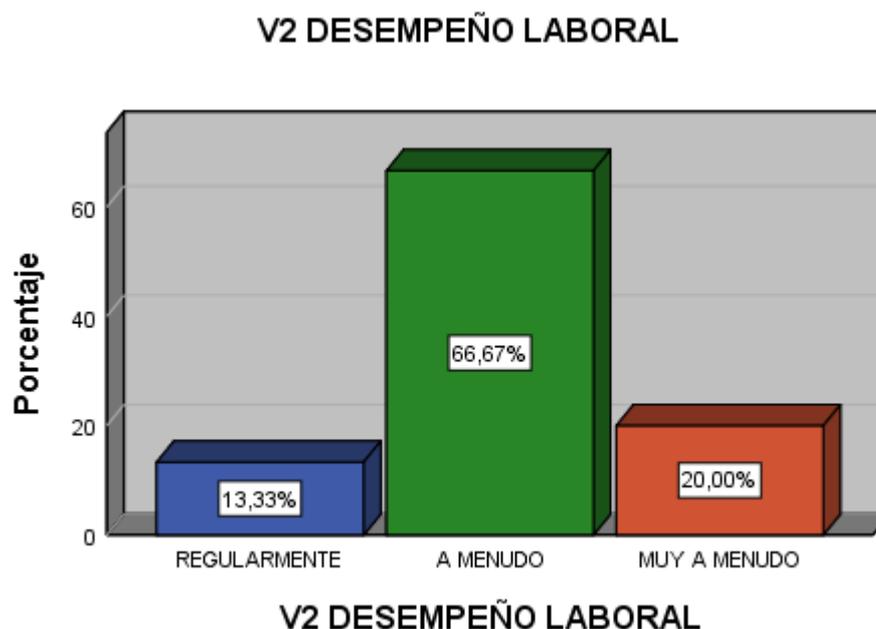
Tabla 6. Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la variable Desempeño Laboral

V2 DESEMPEÑO LABORAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULARMENTE	4	13,3	13,3	13,3
	A MENUDO	20	66,7	66,7	80,0
	MUY A MENUDO	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base a la aplicación de las encuestas.

Figura 9. Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la variable *Desempeño Laboral*



Fuente: Tabla 6

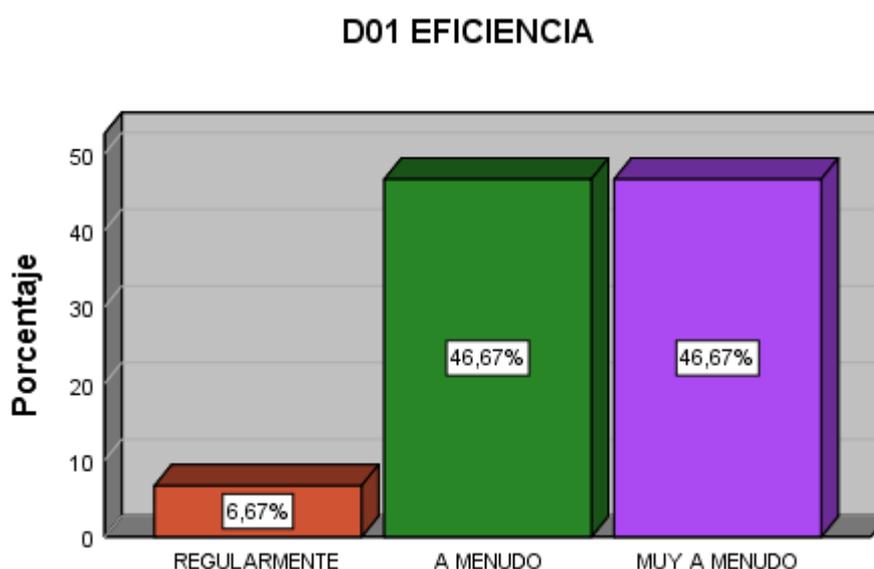
Interpretación: Según la tabla 6 y grafica 9, se observó que, de un total de 30 encuestados, el 13.33% dice que regularmente hay un buen desempeño laboral, el 66.67% señaló que a menudo se cumple con un buen desempeño laboral, por otro lado, el 20% manifestó muy a menudo se percibe un buen desempeño laboral. De acuerdo a ello, se deduce que, más de más de un 80% de los sujetos de prueba, opina, que hay una buena percepción del desempeño laboral, teniendo una guía positiva en cuanto a esta variable.

Tabla 7. Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la dimensión Eficiencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULARMENTE	2	6,7	6,7	6,7
	A MENUDO	14	46,7	46,7	53,3
	MUY A MENUDO	14	46,7	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base a la aplicación de las encuestas.

Figura 10. Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la dimensión Eficiencia



Fuente: Tabla 7

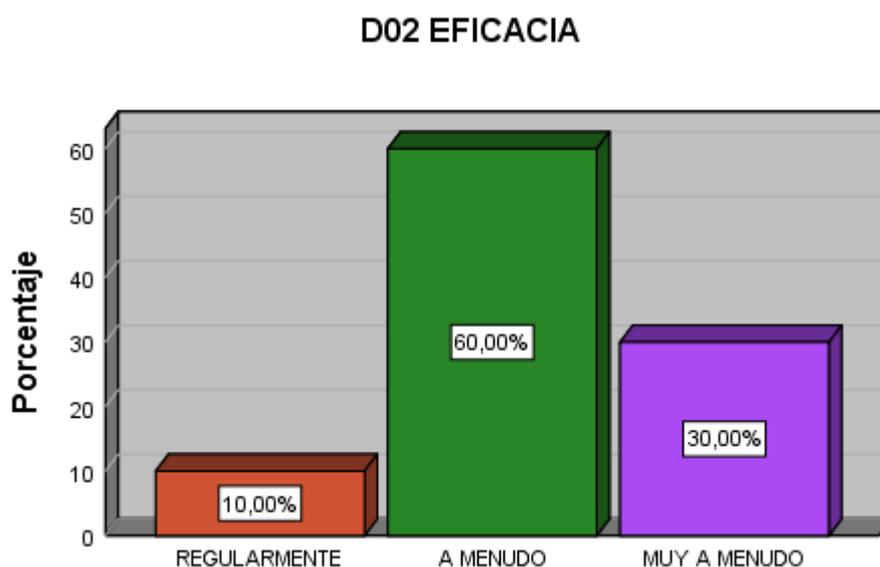
Interpretación: En la tabla 7 y grafica 10, se observó que, de un total de 30 encuestados, el 6.67% dice que regularmente se cumple con la eficiencia, el 46.67% señaló que a menudo se cumple con la eficiencia, por otro lado, el 46.67% manifestó muy a menudo se cumple con la eficiencia. De acuerdo a ello, se dedujo que, más de la mitad de los encuestados percibe una muy buena valoración con respecto a esta dimensión.

Tabla 8. Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la dimensión Eficacia

		D02 EFICACIA			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULARMENTE	3	10,0	10,0	10,0
	A MENUDO	18	60,0	60,0	70,0
	MUY A MENUDO	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base a la aplicación de las encuestas.

Figura 11. Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la dimensión Eficacia



Fuente: Tabla 8

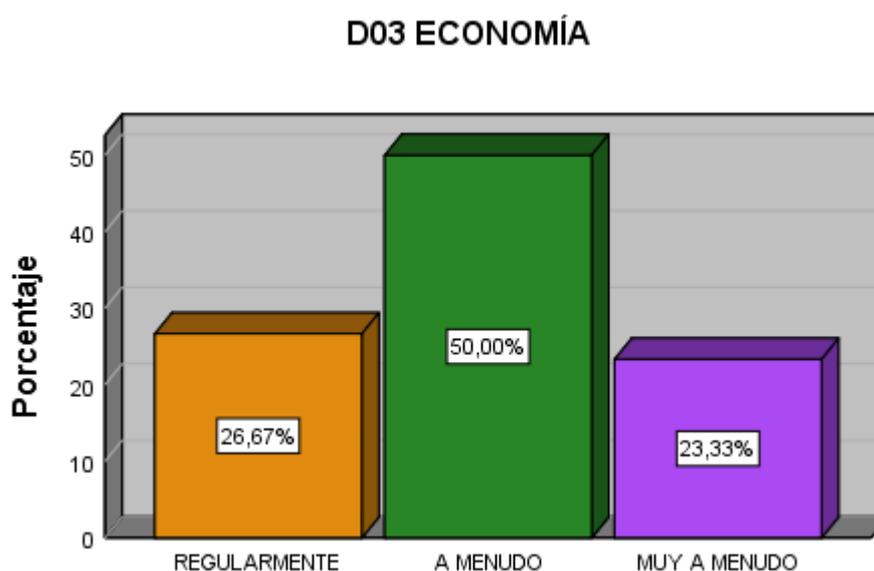
Interpretación: En la tabla 8 y grafica 11, se observó que, de un total de 30 encuestados, el 10% dice que regularmente se cumple con la eficacia, el 60% señaló que a menudo se cumple con la eficacia, por otro lado, el 30% manifestó muy a menudo se cumple con la eficacia. De acuerdo a ello, se dedujo que, un 90%, que es la gran mayoría, tiene una muy buena valoración con respecto a la eficacia dentro de la institución.

Tabla 9. Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la dimensión Economía

D03 ECONOMÍA					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULARMENTE	8	26,7	26,7	26,7
	A MENUDO	15	50,0	50,0	76,7
	MUY A MENUDO	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base a la aplicación de las encuestas.

Figura 12. Resultados porcentuales de la puntuación obtenida de la dimensión Economía



Fuente: Tabla 9

Interpretación: En la tabla 9 y grafica 12, se observó que, de un total de 30 encuestados, el 26.67% dice que regularmente se tiene un buen manejo de la economía, el 50% señaló que a menudo se tiene un buen manejo de la economía, por otro lado, el 23.33% manifestó muy a menudo se tiene un buen manejo de la economía. De acuerdo a ello, se dedujo que, existe una buena percepción del manejo de la economía en la institución.

5.2. Contraste de Hipótesis

5.2.1. Contraste de Hipótesis General.

H1: La admisión de personal se relaciona positivamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Junín-2022.

Ho: La admisión de personal no se relaciona positivamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Junín-2022.

Tabla 10. Relación entre Admisión de Personal y Desempeño Laboral.

Fuente: Elaboración propia.

			Correlaciones	
			V1 ADMISIÓN DE PERSONAL	V2 DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	V1 ADMISIÓN DE PERSONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,374*
		Sig. (bilateral)	.	,042
		N	30	30
	V2 DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,374*	1,000
		Sig. (bilateral)	,042	.
		N	30	30

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

Interpretación: El coeficiente del Rho de Spearman muestra un resultado de $r_s = 0.374$ con un nivel significancia bilateral de $p = 0.042$; la cual es menor al 5% (0.05); por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. El índice de interpretación del coeficiente hallado indica que existe una correlación positiva baja entre la variable de Admisión de Personal y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Junín – 2022., a un nivel del 95% de confiabilidad.

5.2.2. Contraste de Hipótesis Específicos.

a) Primera hipótesis específica

H1: El reclutamiento de personal se relaciona positivamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Junín-2022.

Ho: El reclutamiento de personal no se relaciona positivamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Junín-2022.

Tabla 11. Relación entre Reclutamiento de Personal y la Desempeño Laboral

			D1 RECLUTA MIENTO	V2 DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	D1 RECLUTAMIENTO	Coefficiente de correlación	1,000	,809
		Sig. (bilateral)	.	,046
		N	30	30
	V2 DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,809	1,000
		Sig. (bilateral)	,046	.
		N	30	30

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: El coeficiente del Rho de Spearman muestra un resultado de $r_s = 0.809$ con un nivel significancia bilateral de $p = 0.046$; la cual es menor al 5% (0.05); por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. El índice de interpretación del coeficiente hallado indica que existe una correlación positiva alta entre la variable de Desempeño Laboral y Reclutamiento de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Junín – 2022, a un nivel del 95% de confiabilidad.

b) Segunda hipótesis específica.

H1: La selección de personal se relaciona positivamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Junín-2022.

Ho: La selección de personal no se relaciona positivamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Junín-2022.

Tabla 12. *Relación entre Selección de Personal y el Desempeño Laboral.*

			D2 SELECCIÓN	V2 DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	D2 SELECCIÓN	Coefficiente de correlación	1,000	,393 [*]
		Sig. (bilateral)	.	,032
		N	30	30
	V2 DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,393 [*]	1,000
		Sig. (bilateral)	,032	.
		N	30	30

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

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: El coeficiente del Rho de Spearman muestra un resultado de $r_s = 0.393$ con un nivel significancia bilateral de $p = 0.032$; la cual es menor al 5% (0.05); por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. El índice de interpretación del coeficiente hallado indica que existe una correlación positiva baja entre la variable Desempeño Laboral y Selección de Personal de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Junín – 2022, a un nivel del 95% de confiabilidad.

c) **Tercera hipótesis específica.**

H1: La inducción de personal se relaciona positivamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Junín-2022.

Ho: La inducción de personal no se relaciona positivamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Junín-2022.

Tabla 13. *Relación entre Inducción de Personal y Desempeño Laboral.*

			D3 INDUCCIÓN	V2 DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	D3 INDUCCIÓN	Coefficiente de correlación	1,000	,612**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	V2 DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,612**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: El coeficiente del Rho de Spearman muestra un resultado de $r_s = 0.612$ con un nivel significancia bilateral de $p = 0.000$; la cual es menor al 5% (0.05); por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. El índice de interpretación del coeficiente hallado indica que existe una correlación positiva moderada entre la variable Desempeño Laboral e Inducción de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Junín – 2022, a un nivel del 95% de confiabilidad.

Análisis y Discusión de Resultados

En este trabajo de investigación se tiene como objetivo general determinar la relación que existe entre Admisión de Personal y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Junín – 2022.

Dentro del marco de la investigación, se tiene acceso a la información y sobre todo a la colaboración y apertura con respecto a los sujetos de estudio. En todos los casos se trabajó a un nivel de confiabilidad del 95% y, habiendo realizado las pruebas de normalidad respectivas en relación a ambas variables (Admisión de Personal y Desempeño Laboral); se utilizan los valores de Shapiro-Wilk para las pruebas de normalidad; que a su vez orienta a utilizar Rho de Spearman cuyos coeficientes permiten determinar la relación existente; también se puede evaluar la Hipótesis Nula y la Hipótesis Alternativa. Se analiza e interpreta la información resultante, la que se detalla a continuación:

En la Variable de Admisión de Personal se puede observar, que, de los 30 encuestados sometidos a estudio, el 56.67% manifestó que casi siempre hay una buena admisión de personal reforzado por un 30% que manifiesta que siempre; en este aspecto se sugiere mantener la calidad dentro de este proceso que afecta a esta variable.

En cuanto a las dimensiones, se cita a la primera dimensión Reclutamiento, en la que se identifica que más del 80% de las personas sometidas a estudio, manifiesta que siempre hay un buen manejo del reclutamiento; vale decir que aún se hallan ciertas falencias por parte de algunas áreas. Con respecto a la segunda dimensión Selección, se observa que más de un 80% de los sujetos de estudio manifiesta que siempre y casi siempre se tiene un buen manejo en cuanto al proceso de selección y en cuanto a la tercera dimensión Inducción un 90% perciben, casi siempre y siempre, un buen proceso de inducción.

Para la segunda variable Desempeño Laboral, se puede identificar que más del 80% manifiesta que hay un buen desempeño laboral.

En base a los resultados anteriores se puede contrastar la hipótesis general planteada, la cual consiste en si la admisión de personal se relaciona positivamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Junín-2022; según lo demostrado en la prueba de correlación bajo el coeficiente Rho de Spearman se puede aceptar la hipótesis alterna ($sig. p. = 0.042 < \alpha = 0.05$); teniendo una correlación positiva baja ($r_s=0.374$) con un nivel de confiabilidad del 95%. Según (Herrera, 2015) existe una relación entre la admisión de personal y el desempeño, evidenciando que hay falencias en cuanto a los procesos de la admisión.

Para la primera hipótesis específica, se hace la verificación de si el reclutamiento de personal se relaciona positivamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Junín-2022; según lo demostrado en la prueba de correlación bajo el coeficiente Rho de Spearman, se puede aceptar la hipótesis alterna ($sig. p. = 0.046 < \alpha = 0.05$); teniendo una correlación positiva alta ($r_s=0.809$) con un nivel de confiabilidad del 95%. Según (Alvarado, 2014) existe la relación entre el reclutamiento y

el desempeño; hay deficiencias en el reclutamiento interno debido a que los trabajadores no tienen conocimientos necesarios para desempeñarse en sus cargos posteriormente.

Para la segunda hipótesis específica, se hizo la verificación de que si La selección de personal se relaciona positivamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Junín-2022; según lo demostrado en la prueba de correlación bajo el coeficiente Rho de Spearman se pudo aceptar la hipótesis alterna (*sig. p.* = 0.032 < $\alpha = 0.05$); teniendo una correlación positiva baja ($r_s=0.393$) con un nivel de confiabilidad del 95%. Según (Torres & Vásquez, 2017) hay una fuerte incidencia de la selección en el desempeño laboral ($r_s=0.91$); al tener altos estándares en el proceso de selección, se ha evidenciado que el desempeño laboral aumenta.

Para la tercera hipótesis específica, se hizo la verificación si la inducción de personal se relaciona positivamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Junín-2022; según lo demostrado en la prueba de correlación bajo el coeficiente Rho de Spearman se pudo aceptar la hipótesis alterna (*sig. p.* = 0.000 < $\alpha = 0.05$); teniendo una correlación positiva moderada ($r_s=0.612$) con un nivel de confiabilidad del 95%.

Conclusiones

1. Existe una relación directa ($r_s=0.374$, $p. = 0.042$) entre la Admisión de Personal y Desempeño Laboral. También se puede verificar que el nivel de correlación es positivo bajo. Se deduce que la Admisión de Personal se ve reflejada en consecuencia con el Desempeño Laboral, en los trabajadores de la mencionada institución.
2. Se halla una relación directa ($r_s=0.809$, $p. = 0.046$) entre Desempeño Laboral y Reclutamiento. También se puede verificar que el nivel de correlación es positivo alto, en este contexto, se puede deducir que el buen reclutamiento repercute en el desempeño laboral.
3. Se deduce una relación directa ($r_s=0.393$, $p. = 0.032$) entre el Desempeño Laboral y la Selección. También se puede verificar que el nivel de correlación es positivo bajo, por lo tanto, se puede deducir que una adecuada selección de personal se ve reflejada en el Desempeño Laboral.
4. Se señala que existe una relación directa ($r_s=0.612$, $p. = 0.000$) entre Desempeño Laboral e Inducción. También se puede verificar que el nivel de correlación es positivo moderado, por ende, se puede deducir que una buena inducción previa al desempeño de actividades realza el desempeño laboral.

Recomendaciones

1. Se sugirió que se apliquen de manera adecuada los procesos de reclutamiento, selección e inducción tomando en cuenta la disciplina y el compromiso para cumplir con los perfiles que se requieren, agregando mayores posibilidades de incrementar el desempeño al final del proceso.
2. Se recomendó continuar con un tipo de reclutamiento que permita evitar una rotación continua de personal, ya que este conduce a realizar más gastos y reclutamiento externo de manera más constante.
3. En cuanto a la selección de personal, se recomendó que se realice este proceso de tal manera que se pueda describir el perfil de trabajo que se requiere, así como todas las características específicas para que los postulantes sean conscientes de su elección y postulación.
4. Se propuso afinar los programas de inducción para que se proporcionen los datos precisos sobre la institución, información necesaria para que las actividades laborales se realicen de manera satisfactoria, y así se pueda facilitar la adaptación al puesto de trabajo.
5. Se recomendó que todos los trabajadores tengan claros los procesos de la admisión de personal y se refuerce sobre todo la información (capacitación) o actualización de los perfiles que sus cargos requieren, para poder permitir que los trabajadores aporten de manera clara y productiva a sus actividades o roles, dando como resultado un trabajo eficiente y eficaz que además incremente y contribuya al éxito económico y estructural de la institución.

Referencias Bibliográficas

- Chávez P., C. (2018). *El compromiso organizacional y el desempeño laboral en la empresa Talma Servicios Aeroportuarios, Lima 2018*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Abolafio, M. (s.f.). *Edenred*. Obtenido de <https://blog.edenred.es/como-evaluar-rendimiento-empleados/>
- Alfaro, D. (2013). *Influencia de la selección de recurso humano en el desempeño laboral del personal bajo modalidad CAS en el Departamento de Enfermería del Instituto Nacional de Salud del Niño – Periodo 2012*. Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizán.
- Alles, M. (2006). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos : Gestión por Competencias (2da ed.)*. Buenos Aires: Granica.
- Alles, M. (2010). *Dirección estratégica de recursos humanos*. Argentina: Artes gráficas .
- Alvarado, R. (2014). *El reclutamiento y selección de personal en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa calzado "gamos" de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua*. Ecuador-Ambato.
- Arambari, P. (2011). *Reclutamiento y selección de personal como medio para optimizar el rendimiento laboral en la empresa Creaciones Rose de la ciudad de Quito*. Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación (Tercera ed.)*. Ciudad de Mexico, Mexico: Grupo Editorial Patria.
- Cancinos. (2015). *Selección del personal y desempeño laboral*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Casado. (2003). *Reclutamiento y Selección en las organizaciones*.
- Castillo, F. (2015). *Deficiencias en el procedimiento de convocatoria, selección y evaluación de los docentes en la Escuela de Oficiales de la Policía Nacional del Perú durante el periodo 2010 - 2013*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Cayetano, P. (2015). *Condiciones laborales y el desempeño de los colaboradores en la financiera Edyficar-Chimbote: 2014*. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.
- Chiavenato, I. (1994). *Iniciación a la Administración de Personal. Serie Iniciación a la Administración*. México: Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos (10 ed.)*. México: McGraw Hill.
- Dessler, G. (2009). *Administración de recursos humanos, decimo primera edición*. México.
- Dessler, G., & Varela, R. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: Prentice Hall.

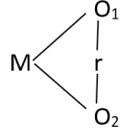
- Espinoza, R., & Tigse, S. (2012). *Manual de reclutamiento, selección e inducción por competencias para el personal administrativo de la Universidad Politécnica salesiana, sede Quito*. Quito.
- Freeman, R., Gilbert, D., & Stoner, J. (1996). *Administración (6 ed.)*. México: Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.
- Freeman, C. (1982). *La economía del cambio tecnológico (3ra ed.)*. London Francés.
- Freeman, C. (1982). *The Economics of Industrial Innovation. 2nd Edition*, . London: Francis Pinter.
- García, K. (2016). *Causas internas y externas que influyen en la rotación de personal en una empresa de alimentos de la costa sur*. Guatemala.
- Gibson, J., Ivancevich, J., & Donnelly, J. (2001). *Las organizaciones: comportamiento, estructura, procesos. 10ma ed.* Santiago de Chile: McGraw Hill Interamericana.
- Gómez, L., & Mejía. (2008). *GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS*. Arizona State University : David B. Balkin.
- Hernández Rodríguez, S. (07 de 10 de 2016). *Gob.mx*. Obtenido de Eficiencia, Eficacia y Productividad en una Empresa: <https://www.inadem.gob.mx/eficiencia-eficacia-y-productividad-en-una-empresa/#targetText=Eficacia%3A%20Consiste%20en%20alcanzar%20las,reducci%C3%B3n%20de%20recursos%20al%20m%C3%ADnimo>.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta (Sexta edición ed.)*. Ciudad de Mexico, México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México DF: McGraw-Hill Education.
- Herrera. (2015). *El proceso de reclutamiento y selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del Gadmp Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio de Pujili*. Ecuador.
- ISSAI. (s.f.). *Normas internacionales de las entidades fiscalizadoras superiores*.
- Medina, S. (2017). *Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial de Santa Chimbote 2017*. Chimbote.
- Mondy, R. (2010). *Administración de recursos humanos (10mo ed.)*. México.
- Morales, T. (23 de julio de 2016). *Economía-La República*. Obtenido de <https://larepublica.pe/economia/788014-empresas-43-de-sobrecostos-seria-por-mala-seleccion-de-personal/>
- Naranjo, R. (2012). El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla (Colombia). *Pensamiento y gestión*.

- Navarro, L. (2008). *Satisfacción laboral y rotación de personal en empresa de transporte de pasajeros*. México.
- Oré, E. (2015). *El ABC de la Tesis con Contrastación de Hipótesis*. Lima - Perú: Multiservicios Publigráf.
- Osorio, G., & Rivera, L. (2010). *El talento humano y sus procesos de admisión y selección*. Bogotá: Universidad militar Nueva Granada.
- Palate, C. (2016). *El reclutamiento y selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la organización Bioalimentar Cía. Ltda. de la ciudad de Ambato de la provincia de Tungurahua*. Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Psicología y empresa. Factores mas usados en la evaluación de desempeño*. (20 de setiembre de 2010). Obtenido de <http://psicologiayempresa.com/factores-mas-usados-en-la-evaluacion-dedesempeno.html>
- Ramírez, & Padilla. (2017). *Aplicación de un modelo de reclutamiento y selección de talento humano por competencias para incrementar la productividad de la empresa agro transportes Gonzales S.R.L de la ciudad de Trujillo, periodo agosto - noviembre del año 2015*. Trujillo: UPAO.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento orgnizacional* . México: Pearson Educación.
- Sales, M. (2002). *Importancia de la Evaluación del Desempeño*.
- Sampieri, R., Collado, C., & Lucio, P. (2003). *Metodología de la Investigación*. México DF: McGraw-Hill Interamericana de México SA.
- Samuelson, P., & Nordahus, W. (2006). *Economía 18 ed*. Madrid - España: McGraw Hill Interamericana.
- Santiz, I. (2013). *Importancia de la inducción de personal en las empresas*.
- Tam, J., Vera, G., & Oliveros, R. (2008). *Tipos, métodos y estrategias de investigación científica*. Lima: Ricardo Palma.
- Tejedor, F., García, & Varcarcél. (2010). Evaluación del desempeño docente. . *Revista española de pedagogía*, (439-459, Ed.) , 68(247).
- Torres, E., & Vásquez. (2017). *Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral del Laredo*. Trujillo: UPN.
- Werther, J. W., & Davis, K. (2000). *Administración de personal y recursos Humanos*. CD Mexico: Graw Hill.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

ADMISIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JUNÍN -2022

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
<p>Problema General</p> <p>¿Qué relación existe entre la admisión de personal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Junín-2022?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>¿Qué relación existe entre el reclutamiento de personal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Junín-2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre la selección de personal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Junín-2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre la inducción de personal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Junín-2022?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Establecer la relación que existe entre la admisión de personal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Junín-2022</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Identificar qué relación existe entre el reclutamiento de personal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Junín-2022</p> <p>Identificar qué relación existe entre selección de personal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Junín-2022</p> <p>Reconocer que relación existe entre la inducción de personal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Junín-2022</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>La admisión de personal se relaciona positivamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Junín-2022</p> <p>Hipótesis Específicos</p> <p>El reclutamiento de la admisión de personal se relaciona positivamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Junín-2022.</p> <p>La selección de la admisión de personal se relaciona positivamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Junín-2022.</p> <p>La inducción de la admisión de personal se relaciona positivamente con el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Junín-2022.</p>	<p>V1: Admisión de Personal</p> <p>V2: Desempeño Laboral</p>	<p>D1: Reclutamiento</p> <p>D2: Selección</p> <p>D3: Inducción</p> <p>D1: Eficiencia</p> <p>D2: Eficacia</p> <p>D3: Economía</p>	<p>Necesidad de recurso humano</p> <p>Métodos Fuentes internas y externas</p> <p>Publicidad Implementación de proyectos</p> <p>Solicitudes Entrevistas Documentación Conocimiento Experiencia</p> <p>Pertenencia Capacitación Habilidades interpersonales Responde a trabajo bajo presión Desempeño</p> <p>Disciplina Iniciativa Responsabilidad Cantidad Manejo eficiente del tiempo</p> <p>Calidad Cumplimiento de metas Habilidad Seguridad Coherencia</p> <p>Utilización de recursos de calidad Nivel de distribución de recursos Nivel de recursos Nivel de presupuestos Discreción</p>	<p>Método de investigación: Método Científico Método Específico (hipotético - deductivo)</p> <p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Nivel de investigación: Relacional</p> <p>Diseño de investigación: No Experimental Corte transversal</p>  <p>Donde: M: muestra O: variable R: relación</p> <p>Población: 30 Muestra: 30 Censal, no probabilístico</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Técnicas de análisis y procesamiento de información: Estadística descriptiva (tablas de frecuencia y gráficos) Estadística inferencial (coeficiente de correlación de Rho de Spearman) Análisis en Excel y SPSS 26</p>

Anexo 02: Matriz de operacionalización del Instrumento

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
V1: Admisión de Personal	D1: Reclutamiento	Necesidad de recurso humano Métodos Fuentes internas y externas Publicidad Implementación de proyectos	1. Realiza su requerimiento de personal de forma oportuna 2. Tiene algún procedimiento establecido para el proceso de convocatoria 3. Realiza convocatorias internas y externas para reclutar postulantes 4. Utiliza publicidad para informar a los postulantes sobre puestos disponibles de trabajo 5. Recluta postulantes nuevos para la implementación de nuevos proyectos	Ordinal: 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
	D2: Selección	Solicitudes Entrevistas Documentación Conocimiento Experiencia	6. Evalúa y resuelve todas las solicitudes que llegan a su despacho con respecto al requerimiento de personal 7. Realiza entrevistas a los postulantes seleccionados para complementar su evaluación 8. El proceso de selección está debidamente documentado 9. Cuenta con toda la información académica de sus postulantes 10. El postulante cuenta con la experiencia para el perfil solicitado	
	D3: Inducción	Pertenencia Capacitación Habilidades interpersonales Responde a trabajo bajo presión Desempeño	11. El postulante conoce el propósito de la entidad 12. Realiza capacitaciones inductivas 13. Se desenvuelve de manera proactiva con otros colegas 14. Maneja de manera adecuada conflictos o sobrecarga laboral 15. Su rendimiento en el área es adecuado	
V2: Desempeño Laboral	D1: Eficiencia	Disciplina Iniciativa Responsabilidad Cantidad Manejo eficiente del tiempo	16. El personal tiene una metodología de trabajo 17. Promueve la creatividad e innovación en su área 18. Cumple con sus tareas 19. Dosifica adecuadamente las tareas asignadas 20. Entrega en los plazos determinados	Ordinal: 1: Muy pocas veces 2: Pocas veces 3: Regularmente 4: A menudo 5: Muy a menudo
	D2: Eficacia	Calidad Cumplimiento de metas Habilidad Seguridad Coherencia	21. Las estrategias utilizadas cumplen con los estándares de calidad 22. Suele cumplir sus metas 23. Las técnicas que emplea dan buenos resultados 24. Considera seguro su equipo de trabajo 25. Cumple sus metas de acuerdo a los perfiles establecidos	
	D3: Economía	Utilización de recursos de calidad Nivel de distribución de recursos Nivel de recursos Nivel de presupuestos Discreción	26. Los recursos asignados son de calidad 27. Dosifica adecuadamente los recursos asignados en su área 28. Ofrece los recursos necesarios para realizar las actividades solicitadas 29. La institución brinda el presupuesto necesario para cumplir con sus actividades 30. Su personal sabe manejar la información sobre los recursos de su área	



El Instrumento de Investigación

CUESTIONARIO

Se le presenta el cuestionario que pretende Determinar la relación existente entre la admisión de personal y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Junín - 2022.

Se le pide que marque las opciones que considere, por favor sea honesto con las respuestas.

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

V1: Admisión de Personal						1	2	3	4	5
D1: Reclutamiento										
1. Realiza su requerimiento de personal de forma oportuna										
2. Tiene algún procedimiento establecido para el proceso de convocatoria										
3. Realiza convocatorias internas y externas para reclutar postulantes										
4. Utiliza publicidad para informar a los postulantes sobre puestos disponibles de trabajo										
5. Recluta postulantes nuevos para la implementación de nuevos proyectos										
D2: Selección										
6. Evalúa y resuelve todas las solicitudes que llegan a su despacho con respecto al requerimiento de personal										
7. Realiza entrevistas a los postulantes seleccionados para complementar su evaluación										
8. El proceso de selección está debidamente documentado										
9. Cuenta con toda la información académica de sus postulantes										
10. El postulante cuenta con la experiencia para el perfil solicitado										
D3: Inducción										
11. El postulante conoce el propósito de la entidad										
12. Realiza capacitaciones inductivas										
13. Se desenvuelve de manera proactiva con otros colegas										
14. Maneja de manera adecuada conflictos o sobrecarga laboral										
15. Su rendimiento en el área es adecuado										

1	2	3	4	5
Muy pocas veces	Pocas veces	Regularmente	A menudo	Muy a menudo

V2: Desempeño Laboral						1	2	3	4	5
D1: Eficiencia										
16. El personal tiene una metodología de trabajo										
17. Promueve la creatividad e innovación en su área										
18. Cumple con sus tareas										
19. Dosifica adecuadamente las tareas asignadas										
20. Entrega en los plazos determinados										
D2: Eficacia										
21. Las estrategias utilizadas cumplen con los estándares de calidad										

22. Suele cumplir sus metas					
23. Las técnicas que emplea dan buenos resultados					
24. Considera seguro su equipo de trabajo					
25. Cumple sus metas de acuerdo a los perfiles establecidos					
D3: Economía					
26. Los recursos asignados son de calidad					
27. Dosifica adecuadamente los recursos asignados en su área					
28. Ofrece los recursos necesarios para realizar las actividades solicitadas					
29. La institución brinda el presupuesto necesario para cumplir con sus actividades					
30. Su personal sabe manejar la información sobre los recursos de su área					

La Data para Procesamiento

VARIABLE 1: Admisión de personal																				
DIMENSIONES	Reclutamiento						Selección						Inducción						TOTAL	
SUJETOS/ITEMS	1	2	3	4	5	TOTAL	6	7	8	9	10	TOTAL	11	12	13	14	15	TOTAL	TOTAL	
1	5	4	2	2	2	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4
2	3	2	4	3	2	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
3	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5
4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	4	4	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
6	3	3	3	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
7	3	3	4	3	4	3	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
8	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4
9	5	4	3	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	4	5	3	3
10	5	5	3	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	2	4	4	3	4	3	4
11	3	4	3	4	4	4	1	1	1	1	4	2	3	3	5	5	5	5	4	3
12	5	5	3	3	5	4	3	3	3	4	4	3	4	2	3	4	4	4	3	4
13	5	4	3	3	5	4	1	1	2	3	4	2	4	2	4	4	4	4	4	3
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5
15	3	3	4	3	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4
16	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
18	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
19	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
21	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4
23	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
24	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5
25	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
26	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
27	3	5	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4
28	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4
29	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
30	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5

VARIABLE 2: Desempeño Laboral																				
DIMENSIONES	Eficiencia						Eficacia						Economía						TOTAL	
SUJETOS/ITEMS	1	2	3	4	5	TOTAL	6	7	8	9	10	TOTAL	11	12	13	14	15	TOTAL	TOTAL	
1	5	4	5	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4
2	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	3	3	4	4
4	5	4	5	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4
5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4
6	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5
7	4	4	3	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4
8	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4
9	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
10	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	3	2	4	3	3
11	3	4	5	4	5	4	2	3	4	3	3	3	3	1	5	4	1	4	3	3
12	3	2	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3
13	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	4	4	3	3
14	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
15	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
16	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	5	4	4
18	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4
19	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4
20	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	2	4	4	5	5	4	4
21	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	2	3	4	5	5	4	4	4
22	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
23	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5
24	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
25	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4
26	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	2	2	3	3	3	3	3	4
27	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5
28	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	3	4	5	4	4	4	4
29	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4

Consentimiento informado

Consentimiento informado para participantes de la aplicación de la investigación denominada: Admisión de personal y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Junín -2022.

Por la presente, autorizo la participación de los trabajadores de la municipalidad provincial de Junín en esta investigación, conducida por **Edith Luisa, Quintana Atencio y Noemi Pilar, Simón Espinoza;** de la carrera profesional de administración y sistemas, de la Universidad Peruana los Andes, a fin de recabar información para la investigación titulada Admisión de personal y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Junín -2022

He sido informado(a) de que el objetivo de este estudio es determinar la relación existente entre la Admisión de personal y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Junín -2022.

Asimismo, me han indicado también que se tendrá que responder un cuestionario, que tomará aproximadamente 15 minutos.

Entiendo que la información que se proporciona en este cuestionario es estrictamente confidencial y anónima y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin el consentimiento.

A los 28 días del mes de febrero del 2022



 MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JUNÍN

 Arq. Nilton Dik Campos Gaspar

 GERENTE MUNICIPAL

Nombres y apellidos: NILTON DIK CAMPOS GASPAR

DNI: 40824914

Fotos de aplicación del instrumento

