



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y
ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES



PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL Y SU INCIDENCIA
EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES
PÚBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
TIQUILLACA - 2023

TESIS

PRESENTADA POR:

Bach. MARILUZ CHAMBI LLANOS

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

CONTADOR PUBLICO

PUNO – PERÚ

2024



MARILUZ CHAMBI LLANOS

PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

Universidad Nacional del Altiplano

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid::8254:414619496

Fecha de entrega
10 dic 2024, 9:25 a.m. GMT-5

Fecha de descarga
10 dic 2024, 9:30 a.m. GMT-5

Nombre de archivo
TESIS. - MARILUZ CHAMBI LLANOS.pdf

Tamaño de archivo
1.7 MB

95 Páginas

14,508 Palabras

83,340 Caracteres


M.Sc. Javier B. Mamani Lanza
C.P.C. N° 2830
DOCENTE UNA-PUNO


Dr. Edgar Dario Callonvancos
Director de la Unidad de Investigación de la FOD





17% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

Exclusiones

- N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

- 16% Fuentes de Internet
- 1% Publicaciones
- 7% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Dr. Edgar Dario Callohuanca Avalos
CPC. N° 2830
DOCENTE UNA-PUNO

Dr. Edgar Dario Callohuanca Avalos
Docente de la Unidad de Investigación de la FCCA





DEDICATORIA

Quiero manifestar mi más profundo gratitud a Dios, quien me ha dado la valentía y fortaleza para lograr mis objetivos. Su poder infinito ha hecho posible que todos mis sueños se hagan realidad, y por eso le estoy eternamente agradecido.

En especial a mis apreciados padres, Cirilo y Isabel por su constante cimienta en cada etapa de mí vida, siempre motivándome a seguir adelante, son para mí un ejemplo de perseverancia y superación para alcanzar mis metas

A mis hermanos Carlos y Flor, les agradezco por su cariño por compartir sus enseñanzas y consejos valiosos y por guiarme en mi camino hacia el crecimiento profesional.

Mariluz Chambi Llanos



AGRADECIMIENTOS

Quiero manifestar mi más profundo gratitud a Dios, quien me ha dado la valentía y fuerza para lograr mis objetivos. Su poder infinito ha hecho posible que todos mis sueños se hagan realidad, y por eso le estoy eternamente agradecido.

Quiero expresar mi agradecimiento a la Universidad Nacional del Altiplano, por ofrecerme una educación de calidad y enseñanza valiosas. A los docentes de la Escuela Profesional de Ciencias Contables, agradezco su valiosa contribución en mi desarrollo profesional.

A mi asesor de tesis M.sc. Mamani Larico, Javier Beltrán por su valioso apoyo.

Mariluz Chambi Llanos



ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTOS	
ÍNDICE GENERAL	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE FIGURAS	
ACRÓNIMOS	
RESUMEN	15
ABSTRACT.....	16
CAPÍTULO I	
INTRODUCCIÓN	
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	18
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	19
1.2.1. Problema general.....	19
1.2.2. Problemas específicos	19
1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN.....	20
1.3.1. Hipótesis general.....	20
1.3.2. Hipótesis específicas	20
1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO.....	20
1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	21
1.5.1. Objetivo general.....	21
1.5.2. Objetivos específicos.....	21

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA



2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	22
2.1.1. Internacionales	22
2.1.2. Nacionales	23
2.1.3. Locales	25
2.2. MARCO TEÓRICO	28
2.2.1. Selección de personal.....	28
2.2.1.1. Importancia de una buena selección de personal	29
2.2.1.2. Proceso de selección.....	30
2.2.1.3. Modelo de selección del personal	30
2.2.2. Desempeño laboral.....	33
2.2.2.1. Evaluación del desempeño	34
2.2.2.2. Objetivo de evaluación del desempeño	35
2.3. MARCO CONCEPTUAL	36

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO	38
3.1.1. Ubicación	38
3.1.2. Limite	39
3.1.3. Descripción de la entidad	39
3.2. PERIODO DE DURACION DEL ESTUDIO	39
3.3. POBLACION Y MUESTRA DEL ESTUDIO	39
3.3.1. Población.....	39
3.3.2. Muestra.....	40
3.4. DISEÑO ESTADÍSTICO	40
3.4.1. Método de la investigación	40



3.4.1.1. Método descriptivo.....	40
3.4.1.2. Método analítico.....	40
3.4.1.3. Método deductivo.....	41
3.4.2. Diseño de la investigación.....	41
3.4.3. Tipo y alcance de la investigación	41
3.5. PROCEDENCIA DEL MATERIAL UTILIZADO.....	42
3.5.1. Técnica de recolección de datos.....	42
3.5.2. Instrumento de recolección de datos	42
3.5.3. Escala de valoración de datos.....	42
3.5.4. Validación de instrumento	43
3.5.5. Diseño estadístico.....	43
3.6. PROCEDIMIENTO	44
CAPÍTULO IV	
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	
4.1. RESULTADOS	45
4.1.1. Objetivo específico 1.....	45
4.1.2. Objetivo específico 2.....	53
4.1.3. Objetivo específico 3.....	67
4.1.3.1. Propuesta	67
4.1.3.2. Finalidad.....	67
4.1.3.3. Etapa del procedimiento.....	68
4.1.3.4. Etapa preparatoria	68
4.1.4. Contrastación de hipótesis.....	69
4.2. DISCUSION	75
V. CONCLUSIONES.....	78



VI. RECOMENDACIONES	80
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	81
ANEXOS.....	85

ÁREA: Gestión pública y privada

TEMA: Proceso de selección del personal

FECHA DE SUSTENTACION: 13/12/2024



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Escala valorativa del Proceso de selección del personal y desempeño laboral	42
Tabla 2 Alpha de Cronbach	43
Tabla 3 Análisis de confiabilidad del instrumento.....	43
Tabla 4 Se coordina y se planifica estratégicamente el perfil del personal para cubrir una vacante de trabajo.....	45
Tabla 5 Se realiza un análisis de perfil de trabajo según necesidades de acuerdo a las áreas que requieren personal	47
Tabla 6 Se considera el perfil requerido para realizar la convocatoria del personal .	48
Tabla 7 Se utiliza algún sistema de almacenamiento de información de personal que participe en la convocatoria	49
Tabla 8 Se analiza información del postulante para seleccionar al nuevo personal ..	50
Tabla 9 La gestión de personal permite obtener un óptimo desempeño laboral.....	51
Tabla 10 Considera usted que recibe un justo reconocimiento de su labor de parte de la entidad.....	52
Tabla 11 Existe personal capacitado para evaluar el puesto de trabajo	54
Tabla 12 Las pruebas de selección son entendibles.....	55
Tabla 13 Las áreas que requieren personal participan en la elaboración de pruebas..	56
Tabla 14 Las entrevistas son adecuadas para cubrir los puestos de trabajo.....	57
Tabla 15 Las áreas interesadas participan en la entrevista.....	58
Tabla 16 Las técnicas de selección evalúan adecuadamente a las personas para un puesto	59



Tabla 17	Cumple con la entrega de los resultados en tiempo estimado de cada actividad, meta u objetivo.....	60
Tabla 18	Proyecta los objetivos desde el primer día en cada actividad, meta u objetivo	61
Tabla 19	Los trabajadores participan equitativamente en cada actividad, meta u objetivo existente	62
Tabla 20	Los trabajadores utilizan adecuadamente los recursos públicos asignados .	63
Tabla 21	Hay un control adecuado en los plazos y recursos públicos asignados en las, actividades, metas u objetivos.....	64
Tabla 22	La entidad fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores.....	65
Tabla 23	El ambiente de trabajo es propicio para desarrollar las labores asignadas ..	66
Tabla 24	Prueba de normalidad	70
Tabla 25	Incidencia de “Proceso de Selección del Personal y Desempeño laboral” ..	71
Tabla 26	Prueba de Pearson “convocatoria y desempeño laboral”	73
Tabla 27	Prueba de Pearson “Selección y desempeño laboral”	74



ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1 Proceso de selección.....	30
Figura 2 Proceso de evaluación	35
Figura 3 Ubicación geográfica del distrito de Tiquillaca	38
Figura 4 Se coordina y se planifica estratégicamente el perfil del personal para cubrir una vacante de trabajo	46
Figura 5 Se realiza un análisis de perfil de trabajo según necesidades de acuerdo a las áreas que requieren personal	47
Figura 6 Se considera el perfil requerido para realizar la convocatoria del personal	48
Figura 7 Se utiliza algún sistema de almacenamiento de información de personal que participe en la convocatoria.....	49
Figura 8 Se analiza información del postulante para seleccionar al nuevo personal	50
Figura 9 La gestión de personal permite obtener un óptimo desempeño laboral	51
Figura 10 Considera usted que recibe un justo reconocimiento de su labor de parte de la entidad	53
Figura 11 Existe personal capacitado para evaluar el puesto de trabajo	54
Figura 12 Las pruebas de selección son entendibles	55
Figura 13 Las áreas que requieren personal participan en la elaboración de pruebas	56
Figura 14 Las entrevistas son adecuadas para cubrir los puestos de trabajo	57
Figura 15 Las áreas interesadas participan en la entrevista	58
Figura 16 Las técnicas de selección evalúan adecuadamente a las personas para un puesto.....	59
Figura 17 Se cumple con la entrega de resultados en el tiempo estimado de cada actividad, metas u objetivos	60



Figura 18	Se proyecta los objetivos desde el primer día en cada actividad, meta u objetivo.....	61
Figura 19	Trabajadores participan equitativamnete en cada actividad, meta u objetivo existente.....	62
Figura 20	Los trabajadores utilizan adecuadamente los recursos públicos asignados	63
Figura 21	Hay un control adecuado en los plazos y recursos públicos asignados en las, actividades, metas u objetivos	64
Figura 22	La entidad fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores	65
Figura 23	El ambiente de trabajo es propicio para desarrollar las labores asignadas.	66
Figura 24	Proceso de seleccion.....	68



ACRÓNIMOS

CAP:	Cuadro para Asignación de Personal
CAS:	Contrato de Administrativo de Servicios
SERVIR:	Autoridad Nacional del Servicio Civil
MDP:	Municipalidad Distrital de Tiquillaca
RR.HH.:	Recursos Humanos



RESUMEN

La investigación titulada: “Proceso de selección del personal y su incidencia en el Desempeño laboral de los Servidores Públicos en la Municipalidad Distrital de Tiquillaca - 2023” se realizó con el objetivo general; determinar el proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Tiquillaca - 2023. La metodología que se empleó fue de nivel descriptivo con un diseño no experimental transversal. La población y la muestra está compuesta por 20 servidores públicos contratados por sistemas CAS distribuidos en las diferentes áreas de la Municipalidad Distrital de Tiquillaca. Así mismo para el desarrollo se empleó técnicas de recolección de datos que tales como la encuesta estructurada al tema de investigación y como instrumento el cuestionario dirigido a los funcionarios. Los resultados determinaron que la mayoría de los encuestados que el 35% casi nunca se lleva a cabo la coordinación para cubrir un vacante. El 45% y 50% casi nunca se lleva a cabo la información del nuevo personal ni el perfil requerido para realizar la convocatoria del personal para cubrir una vacante. El 45% que casi nunca existe personal capacitado ni realizan las pruebas de selección. Por consiguiente, se concluye que el proceso de selección del personal en la Municipalidad es poco consistente en la convocatoria y selección, evidenciando una incidencia inadecuada y deficiente en el desempeño laboral.

Palabra clave: Desempeño laboral, Selección del personal, Servidores públicos.



ABSTRACT

The research titled "Personnel Selection Process and Its Impact on the word Performance of Public Servants in the District Municipality of Tiquillaca - 2023" was conducted with the general objective of determining the personnel selection process and its impact on the job performance of public servants in the District Municipality of Tiquillaca - 2023. The methodology used was descriptive, with a non-experimental, cross-sectional design. The population and sample consisted of 20 public servants hired through the CAS system, distributed across the different areas of the District Municipality of Tiquillaca. Additionally, data collection techniques were employed, such as a structured survey focused on the research topic, with the questionnaire being the instrument directed at the public servants. The results determined that most of the respondents 35% stated that coordination for filling a vacancy is almost never carried out. 45% and 50% reported that information about new staff and the required profile for personnel recruitment are almost never provided. Additionally, 45% mentioned that there is almost never any trained personnel or selection tests conducted. Consequently, it is concluded that the personnel selection process in the Municipality is inconsistent in terms of recruitment and selection, leading to an inadequate and deficient impact on job performance.

Keywords: Work performance, Selection process, Public servants.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

Una adecuada contratación de personal es fundamental para el progreso de una entidad municipal, ya que contribuye a optimizar sus estrategias, eficiencias y eficacias.

En las municipalidades del Perú, el proceso de selección de personal a través de la contratación no siempre se realiza de manera óptima. Durante este proceso pueden surgir ciertas disconformidades y discrepancias en la selección. El personal designado para un puesto específico debe poseer las capacidades, conocimientos y experiencias necesarios para poder desempeñarse con un rendimiento óptimo y cumplir con los requisitos de la institución.

El presente estudio constituye una contribución que permite a las municipalidades considerar que la selección de personal o convocatoria es de vital importancia, lo que permitirá a las entidades disponer de personales competentes para resolver diversas cuestiones.

Capítulo I: Para iniciar en el capítulo abordamos el planteamiento del problema, formulación del problema, justificación de estudio, hipótesis planteada y objetivos que guían el estudio.

Capítulo II: Este capítulo se presenta los antecedentes de investigación, el marco teórico y el marco conceptual, así como las variables relacionadas con el proceso de selección y el desempeño laboral.

Capítulo III: Se especifica la ubicación geográfica del estudio, se describe la población del estudio y la muestra. Asimismo, se explica el diseño y enfoque



metodológico empleado. Además, se detallan las técnicas e instrumentos empleadas para la recolección de datos.

Capítulo IV: Incluye los resultados y la discusión; se muestran los hallazgos del estudio, se comparan con investigaciones anteriores relevantes.

Capítulo V: aborda las conclusiones derivadas de acuerdo al estudio de los resultados obtenidos.

Capítulo VI: como conclusión del estudio, se presentan las recomendaciones.

Capítulo VII: Por último, incluye las fuentes y anexos.

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La selección del personal, es un proceso que busca candidatos adecuados y esto genere un rendimiento del personal. De esta manera, esto aborda para evaluar las expectativas que nos permitirá garantizar candidatos potenciales para un puesto de trabajo en las organizaciones.

La selección de personal en las instituciones públicas de la región se ha convertido en un problema central con las oportunidades laborales y la calidad de empleo. Esto se debe a que el proceso de selección no está alineado con el rendimiento adecuado, sino que se prioriza en cubrir estos puestos con personas de confianza, generando así una interrogante contratación del personal en función con su desempeño.

La selección del personal en la Municipalidad Distrital de Tiquillaca -2023 se ha podido observar que la municipalidad no lleva adecuadamente el proceso de selección, esto debido que algunos reclutados no pasan por un proceso de así mismo, algunos servidores no cumplen con la planificación estratégica ni con el perfil del puesto y es por



ello el desempeño laboral de los servidores no es adecuado sin embargo esto también conlleva una mala imagen para la población esto se ve cada vez más compleja. Para abordar esta problemática, es indispensable efectuar que el departamento de recursos humanos aplique diversos enfoques para garantizar un proceso de selección de personal, evaluando aspectos como la competitividad, calidad, metodología de trabajo, eficiencia, eficacia, y las capacidades del candidato adecuado. Con el fin de impulsar una buena gestión y de esta manera beneficiar la calidad de trabajo que se realiza durante el proceso de selección en la Municipalidad Distrital de Tiquillaca.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

¿De qué manera el proceso de selección de personal incide en el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Tiquillaca - 2023?

1.2.2. Problemas específicos

¿De qué manera la convocatoria incide en el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Tiquillaca -2023?

¿De qué manera la selección incide en el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Tiquillaca -2023?

¿Cómo se puede mejorar una adecuada selección de personal para un buen rendimiento en la Municipalidad Distrital de Tiquillaca?



1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Hipótesis general

El proceso de selección de personal incide negativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Tiquillaca - 2023.

1.3.2. Hipótesis específicas

La convocatoria incide negativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Tiquillaca -2023.

La selección incide negativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Tiquillaca 2023.

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

El presente estudio de investigación como justificación práctica, es de gran utilidad para mejorar el proceso de selección del personal y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tiquillaca, contribuirá a la mejora y el fortalecimiento del desempeño laboral y a una adecuada gestión, que servirá de manera eficiente en el personal logrando que se puedan cumplir las metas u objetivos planteados del mismo modo este trabajo de investigación será fundamental porque permitirá a la unidad de recursos humanos. La investigación que se desarrollará será de gran aporte para la sociedad, entidades públicas y municipalidades ya que es fundamental conocer la manera en que se realiza el proceso de selección de en las entidades.



1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Objetivo general

Determinar el proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Tiquillaca – 2023.

1.5.2. Objetivos específicos

Determinar la convocatoria y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Tiquillaca -2023.

Determinar la selección y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Tiquillaca -2023.

Proponer lineamientos para el proceso de selección de personal con la finalidad de mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tiquillaca.



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. Internacionales

En la investigación de Zurita (2020) titulado “Gestión del Talento Humano y su incidencia en el Desempeño Laboral en la Empresa Talleres Multimarcas Moscoso de la ciudad de Ambato”. Donde se llega a la siguiente conclusión, “Destaca que la gestión del talento humano se debe considerar un factor clave. Esto indica que en la empresa donde se realizó la investigación no se tiene en cuenta el conocimiento del cliente interno lo que significa que la empresa no tenga las fortalezas necesarias a nivel de talento humano. Los sitios de producción no se ejecutan en el adecuado equipo de seguridad esto provoca que el empleador no desempeña bien su trabajo por el temor de cometer a algún riesgo o accidente que pueda ocasionarse”. La falta de comunicación en el entorno laboral puede generar un ambiente poco favorable entre los empleados. Para abordar estas deficiencias, se están desarrollando planes de capacitación a las necesidades laborales, como el objetivo de promover la mejora del rendimiento en la organización.

En la investigación de Olmos (2018) titulado “Proceso de reclutamiento y selección de personal de la empresa Trade Hammer para mejor desempeño laboral y reducción de rotación del personal”, tuvo como objetivo general, analizar los métodos y procesos de reclutamiento y selección de personal que usa la empresa. Donde llega a la siguiente conclusión, este estudio da a conocer que la entidad no cuenta con procesos bien estandarizados de reclutamiento e inducción bien



definidos de la misma manera los nuevos trabajadores no conllevan capacitaciones, lo que esto genera un lío en el rendimiento laboral, esta falta de comportamiento y lineamientos hace que selección del personal conlleva a una rotación más frecuente para la contratación de nuevos empleados, la empresa presenta muchas irregularidades en el proceso de contratación de personal.

En la investigación de Medina (2017) titulado “La Selección de Personal y el Desempeño Laboral de los Colaboradores en la Empresa LO&LO”. Tuvo como objetivo general, Investigar la incidencia de la selección de personal en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa “LO&LO”. Donde se llega a la siguiente conclusión, analizando la información obtenida de la implementación del trabajo de investigación, se puede deducir que el proceso de selección de talento no existe. Esto se debe a que no se encuentra un perfil de puesto desarrollado en la empresa. Sin embargo, en ocasiones pasan en alto el perfil del puesto, al mismo tiempo la empresa no tiene el conocimiento ni métodos de evaluación necesarios para determinar si un individuo es idóneo para ocupar un puesto. A sí mismo, y las entrevistas no contribuyen a obtener una visión de un posible candidato potencial sobre quienes pueden permanecer en la empresa, se afirma que los niveles de rendimiento laboral se realizan de manera irregular.

2.1.2. Nacionales

En la investigación de Marcañaupa y Rojas (2022) titulada “Gestión de Reclutamiento y Rendimiento Laboral Individual del Personal no Docente de la Universidad Peruana Los Andes 2020”. Tuvo como objetivo general, determinar cuál es la relación entre gestión de reclutamiento y rendimiento laboral individual del personal no docente de la Universidad Peruana Los Andes 2020. “Donde llega



a la conclusión, que la gestión de reclutamiento y rendimiento laboral individual existe una relación de nivel moderado, considerable por lo cual se afirma que el rendimiento laboral individual es positivo o viceversa. Si la gestión de reclutamiento sigue mejorando se verá que el rendimiento en el contexto del personal no docente de la Universidad Peruana los Andes seguirá mejorando en la misma magnitud. Cabe mencionar que dicha institución tendrá poco impacto negativo hacia su centro de trabajo se verá reducido y menos peligroso”.

En la investigación de Delgado y Achulli (2020) titulado “El proceso de selección y desempeño laboral de los servidores públicos de la municipalidad provincial de Abancay 2019”, esta investigación se basó en un enfoque cuantitativo básico, con un alcance descriptivo correlacional. Los resultados obtenidos indicaron que el reclutamiento de los colaboradores es deficiente, ya que muy pocos llevan y realizan las convocatorias repercutiendo, lo cual impacta negativamente en el desempeño laboral. Además, los análisis estadísticos se relacionan a un nivel de significancia de 0.05 en la escala de Pearson, mencionando que selección del personal es inadecuada se relaciona con el desempeño laboral.

En la investigación de Patricia (2023) titulada “Selección de personal y desempeño laboral del personal administrativo CAS de la Municipalidad Provincial de Ambo, 2022”. Esta investigación se fundamentó en un enfoque cuantitativo aplicada, con un alcance descriptivo correlacional y un diseño no experimental. Las variables estudiadas fueron la selección del personal y el desempeño laboral, con una población de 100 administrativos CAS, La estadística descriptiva permitió aceptar la hipótesis alternativa (H_1) y rechazar la hipótesis nula (H_0), concluyendo que la selección del personal tiene una relación positiva



con el desempeño laboral del personal administrativo CAS en la Municipalidad Provincial de Ambo en 2022. en el cual la mayoría de los funcionarios calificaron que el desempeño del personal se ve relacionado con la selección del personal, como se concluye con la respuesta del funcionario de secretaria general de la municipalidad de Ambo.

En la investigación de Sánchez (2020) titulada “Proceso de selección de personal y su incidencia con el desempeño laboral del área administrativa en una municipalidad distrital de lima – 2020” la metodología realizada es de enfoque cuantitativo de tipo descriptivo correlacional de diseño no experimental y se aplicó una población y muestra 46 empleados de la municipalidad. La encuesta utilizada fue la encuesta y el instrumento empleado fue el cuestionario. Los resultados muestran que el 58.70% están a favor del tipo de contratación, mientras que el 30% están en desacuerdo y el 10.87% se mantienen indecisos. Se concluye que existe una correlación positiva y entre el proceso de selección y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de 0.0632, lo que confirma la hipótesis propuesta.

2.1.3. Locales

En la investigación de Choque (2023) titulada “Determinación del proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores públicos en la municipalidad provincial de sandia, periodo 2021” donde llega a la siguiente a la conclusión, al analizar la situación de la entidad no realiza de forma adecuada el proceso de selección el cual el 45% dificulta tener un buen desempeño laboral dentro de sus áreas de trabajo por otro lado muy pocas veces los trabajadores ponen mayor empeño para cumplir los objetivos diseñados a falta de



capacitaciones y motivación personal asimismo, el desempeño laboral es deficiente en un 60%.

En la investigación de Mamani (2023) titulada “Proceso de selección de personal y su influencia en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Puno, periodo 2022” tuvo como objeto general, Analizar el proceso de selección de personal y su influencia en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Puno, periodo 2022”. Donde llega a la siguiente conclusión, los resultados más notables se analizaron y determinó que el 48.18% de los encuestados consideran que las áreas que necesitan personal no participan en el proceso de evaluación ni en las entrevistas de selección. Asimismo, manifiestan que la contratación de personal no se ajusta a los planes estratégicos de la organización. Los encuestados también han señalado que el ambiente laboral no es favorable y que la entidad no lleva a cabo iniciativas de integración y concienciación. Se determina que no hay procedimiento formal y estructurado en el que participan las áreas encargadas de contratación del personal.

En la investigación de Gómez (2022) titulada “Selección del personal y su relación con el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Puno” tuvo como objetivo general, Determinar la relación entre selección de personal con el desempeño laboral de la Municipalidad Provincial de Puno – 2020. Donde llega a la siguiente conclusión, se determina que existe una relación fuerte de la selección de personal con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Puno - 2020, ya que la prueba de correlación de Pearson expresa un valor de 0.592 y significativa 0,000, por lo que se valida la hipótesis general que es: Existe relación significativa entre selección de personal



y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Puno – 2020. En conclusión, “se determinó que existe una relación entre selección de personal con el desempeño laboral, existe relación moderada del reclutamiento y evaluación con el desempeño laboral, existe una relación fuerte de la contratación e inducción con el desempeño laboral”.

En la investigación de Montesinos (2022) titulada “Selección del personal y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuñoapuno, periodo 2018” Tuvo como objetivo general, Evaluar la selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Nuñoa - Puno, periodo – 2018. Donde llega a la siguiente conclusión, el proceso de reclutamiento en la municipalidad es malo. Cabe mención que el 52% del personal encuestado indica que la estructura determinada por la municipalidad distrital de Nuñoa es mala para la selección del personal. Asimismo, el 56% menciona que las evaluaciones prácticas y teóricas rara vez se llevan a cabo de manera satisfactoria, siendo calificadas como regulares. finamente las pruebas psicológicas no son realizadas adecuadamente. Ante esta situación, que el autor propuso desarrollar lineamientos con el fin de poder cumplir el objetivo y así mejorar el rendimiento laboral para los funcionarios de la municipalidad.

En la investigación de colca (2016) De ello deducimos que existe un deficiente reclutamiento y selección que incide negativamente en el proceso de selección de personal en los servidores públicos en la Municipalidad. “el 50% califica el proceso de reclutamiento como malo, el 64% de los encuestados califica de malo la estructura para el proceso de selección, así mismo el 57% menciona que las evaluaciones teóricas y prácticas no se realizan o raras veces lo hacen y es



malo, En conclusión, se deduce que existe un deficiente reclutamiento y selección que incide negativamente en el proceso de selección de personal en los servidores públicos”.

2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. Selección de personal

Según Chiavenato (2011) Establece que la selección de personal se define como el proceso de elegir al individuo más idóneo para ocupar un cargo específico, o bien, de entre los candidatos más apropiados designados, para satisfacer las necesidades laborales actuales. Intentar mantener la eficacia y mejorar el rendimiento del personal de manera más efectiva.

Respecto a Chiavenato (2007) La selección de personal se amerita en elegir a las personas objetivas para el puesto correspondiente. La selección de personal se enfoca en identificar a individuos calificados para ocupar los cargos correspondientes, con el objetivo de mejorar la eficiencia del personal y contribuir al desarrollo de la organización. El proceso de selección implica la comparación de los requisitos del puesto con las características de los candidatos, y se caracteriza por ser un proceso de decisión y elección que se guía por tres modelos dados: de colocación, de selección y de calificación. El proceso de selección de personal se compone de diversas etapas por la se debe pasar un candidato. En las primeras fases se utiliza técnicas más básicas, reservando las más costosas para etapas posteriores. De acuerdo con Charry (2020) la selección del personal es un procedimiento con diferentes etapas que busca seleccionar entre varios reclutados idóneos en diferentes profesiones, aquellas que tengan buenos conocimientos y



habilidades para desempeñarse en diversas áreas en la organización, manteniendo así el buen desempeño del personal.

Por otro lado Cejas et al. (2014) Alude que la selección de personal es un proceso mediante el cual una organización puede adquirir el talento humano necesario. El proceso de rotación de personal en una empresa es constante y permanente, lo cual genera vacantes que deben ser ocupadas ya sea por trabajadores internos o externos a la organización. Los procedimientos de selección de personal pueden variar dependiendo del tipo de organización y del cargo que se pretende ocupar. La selección del personal es un aspecto fundamental en el proceso de reclutamiento y contratación de recursos humanos. En este proceso se admitirá una decisión de gran relevancia en el ámbito personal, dado que la eficiencia laboral suele ser un factor determinante para la permanencia prolongada de los trabajadores más competentes.

2.2.1.1. Importancia de una buena selección de personal

De acuerdo con Aguirre (2011) La importancia de la selección de personal es que las organizaciones tanto públicas como privadas, no deben restringirse a un punto mínimo en la ejecución para llevar el proceso de manera adecuada. Es fundamental considerar el proceso de la entrevista, ya que es aspecto crucial en la selección del candidato. Los errores cometidos durante la entrevista no pueden ser corregidos mediante capacitaciones o incentivos. Por su parte el autor Charry (2020) menciona que el propósito principal es conseguir una adecuada coincidencia entre los candidatos selección y las posiciones disponibles en la organización.

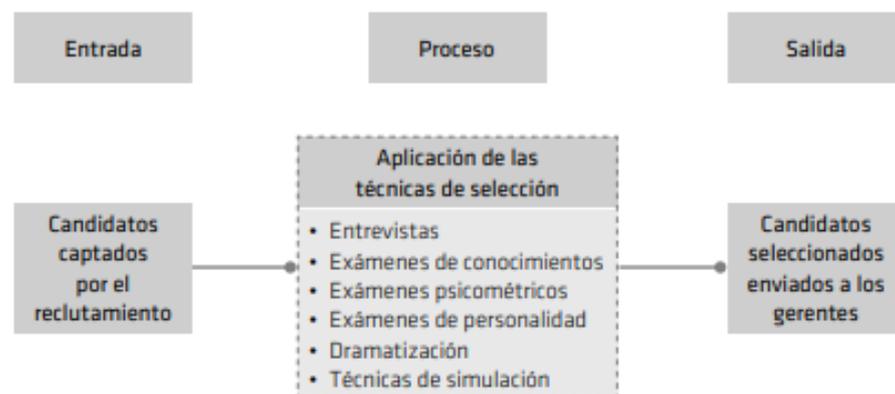
Si una organización elige a individuos talentosos y competentes, obtendrá importantes beneficios.

2.2.1.2. Proceso de selección

Teniendo en cuenta a Chiavenato (2011) “El proceso de selección no es un fin en sí mismo, es un medio para que la organización logre sus objetivos”. El proceso de selección se compone de diversas etapas iniciales que deben estar claramente delimitadas y llevarse a cabo siguiendo un procedimiento de manera específico:

Figura 1

Proceso de selección



Nota: Administración de Recurso Rumanos

2.2.1.3. Modelo de selección del personal

- Modelo de Chiavenato

Así mismo el autor Chiavenato (2011) Considera “Que la selección es la escogencia del hombre adecuado para el cargo adecuado, y que por lo tanto se debe seguir un estricto proceso de selección de personal con el propósito de aumentar la eficacia y el desempeño del personal. Este



modelo considera la existencia de 9 pasos en el proceso de selección” (p.128). La misma que facilita en elegir al candidato apropiado para asegurar un buen desempeño en un área determinada y asignar un puesto que se ajuste a sus conocimientos y experiencias.

- **Modelo de Werther**

Este modelo presenta una serie de etapas que deben cumplirse para encontrar al candidato ideal. “Es fundamental elegir al postulante que se adecue mejor al cargo y que pueda cumplir con las necesidades de la entidad. Según el autor la entrevista es fundamental en la convocatoria”.

- **Modelo de Mejía**

El modelo de Gómez Mejía tiende a ser más destacado y se utiliza con mayor frecuencia en las organizaciones. Este enfoque evalúa a los postulantes de manera simultánea y de manera metódica, lo que hace más eficiente y eficaz. “Este proceso de selección incluye una serie de pasos, comenzando con una revisión detallada de cada etapa para asegurar la mejor elección del candidato”.

- **Convocatoria**

Las convocatorias bajo el Régimen Especial CAS son procesos de selección de personal que se realizan en las entidades del Gobierno para cubrir necesidades temporales de personal. Esta contratación está regulada por el Decreto Legislativo N° 1057. Ley 27815

La convocatoria debe incluir principalmente el cronograma y las etapas del procedimiento de contratación, los mecanismos de evaluación, los



requisitos mínimos a cumplir por el postulante y las condiciones esenciales del contrato.

- “Requerimiento de servidores/as formulado por el órgano correspondiente”
- “Se debe tener la respectiva conformidad presupuestal”.
- “Publicación de la convocatoria en un medio de difusión abierto”.
- “Divulgación de las bases del concurso elaboradas por cada entidad pública”.
- “Verificación documentaria de los requisitos mínimos”.
- “Inscripción del/la postulante”.
- **Selección**

La selección de personal debe ser concedida como un proceso de toma de decisiones que implica la comparación y elección entre candidatos. Para alcanzar un determinado nivel de validez en la comparación, ésta debe basarse en algún patrón o criterio; en consecuencia, el algoritmo o criterio de comparación y decisión debe formarse a partir de la información sobre el puesto a cubrir y sobre los candidatos que se ofrecen (Chiavenato, 2011).

La selección de personal se define como la recopilación de información sobre candidatos a un puesto y la evaluación para determinar quién es el más adecuado para mantener o mejorar la eficacia y el rendimiento laboral. La selección de personal se define como el proceso de elección al candidato más idóneo para un puesto específico, o de manera más general, al más adecuado para ocupar las vacantes dentro de la estructura organizativa.



Los requisitos requeridos se reflejan en la fase de selección de personal:

- “Calificación”
- “Prueba de capacidad y / o conocimientos”.
- “Entrevista personal”.
- “Publique la declaración del caso.
- “Nombramiento o contratación”

2.2.2. Desempeño laboral

Según Bautista et al. (2020) el desempeño se refiere a la calidad del servicio y/o el trabajo realizado por un el empleado dentro de una organización. Este aspecto entra un rol muy importante en sus competencias profesionales y habilidades interpersonales del individuo, las cuales tienen un impacto directo en los resultados de la organización. Por consecuencia, la herramienta es fundamental para el desarrollo organizacional esto ayuda a precisar estrategias, en mejorar la eficiencia de los empleados de esta manera, ayuda a la organización a mejorar y ser más competitivo. Por consiguiente, las organizaciones deben de dedicarse más a procurar a cada uno de los empleados a mejor el rendimiento laboral de cada uno de sus empleados.

Por otro lado Chiavenato (2011) define el desempeño laboral “es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos” por otro lado cabe mencionar que el desempeño funciona en la búsqueda de los objetivos en la organización de forma individual, es por ello que las características individuales, se define en capacidades, cualidades y necesidades lo cual esto interactúa con el



trabajo de la organización para motivar el comportamiento y así poder obtener resultados.

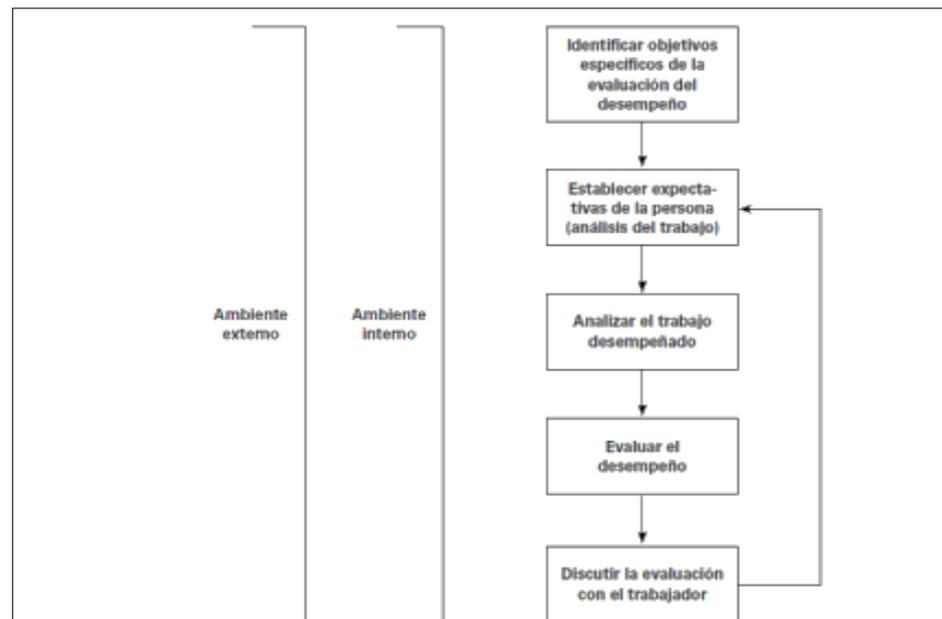
Así mismo menciona Alles (2008) argumenta que la evaluar el desempeño laboral del personal es necesario para tomar decisiones para revisar las evaluaciones sobre el comportamiento del trabajador dentro del ambiente laboral. Al hacer referencia a la posición laboral de un individuo, es pertinente mencionarla en función a su desempeño en el cargo ocupado. Comúnmente se sostiene la creencia de que las evaluaciones se llevan a cabo con el propósito de incrementar.

2.2.2.1. Evaluación del desempeño

Chiavenato (2011) La evaluación del desempeño se refiere a la eficacia con la que un empleado lleva a cabo sus tareas en una organización, así como la habilidad para ejecutar el trabajo de manera adecuada y cumplir con los estándares de satisfacción laboral establecidos. En este contexto, la dedicación de los trabajadores se ve afectada por sus acciones y los logros alcanzados, y está condicionada por las circunstancias específicas de cada individuo.

Figura 2

Proceso de evaluación



Nota: Administración de Recurso Rumanos

2.2.2.2. Objetivo de evaluación del desempeño

Gestoso (2007) señala que la dirección de una organización puede tener dos objetivos fundamentales en relación con la evaluación de desempeño de los trabajadores. Por un lado, se encuentra el control, mientras que por otro lado se encuentran el desarrollo y la motivación. De manera parecido, la evaluación puede enfocar sus esfuerzos en las personas y/o en los sistemas organizativos priorizándolos o centrándose. La asociación de estos elementos determina las diversas propiedades como tipos y propósitos de evaluación:

- Administración de personal.
- Técnicas de gestión
- Identificación del personal
- Desarrollo y motivación



2.3. MARCO CONCEPTUAL

- **Proceso de Selección**

El proceso de selección se fundamenta en que los candidatos deben aprobar múltiples evaluaciones y exámenes que son llevados a cabo por una organización con el propósito de elegir al personal más adecuado para cumplir con los objetivos establecidos.

- **Selección de personal**

La selección de personal es un proceso que consiste en elegir a la persona más idónea y adecuada para el perfil del puesto. Esta selección se realiza a través de la evaluación y comprobación de distintos aspectos del candidato (Charry, 2020).

- **Desempeño Laboral**

El desempeño laboral son acciones y conductas realizadas por los trabajadores que contribuyen a alcanzar el logro de los objetivos propuestos acorde al éxito de la organización (Cuello et al., 2020).

- **Reclutamiento**

El reclutamiento es un conjunto de técnicas y procedimientos diseñados para atraer a candidatos potencialmente calificados y aptos para cubrir vacantes dentro de una organización (Soto, 2006).



- **Servidor Público**

Servidor público es toda persona que presta servicio para promover el bienestar de la sociedad, cumpliendo con sus funciones de cargo (Ley N°27815, 2002).

- **Entrevista**

La entrevista es un procedimiento fundamental dentro del proceso de selección que hay que llevar a cabo para conocer mejor a los candidatos. Este es uno de los pasos más importantes del proceso (Aponte y Hernández, 2021).

- **Eficiencia Laboral**

La eficiencia podemos decir que la alta gerencia debe de encaminar a que sus colaboradores sean eficientes, ante las funciones que se les encomiende tengan la capacidad de ejecutar las tareas de forma óptima (Freire, 2015).

- **Eficacia Laboral**

La eficacia implica en centralizar los esfuerzos de las organizaciones y los procesos que debe llevarse a cabo para el cumplimiento de los objetivos establecidos (Cerón, 2020).

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO

La creación del Distrito de Tiquillaca fue en momentos de la independencia, con el Decreto Supremo del dos de mayo del año 1854, que redefinió la división de territorio de la Provincia de Puno, además de todas sus comunidades, también tiene agencias y departamentos asociados. Todos estos lugares tienen tenientes gobernadores.

3.1.1. Ubicación

Este estudio se realizó en la Municipalidad distrital de Tiquillaca, que está ubicado en la región o departamento de Puno y en la provincia de Puno. En las coordenadas geográficas está ubicada a $15^{\circ} 47' 50.77''$ latitud Sur, $70^{\circ} 11' 22.25''$ longitud Oeste.

Figura 3

Ubicación geográfica del distrito de Tiquillaca



Nota: Google maps



3.1.2. Limite

El distrito de tiquillaca limita con las siguientes:

Al este, con los distritos de Puno y Paucarcolla.

Al norte, con los distritos de Atuncolla, Vilque y el lago Umayo.

Al oeste, con los distritos de Mañazo y Ichuña, en la región de Moquegua.

Al sur, con el distrito de San Antonio.

Nota. Información obtenida de Wikipedia.com

3.1.3. Descripción de la entidad

Razón social: Municipalidad Distrital de Tiquillaca N° de RUC:
20212440583; Dirección: Jr. Independencia N° 180, Tiquillaca, Perú.

3.2. PERIODO DE DURACION DEL ESTUDIO

El avance y el desarrollo del proyecto de tesis inicio en el mes de noviembre 2023. Luego, se presentó y oficialmente fue aprobada el proyecto en el mes de abril del 2024. Seguidamente, se procedió a cabo la aplicación del instrumento y recopilación de los datos en la Municipalidad Distrital de Tiquillaca, después de ello, se redactaron la discusión, conclusión y recomendación. Finalmente se presentó el borrador de tesis.

3.3. POBLACION Y MUESTRA DEL ESTUDIO

3.3.1. Población

La presente investigación se llevó a cabo en la Municipalidad Distrital de Tiquillaca se ha considerado a todos los servidores públicos de diferentes áreas a los trabajadores contratados, nombrados ya sea por el sistema CAS, régimen



laboral 276, personal contratado por servicio de locación. Según, Hernández et al. (2014)“es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones, así como también deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo” (p.174).

3.3.2. Muestra

La muestra de estudio está constituida por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tiquillaca. Lo cual comprende de 20 personas contratados por sistemas CAS (Contrato administrativo de servicios) distribuidos en las diferentes áreas de esta municipalidad.

3.4. DISEÑO ESTADÍSTICO

3.4.1. Método de la investigación

3.4.1.1. Método descriptivo

Según el autor Hernández et al. (2014) “El método descriptivo busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice. Es decir, pretende medir o recoger información detallada. Los cuales se analizan de manera sistemática en relación con los objetivos planteados. El estudio de investigación no permitió describir y evaluar de manera detallada.

3.4.1.2. Método analítico

Este método nos permitió realizar un análisis exhaustivo a evaluar el proceso de aplicación de las técnicas y recolección de información que nos permitió lograr conclusiones concretas.



3.4.1.3. Método deductivo

Tamayo (2009) El método deductivo comprende un conjunto de principios y leyes generales, partiendo de hechos generales a hechos específicos.

Mediante este método deductivo origina con principios generales para llegar a conclusiones específicas. Con el propósito de comprender los resultados, los cuales se analizan de manera sistemática el proceso de selección del personal en la Municipalidad Distrital de Tiquillaca.

3.4.2. Diseño de la investigación

El tipo de investigación es no experimental de tipo transversal, esto implica que se lleva a cabo sin manipular la variable como también se recolecto datos en un solo momento. Según Hernández et al. (2019) “la investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente las variables, lo que hace en este tipo de investigación es observar los fenómenos tal y como se dan en un contexto para después analizarlo”.

3.4.3. Tipo y alcance de la investigación

Para el alcance de investigación se aplicó la investigación descriptiva “Es aquella que busca especificar propiedades, características y rasgos de cualquier fenómeno que se analice; describe tendencias de un grupo o población” (Hernández et al., 2014)

3.5. PROCEDENCIA DEL MATERIAL UTILIZADO

3.5.1. Técnica de recolección de datos

Según Medina et al. (2023) la encuesta es una herramienta eficiente que se emplea para la búsqueda de información valiosa y confiable, esto se centra mediante la formulación de preguntas en orden lógico. Por lo tanto, la encuesta fue aplicada a los 20 personas contratados por sistemas CAS (Contrato administrativo de servicios) distribuidos en las diferentes áreas de la Municipalidad Distrital de Tiquillaca.

3.5.2. Instrumento de recolección de datos

Vara (2010) menciona el cuestionario es una serie de preguntas diseñadas para recopilar información sistemática y estructurada para lograr los objetivos de la investigación. Por lo tanto, en la investigación se aplicó a los servidores públicos de diferentes áreas de la Municipalidad Distrital de Tiquillaca.

3.5.3. Escala de valoración de datos

Tabla 1

Escala valorativa del Proceso de selección del personal y desempeño laboral

Escala	Criterio de evaluación
4	Siempre
3	A veces
2	Casi Nunca
1	Nunca

Nota: Elaboración propia de acuerdo a los datos recopilados



3.5.4. Validación de instrumento

Vara (2010) la validez se refiere al nivel de pruebas acumuladas que respalda lo que evalúa el instrumento y justifica la interpretación que se va a realizar del instrumento. En este estudio, el instrumento fue evaluado por tres expertos.

3.5.5. Diseño estadístico

Tabla 2

Alpha de Cronbach

Rango	Confiabilidad
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

Nota: cuestionario

Tabla 3

Análisis de confiabilidad del instrumento

Alfa de Cronbach	N de elementos
,855	20

Nota: cuestionario

Interpretación:

En la tabla 3, Luego de aplicar el procedimiento de confiabilidad utilizando el alfa de Cronbach, se obtuvo una magnitud de 0.855 con la variable de proceso de selección y desempeño laboral. Esto indica que la magnitud de confiabilidad es aceptable para realizar el estudio.



Prueba de normalidad

Prueba de Shapiro-Wilk, tiene como propósito de verificar si una de las variables tiene una distribución normal o no. Si la variable tiene una distribución normal, se usa el coeficiente de Pearson; sin embargo, si la distribución no es normal, se refiere al coeficiente de Rho de Spearman. En este estudio, se empleará la prueba normalidad de Shapiro-Wilk, es cual está destinado a una muestra pequeña. Por tanto, se plantearon la hipótesis

- **H0:** Los datos representan una distribución normal
- **H1:** Los datos no representan una distribución normal

3.6. PROCEDIMIENTO

Para realizar este estudio de investigación, se ordenaron y procesaron los datos recopilados mediante el uso de MS. Excel y SPSS. V.26. Luego se especifican los procesos a detalle.

- Se llevo a cabo la recolección de información mediante encuestas a los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Tiquillaca.
- Luego, se codificaron los datos en el Microsoft Excel
- Se ejecuto el software SPSS “versión 26”, lo que permitió procesar e interpretar los resultados.
- Tras verificar la base de datos, se realizó un análisis estadístico descriptivo para obtener resultados.
- se extrajeron las tablas y figuras del software SPSS 26, que reflejan los resultados en explicación con los objetivos de la investigación.
- Por último, se empleó el SPSS versión 26 para formular la hipótesis utilizando el método estadístico de Pearson.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

En este capítulo se denotan, analizan, determinan los resultados alcanzados sobre la incidencia del proceso de selección y desempeño laboral en los servidores público de la Municipalidad Distrital de Tiquillaca, 2023. Para lograr el objetivo, se efectuó un cuestionario compuesto de 20 preguntas que están basadas en una escala de Likert. Seguidamente, se ha elaborado en base a la aplicación de las variables.

4.1.1. Objetivo específico 1

Determinar la convocatoria y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Tiquillaca -2023.

Tabla 4

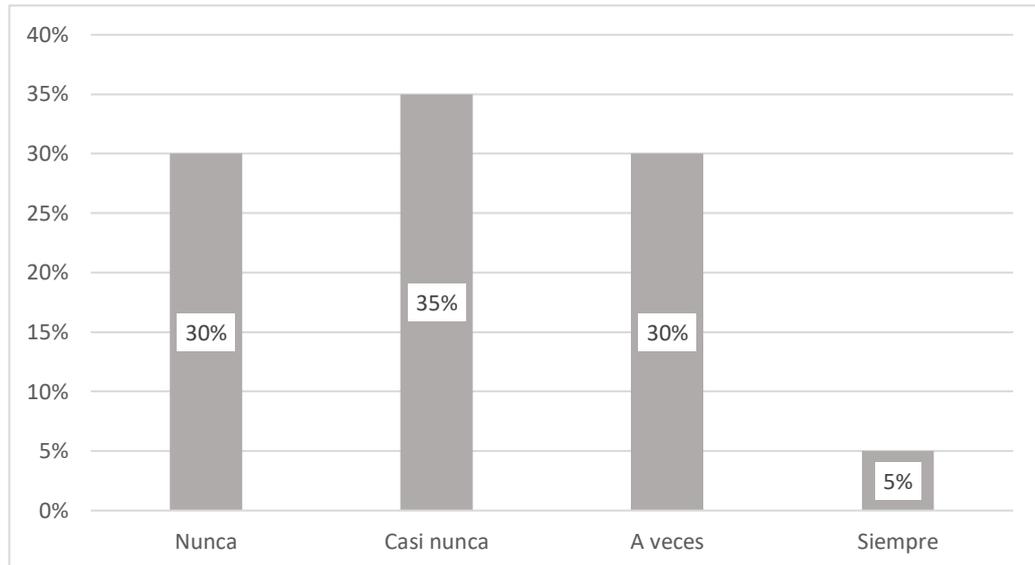
Se coordina y se planifica estratégicamente el perfil del personal para cubrir una vacante de trabajo

Valor	Fi	%
Nunca	6	30%
Casi nunca	7	35%
A veces	6	30%
Siempre	1	5%
Total	20	100%

Nota: Datos recopilados de los servidores en la Municipalidad distrital de Tiquillaca

Figura 4

Se coordina y se planifica estratégicamente el perfil del personal para cubrir una vacante de trabajo.



Nota: Datos recopilados de los servidores en la Municipalidad distrital de Tiquillaca

Interpretación:

La tabla 4 de acuerdo a los datos recopilados se puede observar que el 30% de encuestados mencionan que “nunca” se coordinada ni se planifica estratégicamente el perfil del personal, mientras que el 35% menciona que “casi nunca”, el 30% “A veces”, el 5% “Siempre” Por ende, estos hallazgos nos indican que los funcionarios públicos que laboran en la municipalidad no están cumpliendo adecuadamente desconocen la coordinación y planificación del proceso de selección lo que esto obstaculiza el desempeño laboral.

Tabla 5

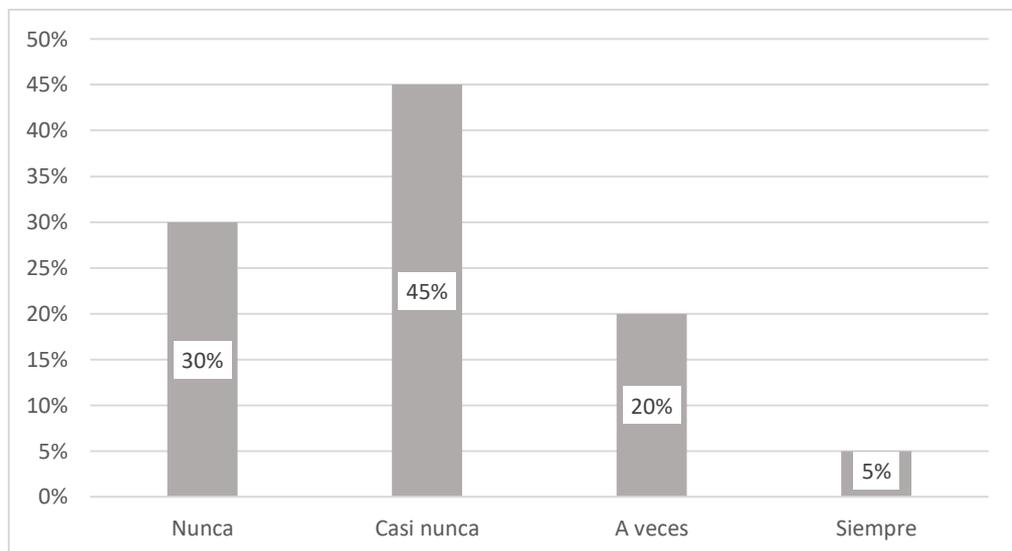
Se realiza un análisis de perfil de trabajo según necesidades de acuerdo a las áreas que requieren personal

Valor	Fi	%
Nunca	6	30%
Casi nunca	9	45%
A veces	4	20%
Siempre	1	5%
Total	20	100%

Nota: Datos recopilados a los servidores de la Municipalidad distrital de Tiquillaca

Figura 5

Se realiza un análisis de perfil de trabajo según necesidades de acuerdo a las áreas que requieren personal



Nota: Datos recopilados a los servidores de la Municipalidad distrital de Tiquillaca

Interpretación:

Conforme a los resultados que se presenta en la tabla 5 y la figura 5, se observa que el 30% de encuestados mencionaron que “nunca” se realiza el perfil de trabajo que requieren el área usuaria, mientras que el 45% afirma que “casi nunca” se realiza así mismo el 20% “A veces” se analiza el perfil de trabajo y el

5% menciona que “siempre”. Por ende, estos resultados indican que no se realiza el perfil del trabajo de manera adecuada.

Tabla 6

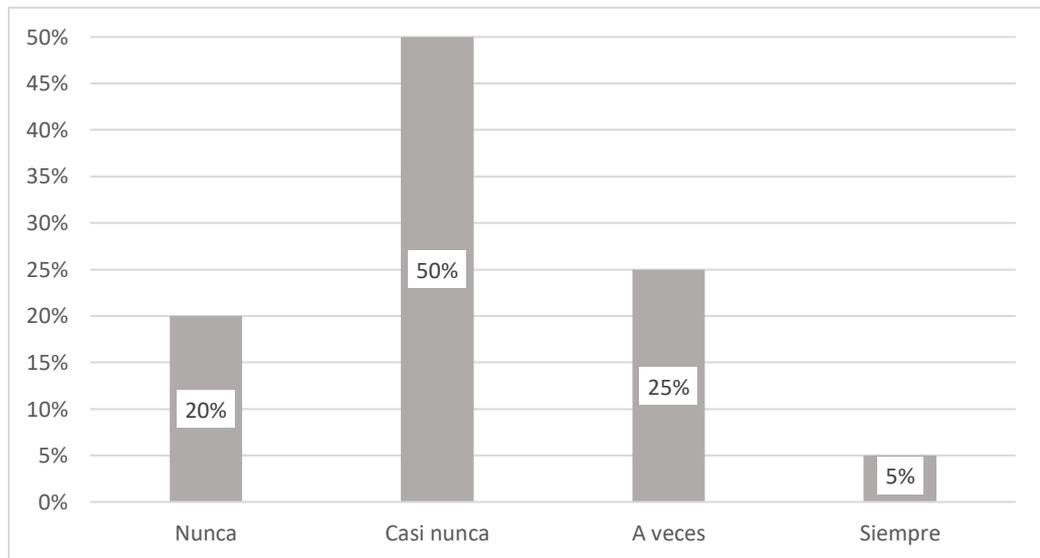
Se considera el perfil requerido para realizar la convocatoria del personal

Valor	Fi	%
Nunca	4	20%
Casi nunca	10	50%
A veces	5	25%
Siempre	1	5%
Total	20	100%

Nota: Datos recopilados a los servidores de la Municipalidad distrital de Tiquillaca

Figura 6

Se considera el perfil requerido para realizar la convocatoria del personal



Nota: Datos recopilados a los servidores de la Municipalidad distrital de Tiquillaca

Interpretación:

Conforme a los resultados que se presenta en la tabla 6 y la figura 6, se puede apreciar que el 20% de los participantes mencionaron que “nunca” analizan el perfil para examinar la convocatoria a los servidores públicos, mientras que el 50% afirma que “casi nunca” se realiza así mismo el 25% “A veces” se analiza el

perfil y el 5% menciona que “siempre” se analiza el perfil requerido, Por ende, concluimos que la mayoría menciona que no realiza de manera adecuada la convocatoria.

Tabla 7

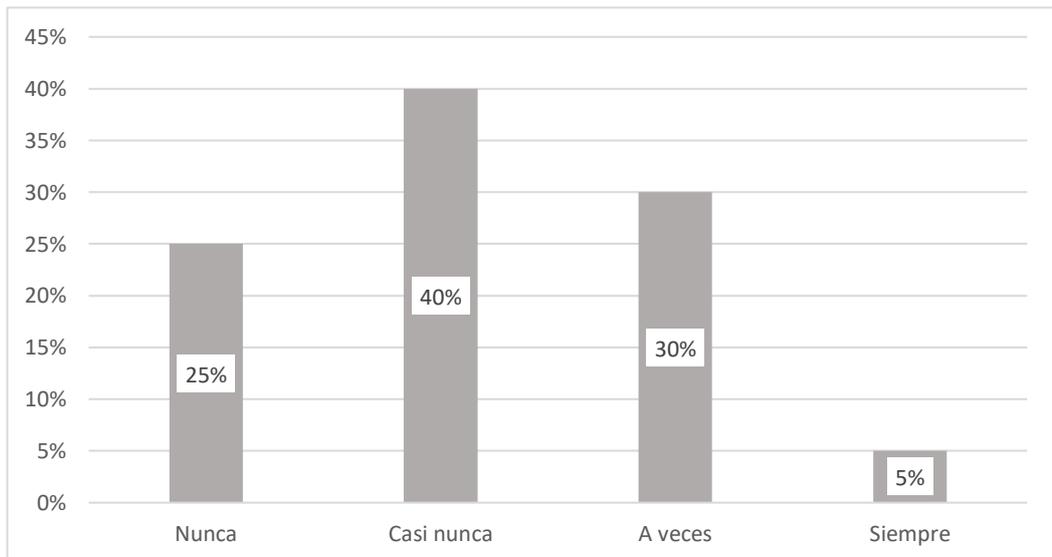
Se utiliza algún sistema de almacenamiento de información de personal que participe en la convocatoria

Valor	Fi	%
Nunca	5	25%
Casi nunca	8	40%
A veces	6	30%
Siempre	1	5%
Total	20	100%

Nota: Datos recopilados a los servidores de la Municipalidad distrital de Tiquillaca

Figura 7

Se utiliza algún sistema de almacenamiento de información de personal que participe en la convocatoria



Nota: Datos recopilados a los servidores de la Municipalidad distrital de Tiquillaca

Interpretación:

Conforme a los datos expuestos en la tabla 7 y la figura 7, se puede apreciar que el 25% de los encuestados mencionaron que “nunca” se aplica un sistema de almacenamiento de información personal en el proceso de convocatoria, mientras que el 40% “Casi nunca” se aplica el sistema de almacenamiento, así mismo mencionaron que el 30% “A veces” y el 5% menciona que “siempre”. Por ende, la mayoría de los trabajadores afirman que casi nunca se utiliza información proporcionada para un buen proceso de selección.

Tabla 8

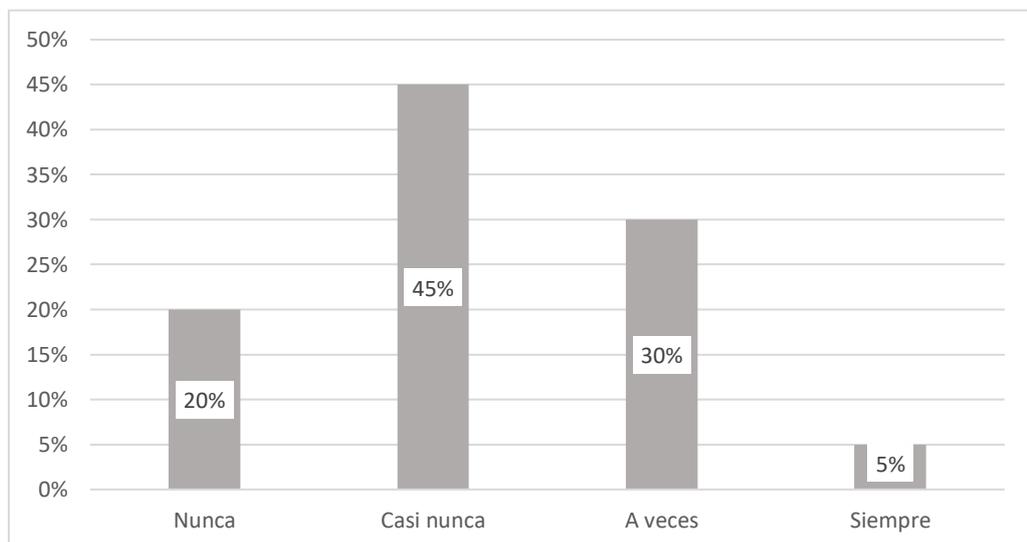
Se analiza información del postulante para seleccionar al nuevo personal

Valor	Fi	%
Nunca	4	20%
Casi nunca	9	45%
A veces	6	30%
Siempre	1	5%
Total	20	100%

Nota: Datos recopilados a los servidores de la Municipalidad distrital de Tiquillaca

Figura 8

Se analiza información del postulante para seleccionar al nuevo personal



Nota: Datos recopilados a los servidores de la Municipalidad distrital de Tiquillaca

Interpretación:

Conforme a los resultados que se presenta en la tabla 8 y la figura 8, se puede apreciar que el 5% de los encuestados mencionaron que “Siempre” se ejecuta la información del postulante, mientras que el 30% “A veces” mientras que el 45% de los encuestados “casi nunca” y el 20% indican que “Nunca” se realiza la información. Por ende, se sugiere que la información del postulante se está incumpliendo por las áreas usuarias.

Tabla 9

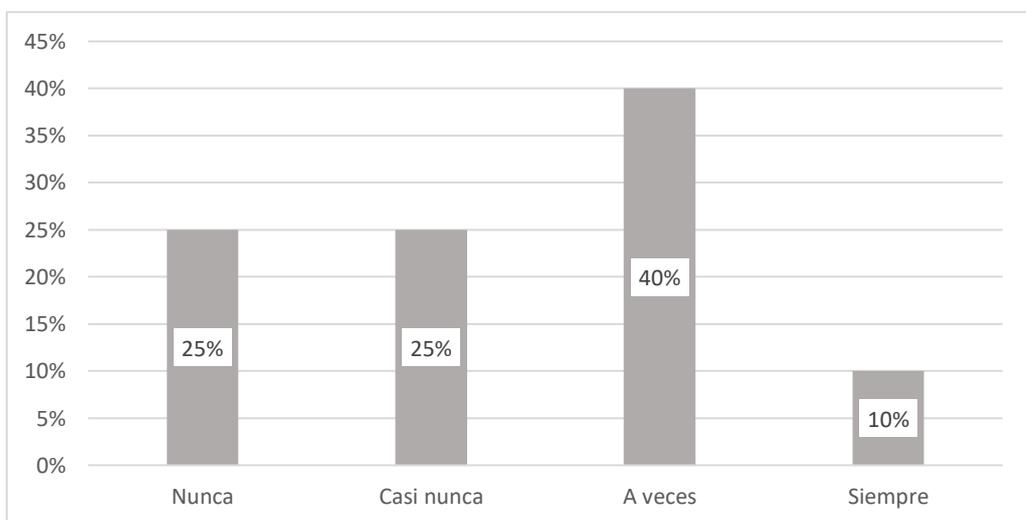
La gestión de personal permite obtener un óptimo desempeño laboral

Valor	Fi	%
Nunca	5	25%
Casi nunca	5	25%
A veces	8	40%
Siempre	2	10%
Total	20	100%

Nota: Datos recopilados a los servidores de la Municipalidad distrital de Tiquillaca

Figura 9

La gestión de personal permite obtener un óptimo desempeño laboral



Nota: Datos recopilados a los servidores de la Municipalidad distrital de Tiquillaca

Interpretación:

Conforme a los datos que se presenta en la tabla 9 y la figura 9, se puede apreciar que el 25% de los encuestados mencionaron que “Nunca” permite obtener un desempeño laboral, mientras que el otro 25% indican que “casi nunca “la gestión permite un óptimo desempeño. Por otro lado, el 40% acontece que “a veces” promueve a mejorar y el 10% afirma que “siempre” Por ende, se refleja que no hay una función administrativa personal que permite obtener un buen desempeño laboral.

Tabla 10

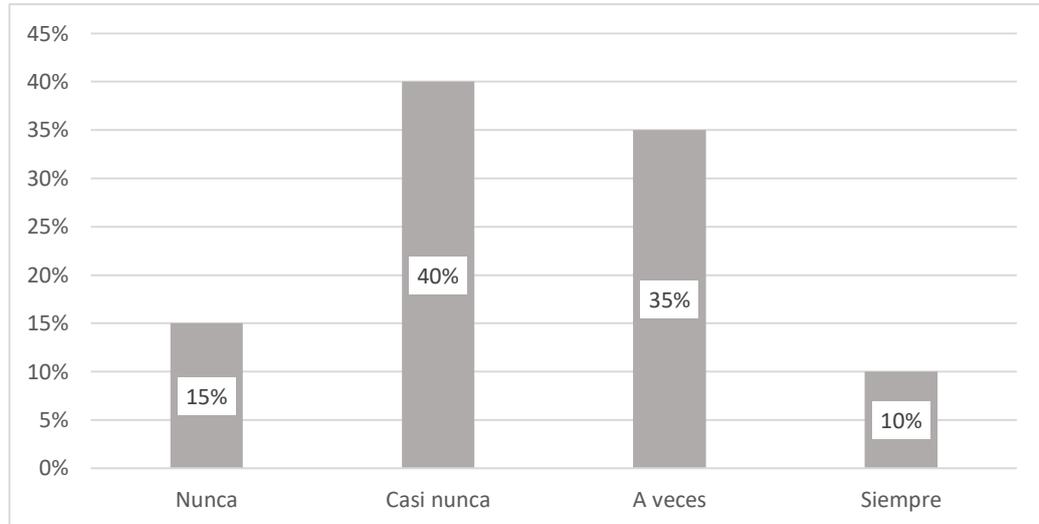
Considera usted que recibe un justo reconocimiento de su labor de parte de la entidad

Valor	Fi	%
Nunca	3	15%
Casi nunca	8	40%
A veces	7	35%
Siempre	2	10%
Total	20	100%

Nota: Datos recopilados a los servidores de la Municipalidad distrital de Tiquillaca

Figura 10

Considera usted que recibe un justo reconocimiento de su labor de parte de la entidad



Nota: Datos recopilados a los servidores de la Municipalidad distrital de Tiquillaca

Interpretación:

Conforme a los resultados que se presenta en la tabla 10 y la figura 10, se puede apreciar que el 15% de los encuestados mencionaron que “Nunca” recibieron un reconocimiento adecuado de su labor, mientras que el 40% indican que “casi nunca” perciben el reconocimiento de parte de la entidad. El 35% opina que “a veces, sin embargo, el 10% manifestaron que “siempre”. Por ende, se refleja que por parte de la entidad no reciben un justo reconocimiento de labor.

4.1.2. Objetivo específico 2

Determinar la selección y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Tiquillaca -2023.

Tabla 11

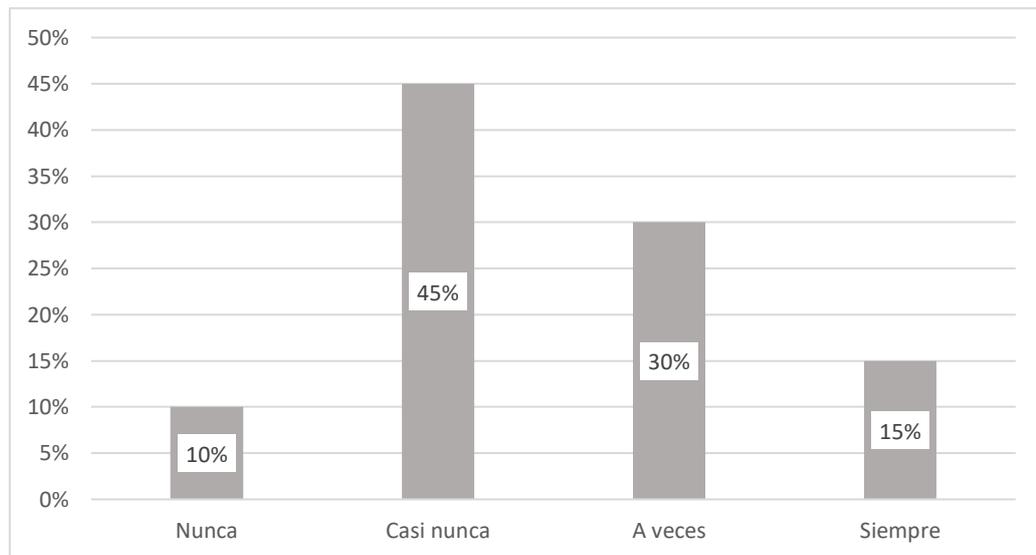
Existe personal capacitado para evaluar el puesto de trabajo

Valor	Fi	%
Nunca	2	10%
Casi nunca	9	45%
A veces	6	30%
Siempre	3	15%
Total	20	100%

Nota: Datos recopilados a los servidores de la Municipalidad distrital de Tiquillaca

Figura 11

Existe personal capacitado para evaluar el puesto de trabajo



Nota: Datos recopilados a los servidores de la Municipalidad distrital de Tiquillaca

Interpretación:

Conforme a los resultados que se presenta en la tabla 11 y la figura 11, se puede apreciar que el 10% de los funcionarios mencionaron que “Nunca” el personal está capacitado, mientras que el 45% de los trabajadores detallaron “Casi nunca”, sin embargo, el 30% “A veces” y por último el 15% de los trabajadores denotan que “siempre” hay personal calificado disponible para evaluar el puesto

de trabajo. Estos hallazgos indican que no hay un personal idóneo que evalué los puestos de trabajo.

Tabla 12

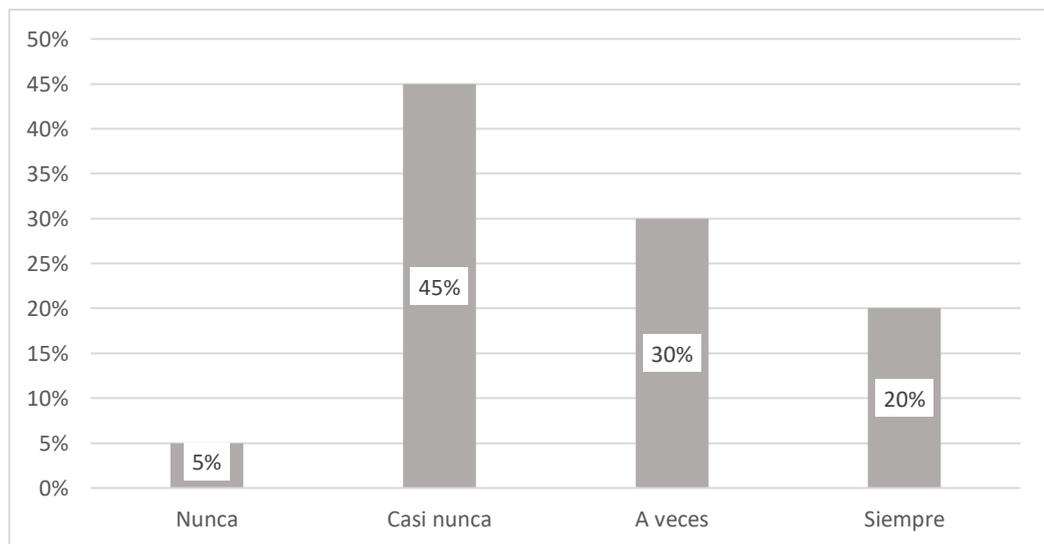
Las pruebas de selección son entendibles

Valor	Fi	%
Nunca	1	5%
Casi nunca	9	45%
A veces	6	30%
Siempre	4	20%
Total	20	100%

Nota: Datos recopilados a los servidores de la Municipalidad distrital de Tiquillaca

Figura 12

Las pruebas de selección son entendibles



Nota: Datos recopilados a los servidores de la Municipalidad distrital de Tiquillaca

Interpretación:

Conforme a los resultados que se presenta en la tabla 12 y la figura 12, se puede apreciar que un 5% de los encuestados mencionaron que las pruebas de selección “Nunca” son comprensibles, mientras que un 45% considera que “casi nunca”. Por otro lado, el 30% opina que “A veces “son entendibles, por el

contrario, el 20% indica que “siempre” se realiza la prueba de selección. En consecuencia, se aprecia la participación del personal sin experiencia.

Tabla 13

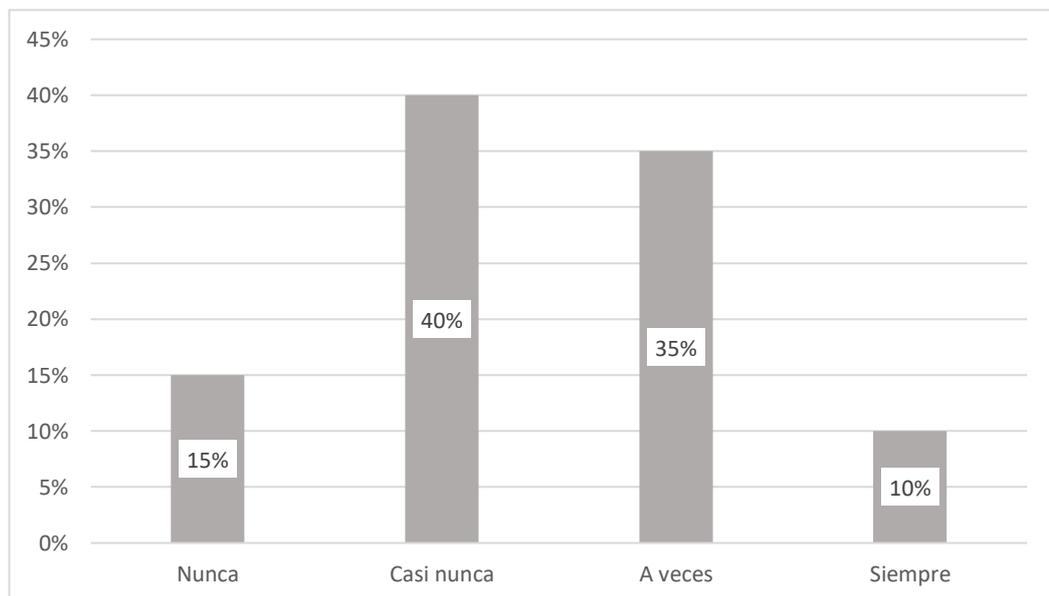
Las áreas que requieren personal participan en la elaboración de pruebas

Valor	Fi	%
Nunca	3	15%
Casi nunca	8	40%
A veces	7	35%
Siempre	2	10%
Total	20	100%

Nota: Datos recopilados a los servidores de la Municipalidad distrital de Tiquillaca

Figura 13

Las áreas que requieren personal participan en la elaboración de pruebas



Nota: Datos recopilados a los servidores de la Municipalidad distrital de Tiquillaca

Interpretación:

Conforme a los resultados que se presenta en la tabla 13 y la figura 13, se puede apreciar que el 15% de los encuestados mencionaron que “Nunca” cooperan en la elaboración de pruebas, el 40% de indica que “Casi Nunca “las áreas denotan participar, mientras que el 35% “A veces”; por otro lado, señala que el 10%

“Siempre” participan en la elaboración de pruebas. Por ende, la mayoría indica que casi nunca existe participación de las áreas en la elaboración de pruebas es casi inexistente.

Tabla 14

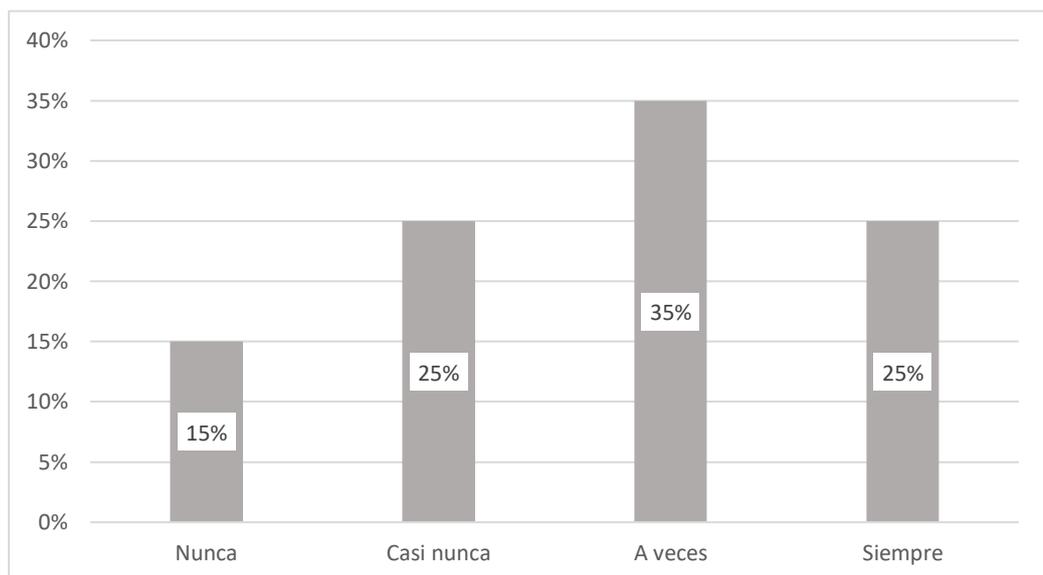
Las entrevistas son adecuadas para cubrir los puestos de trabajo

Valor	Fi	%
Nunca	3	15%
Casi nunca	5	25%
A veces	7	35%
Siempre	5	25%
Total	20	100%

Nota: Datos recopilados a los servidores de la Municipalidad distrital de Tiquillaca

Figura 14

Las entrevistas son adecuadas para cubrir los puestos de trabajo



Nota: Datos recopilados a los servidores de la Municipalidad distrital de Tiquillaca

Interpretación:

Conforme a los resultados que se presenta en la tabla 14 y la figura 14, se puede apreciar que el 15% de los encuestados mencionaron que “Nunca” son adecuadas las entrevistas, mientras que el 25% indican “Casi nunca”, así mismo,

el 35% opina que “A veces” las entrevistas son adecuadas y el 25% indican que “siempre” lo realizan para cubrir un puesto.

Tabla 15

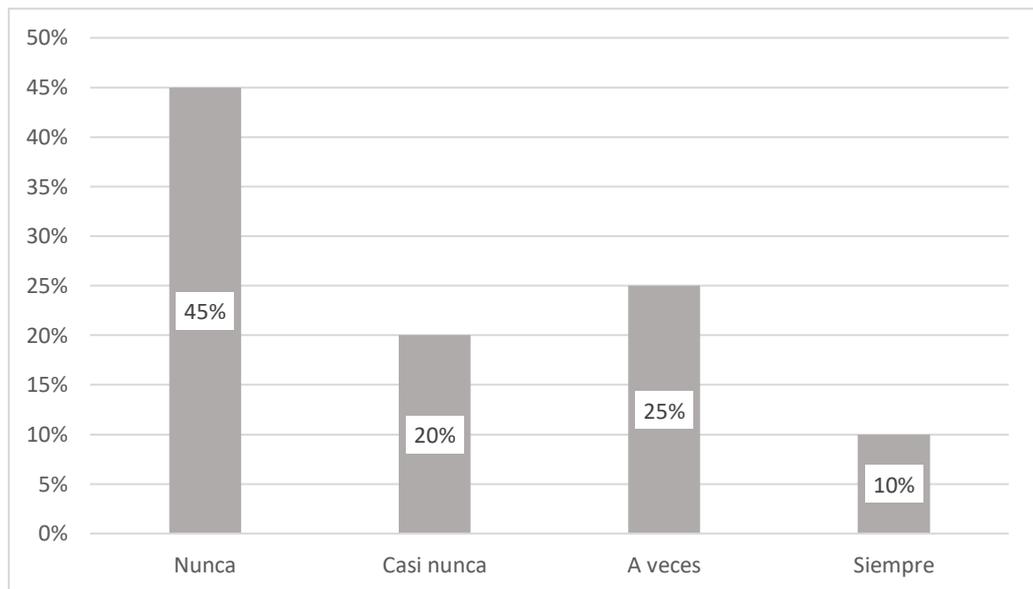
Las áreas interesadas participan en la entrevista

Valor	Fi	%
Nunca	9	45%
Casi nunca	4	20%
A veces	5	25%
Siempre	2	10%
Total	20	100%

Nota: Datos recopilados a los servidores de la Municipalidad distrital de Tiquillaca

Figura 15

Las áreas interesadas participan en la entrevista



Nota: Datos recopilados a los servidores de la Municipalidad distrital de Tiquillaca

Interpretación:

De acuerdo con los resultados que se presenta en la tabla 15 y la figura 15, se puede apreciar que el 45% de los encuestados mencionaron que las áreas “nunca” participan en la entrevista, mientras que el 20% indicó “casi nunca” lo hacen. Asimismo, indican que el 25% “A veces” las áreas participan en la

entrevista de trabajo, y el 10% indican “siempre” participan en la entrevista. Por ende, la mayoría de los encuestados indican que no consideran en cuenta.

Tabla 16

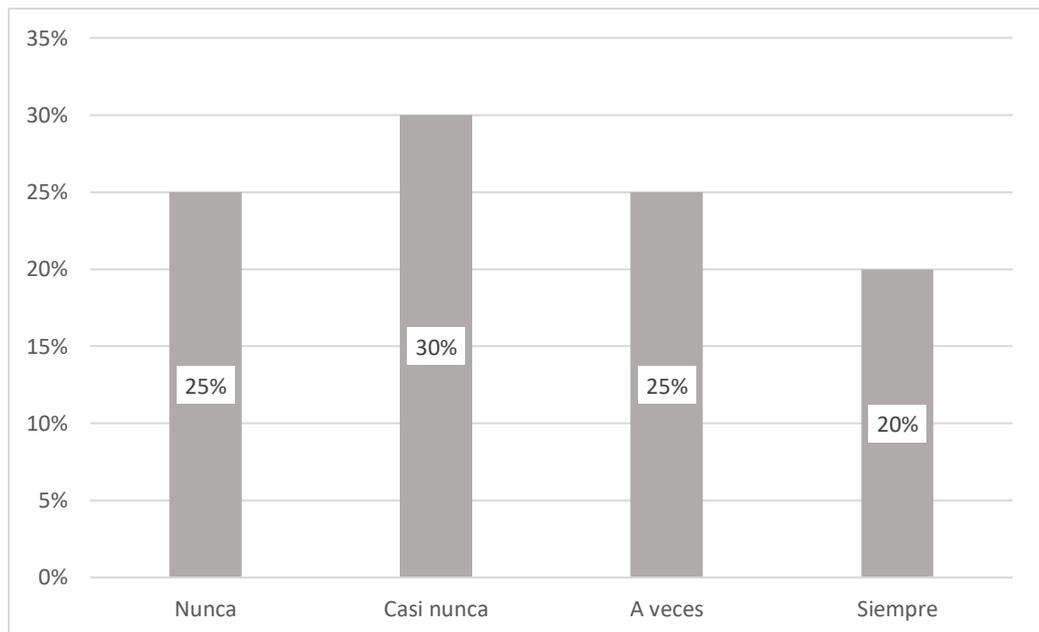
Las técnicas de selección evalúan adecuadamente a las personas para un puesto

Valor	Fi	%
Nunca	5	25%
Casi nunca	6	30%
A veces	5	25%
Siempre	4	20%
Total	20	100%

Nota: Datos recopilados a los servidores de la Municipalidad distrital de Tiquillaca

Figura 16

Las técnicas de selección evalúan adecuadamente a las personas para un puesto



Nota: Datos recopilados a los servidores de la Municipalidad distrital de Tiquillaca

Interpretación:

De acuerdo a los resultados que se presenta en la “tabla 16” y la “figura 16”, se puede apreciar que el 25% de los encuestados mencionaron que la evaluación de las técnicas de selección “Nunca” se realiza de manera adecuada,

mientras que el 30% mencionan que “casi nunca” se lleva. Asimismo, el 25% “a veces” se evalúan adecuadamente y el 20% indican “siempre” se realiza de manera adecuada.

Tabla 17

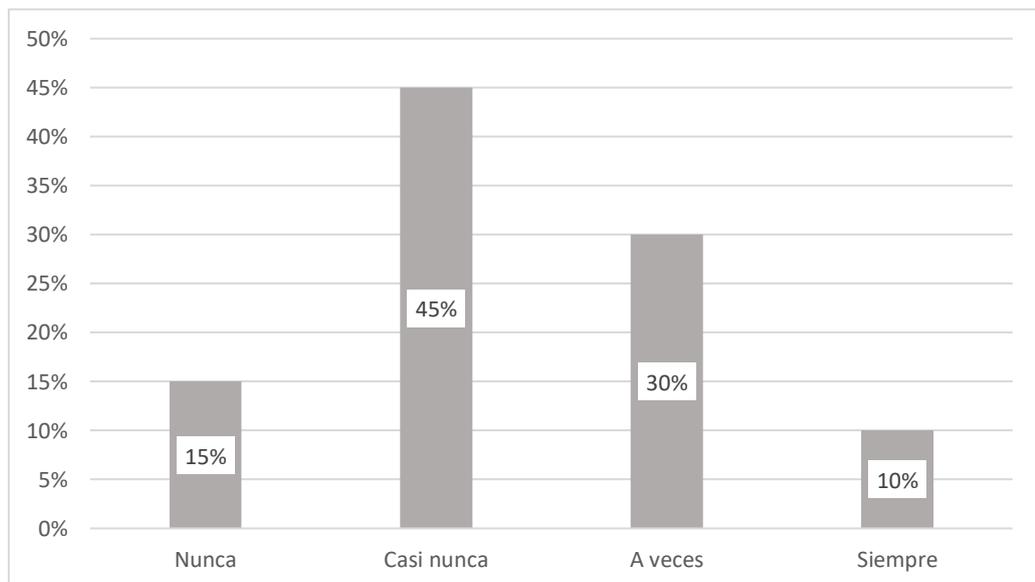
Se cumple con la entrega de resultados en el tiempo estimado de cada actividad, metas u objetivos

Valor	Fi	%
Nunca	3	15%
Casi nunca	9	45%
A veces	6	30%
Siempre	2	10%
Total	20	100%

Nota: Datos recopilados a los servidores de la Municipalidad distrital de Tiquillaca

Figura 17

Se cumple con la entrega de resultados en el tiempo estimado de cada actividad, metas u objetivos



Nota: Datos recopilados a los servidores de la Municipalidad distrital de Tiquillaca

Interpretación

Conforme a los resultados que se presenta en la “tabla 17” y la “figura 17”, se puede observar que el 15% de los funcionarios mencionaron que la entrega de resultados “Nunca” se lleva a cabo, mientras que el 45% opinan “casi nunca” los resultados se entregan en un plazo determinado. El 30% opina “a veces”, por el contrario, el 10% opina que si se cumple de manera consistente. Por ende, se concluye que la mayoría de los participantes mencionaron que no se cumple con la entrega de manera consistente de cada actividad y meta.

Tabla 18

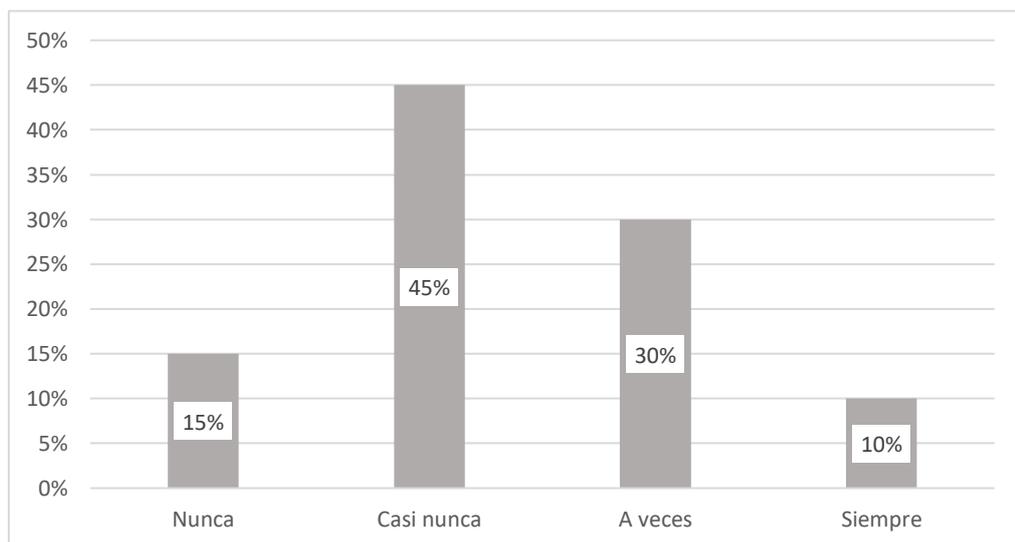
Se proyecta los objetivos desde el primer día en cada actividad, meta u objetivo

Valor	Fi	%
Nunca	3	15%
Casi nunca	9	45%
A veces	6	30%
Siempre	2	10%
Total	20	100%

Nota: Datos recopilados a los servidores de la Municipalidad distrital de Tiquillaca

Figura 18

Se proyecta los objetivos desde el primer día en cada actividad, meta u objetivo



Nota: Datos recopilados a los servidores de la Municipalidad distrital de Tiquillaca

Interpretación:

Conforme a los resultados que se presenta en la “tabla 18” y la “figura 18”, se puede apreciar que el 15% de los encuestados mencionaron que “Nunca” se proyecta los objetivos, así mismo el 45% opina que “casi nunca”, mientras que el 30% opina que esto ocurre “a veces”, denotando que el 10% afirma que “siempre”. Por ende, se concluye que no se proyecta los objetivos desde el primer día.

Tabla 19

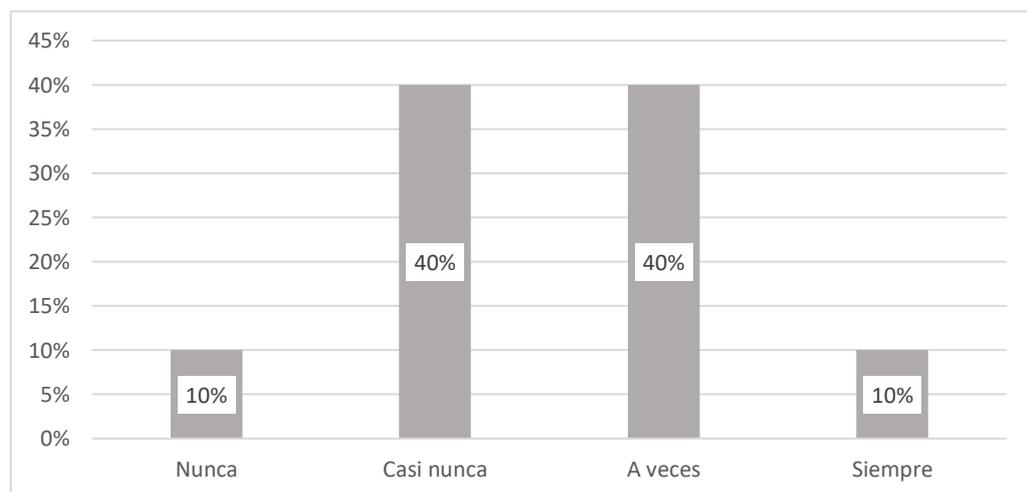
Los trabajadores participan equitativamente en cada actividad, meta u objetivo existente

Valor	Fi	%
Nunca	2	10%
Casi nunca	8	40%
A veces	8	40%
Siempre	2	10%
Total	20	100%

Nota: Datos recopilados a los servidores de la Municipalidad distrital de Tiquillaca

Figura 19

Los trabajadores participan equitativamente en cada actividad, meta u objetivo existente



Nota: Datos recopilados a los servidores de la Municipalidad distrital de Tiquillaca

Interpretación:

Conforme a los resultados que se presenta en la tabla 19 y la figura 19, se puede apreciar que el 10% y 40% de los encuestados mencionaron que “Nunca” y “casi nunca” participan en las actividades que realiza la entidad, mientras que el 40% opina que participan “a veces”. Solo el 10% mencionan que “siempre” siguen las recomendaciones de manera constante. Por ende, los trabajadores no participan en las actividades que se lleva a cabo la entidad.

Tabla 20

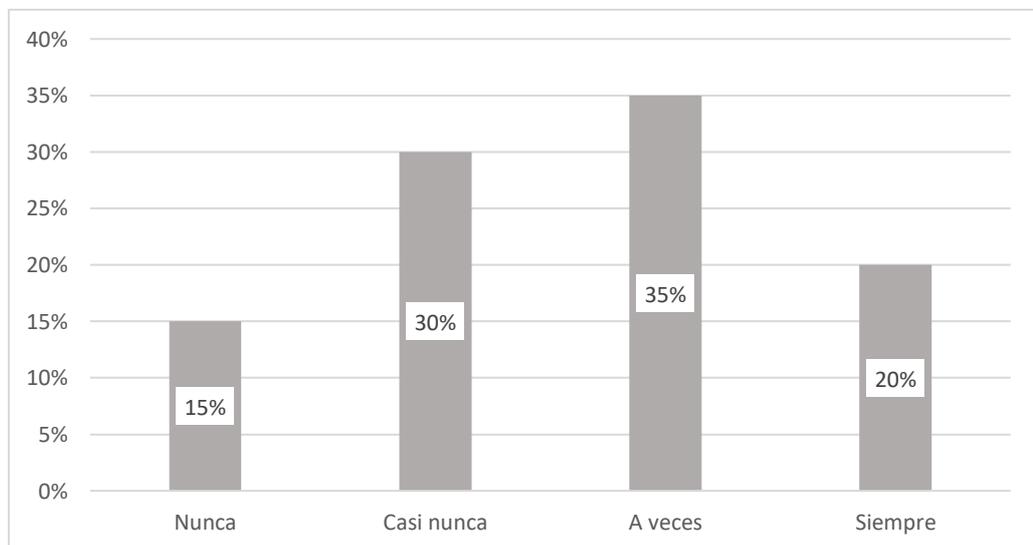
Los trabajadores utilizan adecuadamente los recursos públicos asignados

Valor	Fi	%
Nunca	3	15%
Casi nunca	6	30%
A veces	7	35%
Siempre	4	20%
Total	20	100%

Nota: Datos recopilados a los servidores de la Municipalidad distrital de Tiquillaca

Figura 20

Los trabajadores utilizan adecuadamente los recursos públicos asignados



Nota: Datos recopilados a los servidores de la Municipalidad distrital de Tiquillaca

Interpretación:

Conforme a los resultados que se presenta en la tabla 20 y la figura 20, se observa que el 15% y 30% de los encuestados mencionaron que “nunca” y “casi nunca” se utilizan adecuadamente el recurso público, mientras que el 30% de indican “a veces” utilizan. El 20% opina que “siempre”. Por ende, se concluye que los trabajadores no emplean de manera apropiada los recursos asignados.

Tabla 21

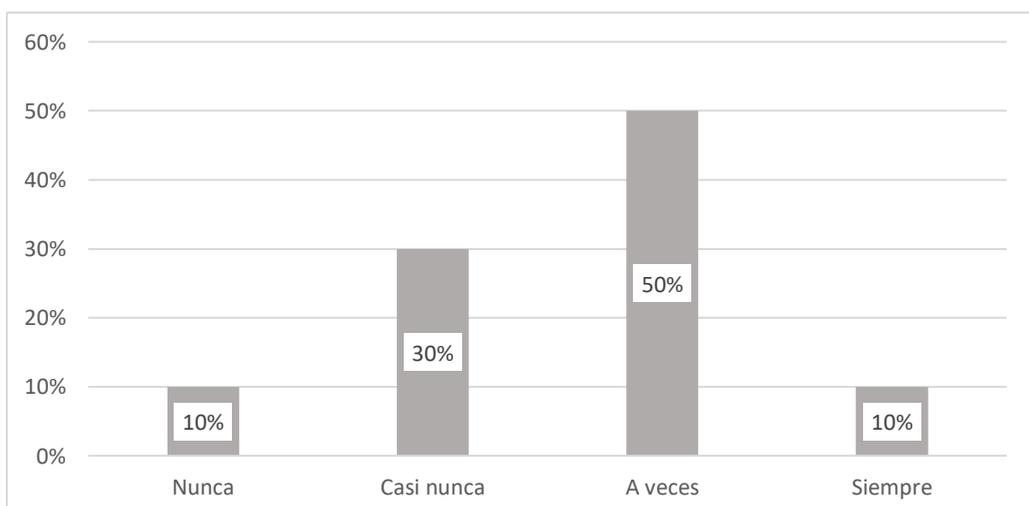
Hay un control adecuado en los plazos y recursos públicos asignados en las, actividades, metas u objetivos

Valor	Fi	%
Nunca	2	10%
Casi nunca	6	30%
A veces	10	50%
Siempre	2	10%
Total	20	100%

Nota: Datos recopilados a los servidores de la Municipalidad distrital de Tiquillaca

Figura 21

Hay un control adecuado en los plazos y recursos públicos asignados en las, actividades, metas u objetivos



Nota: Datos recopilados a los servidores de la Municipalidad distrital de Tiquillaca

Interpretación:

Conforme a los resultados que se presenta en la tabla 21 y la figura 21, se aprecia que el 10% y 30% de los encuestados mencionaron que “nunca” y “casi nunca” se realiza un control adecuado, mientras que el 50% opinan que la asignación de control en términos de plazos y recursos ocurre “a veces”, mientras que el 10% opinan que “siempre”. Por ende, no existe un control por parte de la municipalidad en cuanto al control de actividades y metas.

Tabla 22

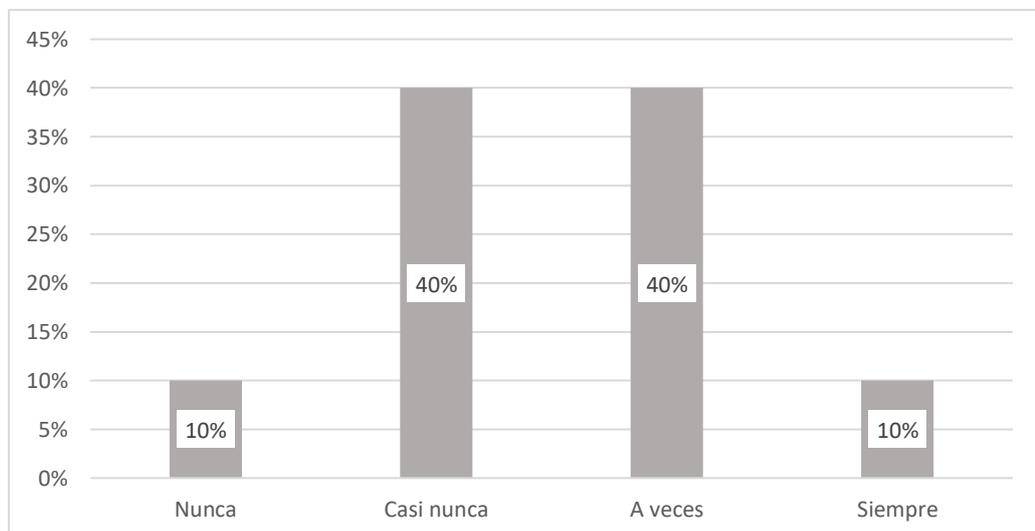
La entidad fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores

Valor	Fi	%
Nunca	2	10%
Casi nunca	8	40%
A veces	8	40%
Siempre	2	10%
Total	20	100%

Nota: Datos recopilados a los servidores de la Municipalidad distrital de Tiquillaca

Figura 22

La entidad fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores



Nota: Datos recopilados a los servidores de la Municipalidad distrital de Tiquillaca

Interpretación:

Conforme a los resultados que se presenta en la “tabla 22” y la “figura 22”, se puede observar que el 10% y de los encuestados mencionaron que “nunca” la entidad promueve la unificación entre los trabajadores, mientras que el 40% de los trabajadores indican “casi nunca”. El 40% opinan “a veces” y el 10% opinan que “siempre”. Por ende, estos resultados indican que en la municipalidad no existe compañerismo entre los trabajadores que laboran.

Tabla 23

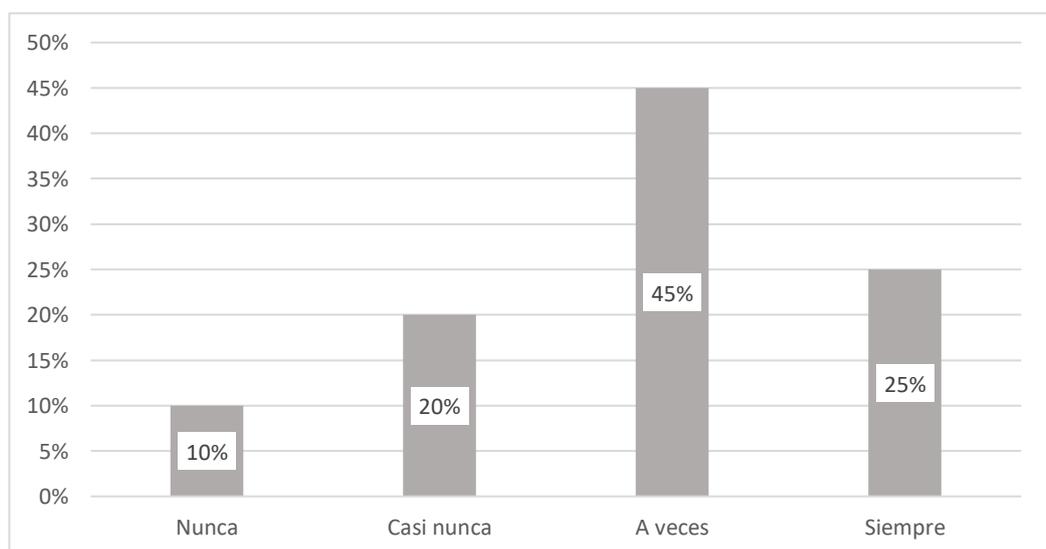
El ambiente de trabajo es propicio para desarrollar las labores asignadas

Valor	Fi	%
Nunca	2	10%
Casi nunca	4	20%
A veces	9	45%
Siempre	5	25%
Total	20	100%

Nota: Datos recopilados a los servidores de la Municipalidad distrital de Tiquillaca

Figura 23

El ambiente de trabajo es propicio para desarrollar las labores asignadas



Nota: Datos recopilados a los servidores de la Municipalidad distrital de Tiquillaca



Interpretación:

Conforme a los resultados que se presenta en la tabla 23 y la figura 23, se observa que el 10% y 20% de los encuestados mencionaron que “nunca” y “casi nunca” desarrollan las labores asignadas respectivamente, mientras que el 45% mayormente “a veces” desarrolla dichas labores, por el contrario, el 25% opinan “siempre”. Por ende, se concluye que la falta de eficacia en el desempeño laboral se debe a la deficiente selección del personal que se realiza.

4.1.3. Objetivo específico 3

Proponer lineamientos para el proceso de selección de personal con la finalidad de mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tiquillaca.

4.1.3.1. Propuesta

La optimización del proceso de selección del personal en la Municipalidad Distrital de Tiquillaca.

4.1.3.2. Finalidad

Identificar y mejorar el proceso de contratación de trabajadores en la Municipalidad Distrital de Tiquillaca.

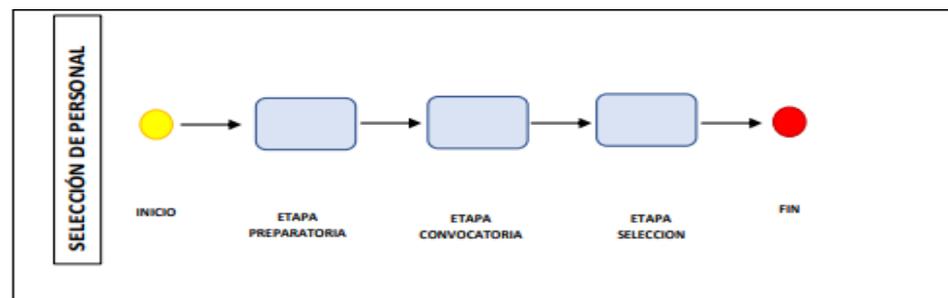
El contrato de Administrativo de servicios es una forma de contrato que se utiliza en el ámbito del derecho administrativo, especialmente en las entidades públicas del estado. Este tipo de contrato se rige por normas de derecho público establecidos en el Decreto Legislativo N° 1057.

4.1.3.3. Etapa del procedimiento

El objetivo del procedimiento de selección es desarrollar el rendimiento de los funcionarios públicos del municipio, lo que a su vez esto se evaluará su desempeño laboral y se promoverá el incremento de la eficiencia y eficacia para alcanzar las metas y objetivos en la municipalidad.

Figura 24

Proceso de selección



Nota: Google maps

4.1.3.4. Etapa preparatoria

El proceso de contratación comienza con una solicitud de requerimiento ejecutada por la unidad o área usuaria, la cual debe incluir una descripción de los servicios que se necesitan. “Así mismo se debe detallar los requisitos mínimos que debe cumplir el candidato, los pasos de procedimiento a seguir es la necesidad de contratar nuevo personal. Es importante verificar la disponibilidad del presupuesto, de acuerdo con lo establecido por la oficina de presupuesto y la unidad de personal”.

- **Convocatoria**

La convocatoria se publica en el portal institucional de la Municipalidad Distrital de Tiquillaca y en el Ministerio de Trabajo



y Promoción de Empleo. Además, se debe difundirse en un lugar de acceso público y en otros medios de comunicación.

Durante la etapa de reclutamiento, con los requisitos del puesto tienen la posibilidad de postular durante la fase. La oficina de RH únicamente revisa los expedientes de los candidatos que cumplan con los requisitos al perfil del puesto. El proceso de selección de personal para concursos de mérito públicos en la administración pública, es requisito utilizar la plataforma informática facilitada por SERVIR.

- **Selección**

El personal o el área encargado de la selección son responsables de la veracidad de información en dichos documentos, los cuales están sujetos a revisiones y seguimiento por parte de la entidad.

La evaluación se considera los requisitos vinculados a considerar las necesidades de servicio, conservando el respeto por los principios de competencia e igualdad de oportunidades.

4.1.4. Contrastación de hipótesis

Para llevar a cabo la contrastación de hipótesis y analizar el impacto del proceso de selección del personal y desempeño laboral, primero evaluamos la distribución normal. En este estudio, se empleó el test de Shapiro-Wilk, esto se debe a que la muestra es inferior a 50.

Tabla 24*Prueba de normalidad*

Pruebas de normalidad			
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Proceso de selección del personal	0.950	20	0.374
Convocatoria	0.940	20	0.236
Desempeño laboral	0.951	20	0.390
Selección	0.921	20	0.105

Nota: datos obtenidos de la encuesta.

Dado que los valores de significancia de los indicadores son mayores a 0.05, podemos determinar que los datos siguen una distribución normal, por ende, la prueba de correlación adecuada para evaluar la incidencia del proceso de selección del personal y desempeño laboral es de Shapiro-Wilk.

- **Hipótesis a contratar**

- **H0:** Los datos presentan una distribución normal
- **H1:** Los datos no presentan una distribución normal

- **Regla de decisión:**

Si el “p”-valor es mayor que el nivel de significancia ($\alpha = 0.05$), no se rechaza la hipótesis nula. Sin embargo, si el “p”-valor es menor o igual al nivel de significancia ($\alpha = 0.05$), se rechaza la hipótesis nula.

- **Hipótesis general:**

H0: El proceso de selección de personal no incide negativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Tiquillaca - 2023.

H1: El proceso de selección de personal incide negativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Tiquillaca - 2023.

- **Regla de decisión:**

Si el P-valor es < 0.05 , entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a). En cambio, Si el P-valor es > 0.05 , se rechaza la hipótesis alterna (H_a) y se acepta la hipótesis nula (H_0)

Tabla 25

Incidencia de “Proceso de Selección del Personal y Desempeño laboral”

		Selección del personal	Desempeño Laboral
Proceso de Selección del personal	Correlación de Pearson	1	-,837**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	20	20
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	-,837**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	20	20

Nota: Resultados obtenidos de la encuesta.

Interpretación:

En la tabla, se determina los resultados, mostrando una incidencia negativa entre el proceso de selección y desempeño laboral, con un coeficiente de Pearson - 0.837 con un nivel de significancia menor a 0.05. lo cual, esto nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, afirmándose que el proceso de selección del personal incide negativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Tiquillaca.

- Hipótesis específica 1.

Hipótesis (H0): La convocatoria no incide de manera negativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Tiquillaca -2023.

Hipótesis (H1): La convocatoria incide de manera negativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Tiquillaca -2023.

- Regla de decisión:

Si P-valor es < 0.05 , entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a). Por otro lado, Si P-valor es $> 0,05$, entonces se rechaza la hipótesis alterna (H_a) y se acepta la hipótesis nula (H_0).

Tabla 26

Prueba de Pearson “convocatoria y desempeño laboral”

		Convocatoria	Desempeño Laboral
Convocatoria	Correlación de		
	Pearson	1	-,787**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	20	20
Desempeño Laboral	Correlación de		
	Pearson	-,787**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	20	20

Nota: Resultados obtenidos de la encuesta.

Interpretación:

En la tabla, se analiza los resultados, mostrando la incidencia negativa entre la convocatoria y el desempeño laboral, con un coeficiente de Pearson - 0.787, con un nivel de significancia menor a 0.05. Por tanto, esto nos indica que se rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, es decir que efectivamente la convocatoria incide negativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Tiquillaca-2023. Por consiguiente, por el desconocimiento de la convocatoria se presentan deficiencias en desempeño laboral.

- **Hipótesis específica 2**

Hipótesis (H0): La selección no incide negativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Tiquillaca - 2023.

Hipótesis (H1): La selección incide negativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Tiquillaca - 2023.

- **Regla de decisión:**

Si el P-valor es < 0.05 , se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a). Por el contrario, Si el P-valor es > 0.05 , se rechaza la hipótesis alterna (H_a) y se acepta la hipótesis nula (H_0)

Tabla 27

Prueba de Pearson “Selección y desempeño laboral”

		Selección	Desempeño laboral
Selección	Correlación de Pearson	1	-,700**
	Sig. (bilateral)		0.001
	N	20	20
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	-,700**	1
	Sig. (bilateral)	0.001	
	N	20	20

Nota: Resultados obtenidos de la encuesta.

Interpretación:

En la tabla, se analiza los resultados, se muestra una incidencia negativa con un coeficiente Pearson -0.700 con un nivel de significancia menor a 0.05. Por lo tanto, esto nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, por consiguiente, es decir que efectivamente la selección incide negativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Tiquillaca-2023. Por lo tanto, la selección del personal es inadecuada.



4.2. DISCUSION

Teniendo en cuenta los antecedentes de esta investigación y los resultados obtenidos se puede afirmar que:

Objetivo general: “Determinar el proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Tiquillaca – 2023”. Los resultados alcanzados tras aplicar la contrastación muestran con una incidencia de Pearson -0.837 y un nivel de significancia menor a 0.05 por consiguiente su incidencia es negativa. Esto se determina que el proceso de selección del personal no se emplea de manera adecuada, por el cual se produce un desempeño laboral inadecuado. En cuanto a los resultados el 35% del personal encuestado indican que no hay una coordinación para cubrir una vacante. Los errores cometidos en la selección de personal tienen un impacto significativo en el rendimiento de los empleados, lo que, a su vez repercute de manera desfavorable en el desempeño de los servidores públicos. Se determina que el proceso de selección de personal es deficiente y el desempeño laboral de los servidores públicos. Según Choque (2023) llegan a concluir, que la situación de la entidad no realiza de forma adecuada el proceso de selección el cual el 45% dificulta tener un buen desempeño laboral dentro de sus áreas de trabajo por otro lado muy pocas veces los trabajadores ponen mayor empeño para cumplir los objetivos diseñados a falta de capacitaciones y motivación personal, asimismo, el desempeño laboral es deficiente en un 60%.

Objetivo específico 1: “Determinar la convocatoria y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Tiquillaca -2023”. Al analizar las encuestas se confirmó que el área de RR.HH. no contaba con equipamiento técnico no se realiza utilizando métodos adecuados ni herramientas que



permite evaluar los conocimientos para elegir a un candidato adecuado. En cuanto a los resultados el 45% y el 50% casi nunca se les remite información del nuevo personal ni el perfil requerido para realizar la convocatoria del personal para cubrir una vacante. Esto indica que efectivamente existe deficiencia en la convocatoria y desempeño laboral en la municipalidad

Al respectó, estos hallazgos según Olmos (2018) muestra que no cuentan con proceso bien estandarizados de convocatoria esta falta de comportamiento y lineamientos hace que selección del personal conlleva a una rotación más frecuente para la contratación de nuevos empleados, la empresa presenta muchas irregularidades en el proceso de contratación del personal. Por otro lado, Medina evidencia que el proceso de selección no existe. Sin embargo, en ocasiones pasan en alto el perfil del puesto no tiene el conocimiento ni métodos de evaluación para diagnosticar si la persona es adecuada para cubrir un puesto, las entrevistas no les ayudan a obtener una visión personal sobre quienes pueden permanecer, estos hallazgos se evidencian que los niveles de desempeño laboral se consideran de manera irregular; así también Delgado y Achulli indica que le reclutamiento de los colaboradores muy pocas veces realizan las convocatorias repercutiendo en el desempeño laboral.

Objetivo específico 2. “Determinar la selección y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Tiquillaca -2023”. selección no se lleva a cabo utilizando métodos adecuados ni herramientas que permitan evaluar los conocimientos y cualidades de los candidatos para elegir el más idóneo. Los resultados muestran que el 45% que casi nunca existe personal capacitado y el 45% indican que no realizan las pruebas de selección esto quiere decir que no se toma en cuenta a los especialistas para las entrevistas y exámenes de selección de personal. Según Mamani (2023) determina que el 48.18% de los encuestados de las áreas que requieren



personal no participa en la entrevista de selección como también menciona que el ambiente laboral no es adecuado. Así también Montesinos (2022) indican que el 56% de las evaluaciones practicas pocas veces lo realizan así mismo mencionan que las pruebas psicológicas no son realizadas adecuadamente.



V. CONCLUSIONES

PRIMERA: En el proceso de selección de personal y el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Tiquillaca – 2023, se comprueba que no se cumple el procedimiento de selección de personal. Se demuestra en la tabla 4, donde el 35% del personal encuestado indican que no hay una coordinación para cubrir una vacante. Sin embargo, se constató que no se realiza un procedimiento adecuado, lo cual esto repercute negativamente el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Tiquillaca.

SEGUNDA: Se llegó a determinar la convocatoria y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Tiquillaca -2023. En cuanto a los resultados en la tabla 5 y 6 donde el 45% y el 50% del personal encuestado menciona que no se cumple con el perfil para cubrir una vacante, el funcionamiento es ineficiente.

TERCERA: Se alcanzó determinar la selección y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Tiquillaca - 2023. En la tabla 11, los resultados muestran que el 45% que casi nunca existe personal capacitado. Sin embargo, En la tabla 12, el 45% indican que no realizan las pruebas de selección esto quiere decir que no se toma en cuenta a los especialistas para las entrevistas y exámenes de selección de personal, lo que resulta perjudicial para el mejoramiento del desempeño laboral.



TERCERA: En el presente trabajo de investigación se propuso a la Municipalidad Distrital de Tiquillaca realizar los lineamientos para el proceso de selección con la finalidad de mejorar el desempeño laboral de los trabajadores.



VI. RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** Se recomienda que la entidad en especial a la unidad de recursos humanos a evaluar nivel de competencia de los candidatos para un puesto requerido y determinar si el candidato cumple con lo esperado para la convocatoria. También sugerimos realizar un proceso de selección
- SEGUNDA:** Se recomienda a la Municipalidad Distrital de Tiquillaca, a implementar y realizar con mayor cuidado y transparencia la adecuada convocatoria y selección del personal en el municipio, que cumplan a realizar con la planificación estratégica.
- TERCERA:** Se sugiere a la Municipalidad Distrital de Tiquillaca, a realizar constates capacitaciones para evaluar el nivel de competencia del candidato. Así mismo realizar seguimientos de manera correcta.
- CUARTA:** Se recomienda implementar los lineamientos propuestos en el presente trabajo con la finalidad de mejorar el proceso de selección que incide en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tiquillaca



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2008). *desempeño-por-competencias-de-360º-completo*.
- Aponte, E. S., & Hernandez, L. E. (2021). *Selección de personal y el desempeño laboral de la empresa Automotriz AST SAC, 2019* [Universidad Peruana de las Américas., Licenciado en Administración y Gestión de Empresas]. Repositorio institucional <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1474>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aquilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7, 54–60.
- Cejas, M., & Galo Vasquez. (2014). *Administración de recursos humanos La arquitectura estratégica de las organizaciones* (Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, Ed.). www.repositorio.espe.edu.ec.
- Cerón, Á. D. (2020). Eficacia y eficiencia en los procesos de reclutamiento y selección de personal. *Biumar, Revista*, 4(1), 64–77. <https://doi.org/10.31948/BIUMAR4-1-art11>
- Charry, S. (2020a). *Selección de personal* [Trabajo de grado Fundación Universidad de América, Trabajo de grado Fundación Universidad de América]. Repositorio Institucional Lumieres <https://hdl.handle.net/20.500.11839/8066>
- Charry, S. (2020b). *Selección del personal* [Trabajo de grado, Fundación Universidad de América]. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.11839/8066>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: El capital humano de la organización*. Mc Graw Hill. www.freelibros.me
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos El capital humano de las organizaciones*. The McGraw-Hill.
- Choque, E. (2023). *Determinación del proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores públicos en la*



- Municipalidad provincial de sandia, periodo 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio Institucional Universidad Nacional del Altiplano. <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/19578>
- Cuello, R., Fructus, R., & Panduro, J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54–60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Delgado, V., & Achulli, A. (2020). *El proceso de selección y desempeño laboral de los servidores públicos de la municipalidad provincial de Abancay 2019* [Tesis de pregradp, Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac]. Repositorio Institucional UNAMBA <https://repositorio.unamba.edu.pe/handle/UNAMBA/844>
- Freire, B. (2015). La importancia de tener un personal motivado y su incidencia en la eficiencia laboral. *Revista Contribuciones a Las Ciencias Sociales*.
- Gomez, K. D. (2022). *Selección de personal y su relación con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Puno - 2020* [Tesis Licenciado en Administración, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio institucional <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/19074>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta edición). McGraw Hill Interamericana, S.A.
- Ley N°27815. (2002). In *Ley del código de ética y de la función pública*. https://www.mimp.gob.pe/files/ley_27815.pdf
- Mamani, Y. A. (2023). *Proceso de selección de personal y su influencia en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Puno, periodo 2022*” [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio Institucional Universidad Nacional del Altiplano <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/21595>



- Marcañaupa, E. S., & Rojas, M. R. (2022). *Gestión de Reclutamiento y Rendimiento Laboral Individual del Personal no Docente de la Universidad Peruana Los Andes 2020* [Título Profesional de Licenciado en Administración, Universidad Peruana los Andes]. Repositorio institucional <https://hdl.handle.net/20.500.12848/3268>
- Medina, A. A. (2017). *La Selección de Personal y el Desempeño Laboral de los Colaboradores en la Empresa LO&LO* [Tesis Psicólogo Industrial, Universidad Técnica de Ambato - Ecuador]. Repositorio institucional <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream>
- Medina, M., Rojas, R., Bustamante, W., Loaiza, R., Martel, C., & Castillo, R. (2023). Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación. In *Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.080>
- Montesinos, B. K. (2020). *Selección del personal y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Nuñoa - Puno, periodo - 2018* [Título profesional, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio institucional <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/19100>
- Olmos, A. L. (2018). *Proceso de reclutamiento y selección de personal de la empresa Trade Hammer para mejor desempeño laboral y reducción de rotación del personal* [Tesis Pregrado, Universidad Mayor de San Andrés]. <http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/18193>
- Patricia, P. (2023). *Selección de personal y desempeño laboral del personal administrativo CAS de la Municipalidad Provincial de Ambo, 2022* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio institucional - UDH <http://repositorio.udh.edu.pe/20.500.14257/4142>
- Sanchez, J. (2020). *Proceso de selección de personal y su relación con el desempeño laboral del área administrativa en una municipalidad distrital de Lima - 2020* [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/29822>



- Soto, N. C. (2006). *Proceso de contratación de personal*. 1–25.
<https://www.gestiopolis.com/proceso-de-contratacion-de-personal>
- Tamayo, M. (2009). *El Proceso de la Investigación Científica* (Limusa, Ed.; 1st ed.).
- Vara, A. A. (2010). Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales. *Instituto de Investigación de La Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos*.
- Zurita, M. R. (2011). *Gestión del Talento Humano y su incidencia en el Desempeño Laboral en la Empresa Talleres Multimarcas Moscoso de la ciudad de Ambato* [Título de Ingeniero de Empresas, Universidad Técnica de Ambato].
<http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/1294>

ANEXOS

ANEXO 1: “Matriz de consistencia”

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
GENERAL ¿De qué manera el proceso de selección de personal incide en el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Tiquillaca - 2023?	Determinar el proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Tiquillaca - 2023.	El proceso de selección de personal incide negativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Tiquillaca - 2023.	VARIABLE INDEPENDIENTE: Proceso de selección del personal	CONVOCATORIA SELECCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> o Planificación o Convocatoria del personal o Selección o Evaluación del personal o Prueba selección o Entrevista o Técnica de selección
ESPECIFICO N°1 ¿De qué manera convocatoria incide en el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Tiquillaca - 2023?	Determinar la convocatoria y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Tiquillaca - 2023.	La convocatoria incide negativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Tiquillaca - 2023.	VARIABLE DEPENDIENTE:		
ESPECIFICO N°2 ¿De qué manera selección incide en el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Tiquillaca - 2023?	Determinar la selección y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Tiquillaca - 2023.	La selección incide negativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Tiquillaca 2023.	Desempeño laboral	EFICACIA EFICIENCIA	<ul style="list-style-type: none"> o Cumplimiento de funciones o Reconocimiento o Entrega de resultados o Programación o Cumplimiento de objetivos
ESPECIFICO N°3 ¿De qué manera se puede mejorar una adecuada selección de personal para un buen rendimiento en la Municipalidad Distrital de Tiquillaca?	Proponer lineamientos para el proceso de selección de personal con la finalidad de mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tiquillaca.			MOTIVACIÓN LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> o Control o Comportamiento
					Activar Windows



ANEXO 2: Cuestionario

CUESTINARIO DE ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TIQUILLACA.

INTRUCCIONES:

1. Lea cuidadosamente las interrogantes y conteste según su perspectiva.
2. Procure responder con mayor sinceridad y veracidad.
3. Marcar con una "X" solo una alternativa propuesta.
4. Las interrogantes son de manera anónima y su tratamiento es confidencial.

Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca
4	3	2	1

Nº	PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL	Escala valorativa			
		4	3	2	1
1	¿Se coordina y se planifica estratégicamente el perfil del personal para cubrir una vacante de trabajo?				
2	¿Se realiza un análisis de perfil de trabajo según necesidades de acuerdo a las áreas que requieren personal?				
3	¿Se considera el perfil requerido para la realizar la convocatoria del personal?				
4	¿Se utiliza algún sistema de almacenamiento de información de personal que participe en la convocatoria?				
5	¿Se analiza información del postulante para seleccionar al nuevo personal?				
6	¿Existe personal capacitado para evaluar el puesto de trabajo?				
7	¿Las pruebas de selección son entendibles?				
8	¿Las áreas que requieren personal participan en la elaboración de pruebas?				
9	¿Las entrevistas son adecuadas para cubrir los puestos de trabajo?				
10	¿Las áreas interesadas participan en la entrevista?				
11	¿Las técnicas de selección evalúan adecuadamente a las personas para un puesto?				
DESEMPEÑO LABORAL					
12	¿La gestión de personal permite obtener un óptimo desempeño laboral?				
13	¿Considera usted que recibe un justo reconocimiento de su labor de parte de la entidad?				
14	¿Se cumple con la entrega de resultados en el tiempo estimado de cada proyecto, actividades, metas u objetivos?				
15	¿Se proyecta los objetivos desde el primer día en cada proyecto, actividad, meta u objetivo?				
16	¿Los trabajadores participan equitativamente en cada proyecto, actividad, meta u objetivo existente?				



17	¿Los trabajadores utilizan adecuadamente los recursos públicos asignados?				
18	¿Hay un control adecuado en los plazos y recursos públicos asignados en los proyectos, actividades, metas u objetivos?				
19	¿La entidad fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores?				
20	¿El ambiente de trabajo es propicio para desarrollar las labores asignadas?				



ANEXO 3: Validación

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

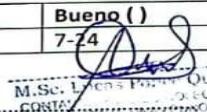
1. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del experto: Ponce Quispe Lucas
 1.2. Título Académico: M.Sc.
 1.3. Título de la investigación: "PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TIQUILLACA - 2023"
 1.4. Denominación del instrumento: Cuestionario

INDICADORES	CRITERIOS CUANTITATIVO/CUALITATIVO	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
		0	1	2	3	4
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado			20		
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables medibles.			21		
ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología				29	
ORGANIZACION	Existe una organización lógica			22		
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				26	
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio				28	
CONSISTENCIA	Basado en teóricos-científicos y del tema de estudio				30	
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				32	
METODOLOGIA	La estrategia al propósito del estudio					33
CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					33
SUB TOTAL				63	143	66
TOTAL	274					

VALORACION:

Deficiente ()	Regular ()	Buena ()	Muy buena ()	Excelente ()
0-8	9-16	17-24	25-32	33-40

Firma y post firma del experto: 
 Nombre: LUCAS PONCE QUISPE
 DNI: 40378140
 Teléfono: 966114411



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del experto: Gabin Mallepaza Edith Minam
 1.2. Título Académico: M.Sc. Contador Público Colegiado
 1.3. Título de la investigación: "PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TIQUILLACA - 2023"
 1.4. Denominación del instrumento: Cuestionario

INDICADORES	CRITERIOS CUANTITATIVO/CUALITATIVO	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
		0	1	2	3	4
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				28	
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables medibles.			19		
ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología				29	
ORGANIZACION	Existe una organización lógica				26	
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad			23		
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio				27	
CONSISTENCIA	Basado en teóricos-científicos y del tema de estudio				31	
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				32	
METODOLOGIA	La estrategia al propósito del estudio					35
CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					34
SUB TOTAL				42	173	69
TOTAL	284					

VALORACION:

Deficiente ()	Regular ()	Buena ()	Muy buena ()	Excelente ()
0-8	9-16	17-24	25-32	33-40

Firma y post firma del experto: 
 Nombre: Edith Minam Gabin Mallepaza
 DNI: 42673280
 Teléfono: 995004674



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del experto: Romani Alejo Marco Felix
 1.2. Título Académico: Msc.
 1.3. Título de la investigación: "PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SURVIDORES PÚBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TIQUILLACA - 2023"
 1.4. Denominación del instrumento: CUESTIONARIO

INDICADORES	CRITERIOS CUANTITATIVO/CUALITATIVO	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
		0	1	2	3	4
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				25	
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables medibles.			19		
ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología				29	
ORGANIZACION	Existe una organización lógica				26	
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad			23		
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio				24	
CONSISTENCIA	Basado en teóricos-científicos y del tema de estudio				31	
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				32	
METODOLOGIA	La estrategia al propósito del estudio					35
CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					34
SUB TOTAL				42	173	69
TOTAL	284					

VALORACION:

Deficiente ()	Regular ()	Buena ()	Muy buena ()	Excelente ()
0-8	9-16	17-24	25-32	33-40

Firma y post firma del experto: Msc. Marco Felix Romani Alejo
 Nombre: Marco Felix Romani Alejo
 DNI: 40294304
 Teléfono: 930984575

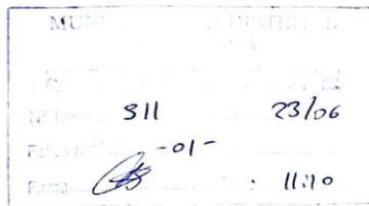


ANEXO 4: "Solicitud de autorización"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"

SOLICITO: AUTORIZACION PARA EJECUCION DE PROYECTO DE TESIS.

**SEÑOR: WILLY LOPE DUEÑAS
ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TIQUILLACA**



Yo, MARILUZ CHAMBI LLANOS, identificado con DNI N° 70258385, en mi condición de egresado de la escuela profesional de ciencias contables de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, ante usted me presento con el debido respeto.

Que, realizando una investigación de tesis denominado "PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TIQUILLACA - 2023", el cual consiste en aplicar cuestionario a los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Tiquillaca, por lo cual siendo usted la máxima autoridad le solicito autorización para realizar encuesta en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tiquillaca que contribuyeran a la investigación.

POR LO EXPUESTO: Ruego a usted señor alcalde de la Municipalidad Distrital de Tiquillaca; acceda a mi solicitud por ser justa y necesaria.

Tiquillaca, 23 de junio del 2024.

Atentamente:


CHAMBI LLANOS MARILUZ
DNI: 70258385



ANEXO 5: “Análisis de datos en Excel”

PROCESO DE SELECCION DEL PERSONAL														DESEMPEÑO LABORAL									
D1														D2									
ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	DIV1	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	DIV2	TOTAL	ITEM12	ITEM13	ITEM14	ITEM15	ITEM16	ITEM17	ITEM18	ITEM19	ITEM20	T-12
1	4	2	3	4	14	4	3	2	3	1	2	15	28	1	4	2	3	4	4	3	2	3	26
2	3	2	3	2	13	3	2	4	4	1	2	16	29	3	3	2	3	2	3	2	4	4	26
3	2	1	1	2	8	4	4	2	4	2	3	19	27	2	2	1	1	2	4	4	2	4	22
4	1	2	4	3	12	2	4	2	2	3	4	17	29	1	2	4	3	2	2	2	3	2	21
5	3	1	3	2	12	2	4	4	3	1	2	16	28	3	1	3	2	3	2	3	4	3	24
6	1	1	2	2	8	3	3	1	2	3	2	14	22	1	1	2	2	2	3	3	1	2	17
7	2	1	2	1	8	2	3	2	3	2	3	15	23	2	2	2	2	2	2	3	2	3	20
8	4	2	2	1	11	3	2	3	4	1	1	14	25	4	2	3	4	2	3	2	3	4	27
9	2	2	3	3	12	2	2	3	3	3	4	17	29	4	3	2	3	3	3	2	3	3	26
10	3	1	1	1	9	2	3	2	1	1	3	12	21	3	3	4	1	3	2	3	2	3	24
11	1	1	2	2	7	1	1	2	1	1	1	7	14	1	1	2	2	1	1	1	2	1	12
12	2	2	2	3	11	3	3	3	4	4	3	20	31	3	4	2	2	3	3	3	3	4	27
13	3	2	3	1	12	2	4	1	2	1	1	11	23	3	2	3	3	3	2	4	3	2	25
14	1	2	1	1	6	2	2	3	3	1	1	12	18	1	2	1	2	1	1	2	3	3	16
15	3	1	3	2	11	2	2	2	2	3	2	13	24	3	3	3	2	2	2	1	2	2	20
16	1	2	2	3	10	3	2	2	3	2	2	14	24	3	2	2	3	3	3	2	2	3	23
17	2	3	3	4	14	2	3	3	4	3	4	19	33	2	3	3	4	4	4	3	3	3	29
18	3	3	2	2	13	3	3	3	3	4	3	19	32	3	3	2	2	3	3	2	3	3	24
19	2	2	3	2	12	4	3	3	2	2	4	18	30	2	2	3	2	3	4	3	3	4	26
20	2	1	1	3	9	1	3	1	1	1	1	8	17	2	3	1	1	2	1	3	1	1	15

ANEXO 6: Análisis en SPSS

Sin título1 [ConjuntoDatos0] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Aplicaciones Ventana Ayuda

Visible: 24 de 24 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	D1	P6	P7	P8	P9	P10	P11	D2	TV	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	
	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	DV1	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	D2V2	FV1	ITEM12	ITEM13	ITEM14	ITEM15	ITEM16	ITEM17	ITEM18	ITEM19	
1																							
2	4	2	3	4	14	4	3	2	3	1	2	15	29	1	4	2	3	4	4	3	2		
3	3	2	3	2	13	3	2	4	4	1	2	16	29	3	3	2	3	2	3	2	3	2	4
4	2	1	1	2	8	4	4	2	4	2	3	19	27	2	2	1	1	2	4	4	4	2	4
5	1	2	4	3	2	12	2	4	2	3	4	17	29	1	2	4	3	2	2	3	2	2	3
6	3	1	3	2	3	12	2	4	4	3	1	2	16	28	3	1	3	2	3	2	3	4	4
7	1	1	2	2	2	8	3	3	1	2	3	2	14	22	1	1	2	2	2	3	3	1	1
8	2	1	2	2	1	8	2	3	2	3	2	3	15	23	2	2	2	2	2	2	3	2	2
9	4	2	2	1	2	11	3	2	3	4	1	1	14	25	4	2	3	4	2	3	2	3	3
10	2	2	2	3	3	12	2	2	3	3	4	17	29	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3
11	3	3	1	1	1	9	2	3	2	1	1	3	12	21	3	3	4	1	3	2	3	2	3
12	1	2	2	1	7	1	1	1	2	1	1	7	14	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2
13	2	2	2	2	3	11	3	3	4	4	3	20	31	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3
14	3	2	3	1	3	12	2	4	1	2	1	11	23	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3
15	1	2	1	1	1	6	2	2	3	3	1	1	12	18	1	2	1	2	1	1	2	3	3
16	3	1	3	2	2	11	2	2	2	3	2	2	13	24	3	3	3	2	2	2	1	2	2
17	1	2	2	3	2	10	3	2	2	3	2	2	14	24	3	2	2	3	3	3	2	2	2
18	2	3	3	4	2	14	2	3	4	3	4	19	33	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3
19	3	3	2	2	3	13	3	3	3	4	3	19	32	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3
20	2	2	3	2	3	12	4	3	3	2	4	18	30	2	2	3	2	3	2	3	4	3	3
21	2	1	1	3	2	9	1	3	1	1	1	8	17	2	3	1	1	2	1	2	1	3	1
22																							

1 Vista de datos Vista de variables

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.



ANEXO 7: “Declaración jurada de autenticidad de tesis”



Universidad Nacional
del Altiplano Puno



Vicerrectorado
de Investigación



Repositorio
Institucional

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo MARILUZ CHAMBI LLANOS
identificado con DNI 70258385 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

CIENCIAS CONTABLES
informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación para la obtención de Grado
 Título Profesional denominado:

“ PROCESO DE SELECCION DEL PERSONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL
DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TIQUILLACA - 2023
” Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 10 de Diciembre del 2024

FIRMA (obligatoria)



Huella



ANEXO 8: “Autorización para el depósito de tesis en el Repositorio Institucional”



Universidad Nacional
del Altiplano Puno



Vicerrectorado
de Investigación



Repositorio
Institucional

AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo MARILUZ CHAMBI LLANOS
identificado con DNI 70258385 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

Ciencias Contables

,informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación para la obtención de Grado

Título Profesional denominado:

“PROCESO DE SELECCION DEL PERSONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TIQUILLACA - 2023

” Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los “Contenidos”) que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

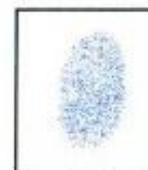
Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 10 de Diciembre del 2024


FIRMA (obligatoria)



Huella