



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL
DE ADMINISTRACIÓN**

**LA SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE ANCÓN, AÑO 2017**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR:

CASTRO QUISPE, MIGUEL ANGEL

ASESOR:

DR. DAVILA ARENAZA, VICTOR DEMETRIO

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

LIMA- PERÚ

2017

Página del Jurado

.....
Dr. Davila Arenaza Victor
Presidente

.....
Dr. Diaz Alfredo Antonio
Secretario

.....
Dr. Diaz Saucedo Fernando
Vocal

Dedicatoria:

Dedicada a Marlene Quispe y Máximo Castro.

Agradecimiento:

El presente documento de investigación ha sido desarrollado gracias al asesoramiento del Dr. Dávila Arenaza, Víctor Demetrio y al Dr. Tapia Segura, Oscar Hugo y a la Universidad Cesar Vallejo por la educación profesional que se me ha brindado.

Declaración de Autenticidad

Yo Castro Quispe, Miguel Angel con DNI N° 45737270, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Académico Profesional de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, Diciembre del 2017

.....

Castro Quispe Miguel Angel

DNI: 45737270

Presentación

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada” La selección de personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ancón, Año 2017”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciado en Administración.

El Autor

ÍNDICE

Pagina del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	¡Error! Marcador no definido.
Presentacion	vi
Indice.....	vii
Resumen.....	xi
Abstract.....	xi
I. Introduccion.....	1
1.1. Realidad Problematica	1
1.2. Trabajos previos.....	4
1.3. Teorias relacionadas al tema	8
1.4. Formulación del Problema.....	11
1.4.1. Problema General	11
1.4.2. Problemas específicos	11
1.5. Justificación del estudio.....	11
1.6.1. Relevancia Social.....	11
1.6.2. Aplicaciones practicas	12
1.6. Hipotesis.....	12
1.6.1. Hipotesis General.....	12
1.6.2. Hipotesis específicas	13
1.7. Objetivos	13
1.7.1. Objetivo general	13
1.7.2. Objetivos específicos.....	13
II. Metodo	14
2.1. Diseño de investigacion.....	14

2.1.1. Tipo de estudio	14
2.1.2. Nivel de estudio	14
2.2. Variables de operacionalizacion	15
2.2.1. Variable X: Selección de personal.....	15
2.2.2. Variable Y: Desempeño laboral	16
2.3. Poblacion y muestra	18
2.3.1. Unidad de analisis	18
2.3.2. Poblacion	18
2.3.3. Muestra	18
2.4. Tecnicas e instrumentos de recoleccion de datos, validez y confiabilidad del instrumento	19
2.4.1. Tecnicas e instrumentos de recoleccion de datos	19
2.4.1.1. Tecnica	19
2.4.1.2. Instrumento	19
2.4.2. Validez y confiabilidad del instrumento.....	20
2.4.2.1. Validez	20
2.4.2.2. Confiabilidad	20
2.5. Metodo de analisis de datos.....	21
2.6.Aspectos eticos	22
III. RESULTADOS	23
3.1. Estadistica descriptiva	23
3.1.1. Variable - Selección de personal.....	23
3.1.2. Variable - Desempeño laboral	25
3.2. Prueba de normalidad	27
3.3. Estadistica inferencial.....	28
3.3.1. Prueba de hipotesis.....	28
3.3.1.1. Prueba de hipotesis general.....	28
3.3.1.2. Prueba de hipotesis especifica 1	29
3.3.1.3. Prueba de hipotesis especifica 2	30
3.3.1.4. Prueba de hipotesis especifica 3	31
V. DISCUSIÓN.....	33
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36

VIII. REFERENCIAS	37
IX. ANEXOS.....	42

LISTA DE TABLAS

TABLA 1. Tabla de variables	15
TABLA 2. Matriz de operacionalizacion	17
TABLA 3. Tabla del instrumento	20
TABLA 4. Validez del instrumento.....	20
TABLA 5. Resumen de procesamiento de datos.....	21
TABLA 6. Estadísticas de fiabilidad	21
TABLA 7. Valores del alfa de cronbach	21
TABLA 8. Frecuencia – Formacion academica (agrupado).....	23
TABLA 9. Frecuencia – Experiencia laboral (agrupago)	24
TABLA 10. Frecuencia – Entrevista personal (agrupado).....	24
TABLA 11. Frecuencia – Desempeño profesional (agrupado).....	25
TABLA 12. Frecuencia – Ambiente laboral (agrupado).....	26
TABLA 13. Frecuencia – Motivacion (agrupado).....	26
TABLA 14. Prueba de Normalidad	27
TABLA 15. Grado de correlacion.....	28
TABLA 16. Hipotesis general.....	29
TABLA 17. Hipotesis especifica 1	30
TABLA 18. Hipotesis especifica 2	31
TABLA 19. Hipotesis especifica 3	32

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación de la selección de personal y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ancón, 2017, la población estuvo constituida por 150 trabajadores y la muestra de 109 trabajadores, los datos se obtuvieron utilizando la técnica de encuesta mediante la aplicación de un cuestionario estilo Likert de 20 preguntas, los datos se procesaron mediante el uso del programa SPSS 23 de acuerdo a los estadísticos descriptivos e inferenciales; obteniéndose como resultado que existe correlación positiva alta $R=0.904$ entre las variables de selección de personal con desempeño laboral.

Palabras Clave: Selección de personal, Desempeño Laboral.

HABSTRACK

The present investigation had as general objective to determine the relation of the selection of personnel and labor performance of the workers of the District Municipality of Ancón, 2017, the population was constituted by 150 workers and the sample of 109 workers, the data was obtained using the survey technique through the application of a Likert questionnaire of 20 questions, the data was processed by using the SPSS 23 program according to the descriptive and inferential statistics; obtaining as a result that there is a high positive correlation $R = 0.904$ between the variables of selection of personnel with work performance.

Key Words: Selection of personnel, Work Performance

I. INTRODUCCION

1.1 Realidad Problemática

Al culminar la década del siglo XIX e inicios del siglo XX, las organizaciones o empresas del sector privado encargaron la función de selección del personal a un empleado oficinista, quien fue el primer especialista en recursos humanos. Desarrollaba las funciones de supervisión y control a través de solo un registros y planilla o nómina de trabajadores. La primera oficina de personal se constituyó en los Estados Unidos de América, en el año de 1915, se implementó en las universidades un programa de entrenamiento para gerentes y empleados a fin de afianzar conocimientos y experiencias.

Herbert y Sherman. (1992). Comenzada la década de 1920, el campo de administración y organización del talento humano se afianzado en las organizaciones grandes a tal manera que ya se contaban con departamentos de personal en las distintas organizaciones públicos y privadas. A partir de la primera década del siglo XX, en América Latina se iniciaron varios intentos por trasplantar las disposiciones del Servicio Civil de Estados Unidos. Es preciso observar que, en la mayoría de los países hispanoamericanos, donde por diversas circunstancias Estados Unidos ejerció su autoridad militar o civil, se legisló en el sentido de instituir sistemas de administración de personal público; tales sistemas, independientemente de desconocer los valores sociales, económicos y culturales de las naciones donde se aplicaron, no recibieron el debido respaldo de la opinión pública, lo cual los hizo inoperantes.

En la actualidad la selección del talento humano es un proceso que genera cada vez mayor complejidad y además requiere se detallen especificaciones más que guarden relación entre el puesto y el perfil del postulante. Al realizar la búsqueda de un colaborador idóneo para un puesto, la organización deberá tener una definición clara del perfil que se encuentra buscando en términos de conocimientos, habilidades, aptitudes y competencias. Asimismo deberá de hacerse las preguntas: Cuales son los requisitos que se le solicitaran cumplir a los candidatos, que grado de formación profesional deberán tener y cual es la experiencia profesional que

deberá demostrar, además de determinar la necesidad de la empresa en relación al cargo.

Rojas, H. (2010). A nivel nacional existe carencia técnica y profesional, malas prácticas, además de constantes procedimientos inadecuados en los procesos de selección de personal, siendo este unos de los problemas de mayor frecuencia y relevancia en la gestión del talento humano como factor del desarrollo organizacional. La exclusión y segmentación que se practica en los procesos de selección atentan contra la igualdad de oportunidades que de acuerdo a ley se debe cumplir a fin de disminuir el agravante del desempleo y subempleo, generandose así una cultura de meritocracias e idoneidad del postulante al cargo.

Amorros, E. (2007). Comercial Roger, es una microempresa que inicia sus operaciones en 1987, en la Ciudad de Chiclayo – Departamento de Lambayeque. La empresa empezó a operar bajo la dirección del dueño quien se encargaba de atender a los clientes; por lo que no era necesario contar con personal adicional pues la cantidad de productos ofrecidos eran mínimos. Conforme pasaba el tiempo; la mercadería y la cartera de clientes se incrementaron, siendo necesario contratar personal que contribuya a minimizar el tiempo de espera, mejorando la atención al cliente, en el proceso de selección de personal radica la problemática de la empresa al no practicarse de forma adecuada, sino más bien de forma espontánea y por afinidad. Comercial ROGER, no ha invertido en la creación de documentos y herramientas de gestión (MOF, ROF) por lo que no tiene actividades y tareas definidas ocasionando que sus procesos sean repetitivos y se desarrollen de forma empírica, es meritorio mencionar que el responsable del proceso de selección es el Gerente General, por su experiencia y conocimiento del rubro. Como solución a los problemas descritos Comercial Roger considero formalizar el proceso de reclutamiento y selección a través de procedimientos programados, el análisis, descripción y especificación de cargos, formando parte de las nuevas políticas y estrategias adoptadas.

Navarro, C. (2010). La población del distrito de Ancón es de 33,328 habitantes (Censo 2007). De este total la población económicamente activa es del 53%. Las actividades económicas principales del distrito de Ancón son los servicios (61.15%),

la producción (15.12%) y el comercio (14.14%). Entre las actividades productivas destaca la pesca artesanal como una de las principales.

La Municipalidad Distrital de Ancón, como ente descentralizado del gobierno central y regional, bajo la autonomía que presenta, la entidad desarrolla las funciones asignadas e inherentes a su jurisdicción, para lo cual requiere de personal humano y calificado, en ese sentido la entidad contrata bajo las leyes laborales (Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728, Decreto Legislativo N° 1057 y Locación de Servicios – Código Civil, de acuerdo a la necesidad y características del servicio requerido. Como ente organizado y constituido desde el año 1874, la Municipalidad Distrital de Ancón, ha realizado el proceso de selección de personal bajo austero criterios técnicos y desactualizadas herramientas administrativas internas, ello se puede corroborar en que el Reglamento de organización y funciones fue actualizado a Noviembre del año 2013 (Ordenanza N° 280-2013/MDA), siendo el último vigente el del año 2006, el CAP vigente data del periodo 2008 (Ordenanza N° 148-2008/MDA), los Reglamentos Internos de Trabajo para los servidores administrativos y obreros vigentes presentan una antigüedad de cinco (05) y seis (06) años en el orden mencionado, en lo concerniente al MOF la administración municipal no lo ha incorporado a la fecha; por lo expuesto y vistas las carencias en herramientas de gestión, la Sub Gerencia de Recursos Humanos encargada de la selección del personal ha realizado las funciones descritas e inherentes a su responsabilidades, sin mayor criterio que el empirismo y la costumbre, dichos procesos han conllevado a la contratación inapropiada de personal poco calificado y a la sobrepoblación de recursos humanos a consecuencia de la ausencia de funciones predefinidas en función al cargo, tal situación dificulta y crea un lastre a las metas y objetivos institucionales, afecta de manera pecuniaria en el sentido financiero y presupuestal, dificulta los procesos internos y crea malestar en el ambiente organizacional.

1.2 Trabajos previos

Herrera. (2014). “El proceso de reclutamiento y selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del GADMP gobierno autónomo descentralizado del municipio de Pujilí”, para optar el grado académico de licenciado en administración, la investigación presenta como propósito determinar la relación que presentan las variables proceso de reclutamiento y selección de personal aplicada a los funcionarios públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Municipalidad de Pujilí ante la variable desempeño laboral, variable proyectiva del cumplimiento de objetivos y metas institucionales; la investigación se aplica a todos los colaboradores administrativos de la organización edil, siendo esta una población en su totalidad de 92 funcionarios.

A fin de conocer los objetivos de la investigación se formuló un estudio de tipo exploratorio, prospectivo y correlacional, el cual permitió determinar el grado de correlación que existe entre las variables de estudio. El trabajo de campo realizado para la recolección de la información se realizó a mediante la práctica y aplicación una herramienta de tipo Likert, diseñada y elaborada con el motivo de obtener información respecto al reclutamiento y selección de personal que se encuentra ejecutando la Institución y asimismo el nivel de desempeño del personal, en ese sentido se utilizó también una ficha de entrevista la cual sirvió para contrastar la información que se obtuvo a través de los cuestionarios aplicados. Los resultados determinantes han permitido concluir y afirmar que si está correlacionado el proceso de reclutamiento y selección de personal que se viene utilizando y el deficiente desempeño laboral de los trabajadores, el cual impide que se brinde un servicio óptimo y de calidad a la ciudadanía del cantón Pujilí. Ante razón de ello se ha propuesto como una alternativa se resulta viable, el implementar y ejecutar utilizar nuevos procesos de reclutamiento y selección de personal en base a modelos por competencias y mejoras en el desempeño de los servidores.

Dentro de las conclusiones más destacables que el autor manifiesta se precisa que el procedimiento correcto de selección de personal se cumple, pero solo en la teoría, sin embargo, esta realidad difiere en gran forma en la práctica; ello se corrobora y sostiene en la deficiencia que se tiene al determinar los perfiles técnicos y profesionales en relación con el cargo a contratar.

Gómez. y Terán. (2010). A través de la investigación: “Análisis de los procedimientos de reclutamiento y selección de personal en la gerencia de recursos humanos en la empresa Edil Oriente Internacional Maturín-Estado Monagas”, para obtener el grado académico de magister en administración. A través de la investigación se buscó realizar el análisis de la Selección de Personal en la Gerencia de Recursos Humanos de la Empresa Edil Internacional.

El estudio de investigación referido en el párrafo que antecede al presente es de nivel descriptivo y se puso en práctica a través de la técnica de encuesta. La población objetivo se encuentra en la cifra de trece (13) personas. Para el correspondiente análisis y procesamiento de datos se ejecutó el modelo de valoración absoluta y porcentual. Mediante el análisis inferencial se obtuvieron resultados a través de los cuales se pudo determinar que el 76,92 % de los empleados cree que la gerencia de personal debe cumplir con todas las funciones relacionadas con el reclutamiento y selección de personal, para que el proceso sea más eficaz a la hora de seleccionar un candidato. El 76,92% de los empleados manifiesta que no existe alguna política institucional de reclutamiento y selección de personal, al contrario de un 23,08 % afirma que existen políticas de selección y reclutamiento de personal y que es conocida por todo el personal y no por un grupo minoritario determinado. Las conclusiones más relevantes recogidas de la investigación se detallan a continuación: Edil Oriente Internacional, cumple con la implementación de una adecuada y metódica técnica para la selección del talento humano, realiza la evaluación de los colaboradores seleccionados considerando la teoría así como la práctica; se corroboran la documentación sustentatoria que acreditan los conocimientos y experiencias de los postulantes; el postulante apto o seleccionado es expuesto a un periodo de prueba; la empresa Edil Oriente Internacional cumple con los criterios que se deben practicar para un correcto y adecuado proceso de selección de personal.

Cojulún. (2011). en su investigación titulada: "Competencias laborales como base para la selección de personal" (Estudio realizado en la empresa Piolindo de Retalhuleu), para obtener el grado académico de Licenciada en Administración, como objetivo general se planteo determinar la importancia de las competencias laborales como base para la selección de personal. Los instrumentos de investigación puestos en práctica fue la entrevista dirigida mediante un cuestionario con escala de Likert, aplicado a los cargos con características de altos mandos de la sucursal que forma parte del total de la muestra. Las organizaciones públicas y privadas en actualidad requieren tener un equipo de talento humano que refleje su capacidad laboral y su desempeño laboral, que tenga conocimientos teóricos, y que además posea la capacidad de lograr metas y objetivos dentro del contexto y realidad de la empresa. El estudio de investigación se caracteriza por ser de tipo descriptivo transversal, permitió determinar que la empresa ha desarrollado sus procedimientos bajo el modelo de selección por competencias con el fin de mejorar sustancialmente su sistema de selección de personal, y perfeccionar el existente. E investigador concluye que las organizaciones para ser competitivas y reconocidas en mercado deben prestar una especial atención al entrenamiento, capacitación, crecimiento profesional y laboral de sus colaboradores, donde el talento humano represente mayor protagonismo, en consecuencia mayor responsabilidad en la empresa para su desarrollo.

Mazuelos. (2013). en su estudio de investigación titulado: "Efectos de la aplicación de un modelo por competencias en la selección de personal docente de una institución dedicada a la enseñanza de idioma", para optar al grado académico de magíster en ciencias empresariales. Respecto a lo metodológico se infiere que la investigación es de tipo cualitativa y de nivel descriptivo, ha recurrido al método de estudio de caso. Se aplico el método de técnica de grupos focales con el objetivo de contar con información desde el contexto y la percepción de los propios actores, es decir información veraz y dentro del ambiente laboral inmediato. Mediante sus aportes respecto a la investigación, se buscó determinar los resultados de la práctica del modelo por competencias para la selección del docente más apto, en el contexto de la necesidad de la organización elegida para este estudio. Los resultados, desde el punto de vista de los entrevistados, dan a conocer la existencia

de efectos positivos y negativos que son resultado de la aplicación del modelo en la selección de trabajador docente. Como ejemplo, podemos mencionar que un efecto, es la ejecución y práctica del modelo que convierte a la selección de personal en el artífice que servirá para encontrar un adecuado balance entre la dimensión personal y profesional del docente. Otros efectos se encuentran vinculados al desempeño de los docentes seleccionados, dentro de los cuales se destaca el elevado y eficiente desarrollo de las competencias técnico-académicas y las relaciones interpersonales de los colaboradores. Estas, en conjunto, precisan un docente que es experto su tema, tiene una excelente metodología de enseñanza, y, que, además, se interrelaciona con el alumno y con el medio. Asimismo, en la investigación se determinaron efectos vinculantes, durante el proceso de selección, respecto a competencias del modelo, como por ejemplo el alto grado de liderazgo y de autonomía. Se concluye las competencias inherentes y propias del candidato, permite avizorar que el mismo tendrá el desempeño esperado por la organización, así como identificación de posibles fallos en su proceso de adaptación y desempeño.

Chamorro, L. (2011). Tesis de investigación "Diseño del proceso de reclutamiento y selección de Personal, basado en el modelo de competencias, para el departamento de capital humano de la empresa distribuidora M&G S.A". En el presente estudio es de tipo propositivo experimental, en el cual los resultados de la aplicación respecto a la propuesta dan lugar al incremento competitivo de los colaboradores, al ser estos seleccionados y contratados, bajo los criterios de competencias y habilidades en función al cargo a ejercer, disminuyéndose los problemas tan relevantes dentro de la organización como la alta rotación de personal y las deficiencias en los procesos internos e inherentes a la actividades de producción de la empresa.

Los resultados y los aciertos que se generan en la empresa son el resultado como consecuencia en gran medida del talento humano. En ese sentido la empresa deberá lograr que su equipo humano presente características idóneas y acordes con el cargo y la organización, además de brindar condiciones que permitan el crecimiento conjunto con el trabajador.

León, A. (2012). En su tesis "Proceso de selección de Personal para las Pymes de la Construcción en el distrito Pueblo Libre, Lima", se aplicó una investigación de tipo analítica no propositiva, obteniéndose la siguiente conclusión: el proceso de selección de personal cuenta con dos pasos específicos que deben seguirse a fin de tomar la decisión de cual cuál solicitante es el idóneo que cubrirá el puesto de la vacante. La función del administrador de recursos humanos consiste decidir entre los postulantes al más apto y que mejor se adecuó a las necesidades generales de la organización y el cargo a desempeñar.

En el campo de la construcción, las organizaciones presentan la característica de contratar a su personal sin tomar en cuenta el perfil específico que estos deben tener con respecto al cargo, además no se considerarse en reiterados casos en análisis de perfil por competencias y habilidades.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.2 Teorías científicas relacionadas al tema

Teoría del comportamiento organizacional (Davis y Newstrom. 1990)

Es el estudio y la aplicación de conocimientos relativos a la manera en que las personas actúan dentro de las organizaciones. Se trata de una herramienta humana para beneficio de las personas y se aplica de un modo general a la conducta de personas en toda clase de organizaciones como por ejemplo, empresas comerciales, gobierno, escuelas y agencias de servicios. En donde quiera que exista una organización, se tendrá la necesidad de comprender el comportamiento organizacional.

Teoría del comportamiento organizacional (Robbins, S. 1999)

Se dice que el Comportamiento Organizacional incluye los temas centrales de la motivación, el comportamiento del líder y el poder, la comunicación interpersonal, la estructura de grupos y sus procesos, el aprendizaje, la actitud de desarrollo y la percepción, los procesos de cambios, los conflictos, el diseño de trabajo y la tensión en el trabajo.

Teoría de Medición del Desempeño Laboral Chiavenato (2007)

La medición de desempeño no se fundamenta en algo general, sino en algo específico, como el comportamiento de una persona de un determinado puesto, ya que considera que es situacional y varía de una persona a otra. Es por ello que se considera el utilizar métodos tradicionales de evaluación de desempeño no es todo propicio, puesto que en la actualidad las empresas son más competitivas.

Por tanto, se define que otro factor que ha intervenido es la gradual situación de la organización (constituida por funciones y departamentos) por procesos o equipos, lo cual ha alterado los sistemas de indicadores y de mediciones dentro de una empresa, por ello una de sus teorías nos propone procesos simples y no estructurados, formalizados y burocráticos, basados en llenar cuestionarios, son muy amplios y genéricos.

1.3.2 Teorías científicas relacionadas a la variable selección de personal

La selección es el paso siguiente al reclutamiento. Funciona como un filtro para que sólo algunas personas puedan ingresar a la organización. Distintos autores la definen desde diferentes enfoques:

Para Werther. y Davis. (2002). El proceso de selección consiste en una serie de pasos específicos que se emplean para decidir que solicitantes deben ser contratados. El proceso comienza en el momento en que una personal solicita un empleo y termina cuando se toma la decisión de contratar a uno de los solicitantes. A menos que los pasos que median entre el principio y el fin del proceso de selección se comprendan bien y se realicen de forma adecuada, toda la actividad corre peligro de ser juzgada, por candidatos y ejecutivos por igual, como un innecesario trámite de carácter esencialmente burocrático”.

Chiavenato. (2002). Agrupa las técnicas de selección en cinco categorías: entrevistas, pruebas de conocimientos o capacidad, pruebas psicométricas, pruebas de personalidad y técnicas de simulación: Entrevista: Mediante la cual ambas partes, empleador y candidato, intentan conocerse mejor; Pruebas de conocimientos: A través de las cuales se busca conocer el nivel de conocimiento general y específico de los candidatos, así como la habilidad para utilizar algunas

herramientas en el ejercicio de su tarea; Pruebas psicométricas: Sirven para determinar aptitudes y en qué cantidad están presentes en cada persona, para prever su comportamiento en determinadas situaciones de trabajo; Pruebas de personalidad: Se utilizan para investigar rasgos o aspectos de personalidad, como equilibrio emocional, frustraciones, intereses, motivaciones, entre otros y Técnicas de simulación: Se emplean para completar los resultados de las entrevistas y de las pruebas psicológicas a través de una dramatización de un evento cualquiera.

Según Dolan. (2003). Efectuar la selección de forma eficaz significa alcanzar tres fines concretos: Contribuir a los objetivos finales de la organización. Disponer de personal con altos niveles de rendimiento es una condición necesaria para que las organizaciones puedan satisfacer sus objetivos; Asegurarse de que la inversión económica que hace la organización al incorporar a personas será rentable, en función de los resultados esperados de ellas; Contratar y ubicar a los solicitantes de un puesto de trabajo de forma que se satisfagan tanto los intereses de la organización como los de los individuos.

1.3.3 Teorías científicas relacionadas a la variable desempeño laboral

El desempeño laboral según Chiavenato. (2000). Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual. Milkovich. y Boudreau. (1994). Definen otra serie de características individuales, entre ellas: las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que pueden afectar resultados y los cambios sin precedentes que se están dando en las organizaciones.

Según Stoner, J. (1994). El desempeño laboral es la forma como los miembros de una organización trabajan eficazmente para alcanzar las metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad.

Satisfacción del trabajo; Con respecto a la satisfacción del trabajo, Davis. y Neswtrom. (1991). Plantean que es el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que el empleado percibe su trabajo, que se manifiestan en determinadas actitudes laborales”. La cual se encuentra relacionada con la

naturaleza del trabajo y con los que conforman su contexto laboral: equipo de trabajo, supervisión, estructura organizativa, entre otros. Según los autores la satisfacción en el trabajo es un sentimiento del placer o dolor que difiere de los pensamientos, objetivos e intenciones del comportamiento: estas actitudes ayudan a los gerentes a predecir el efecto que tendrán las tareas en el comportamiento futuro.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿Qué relación existe entre la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ancón, Año 2017?

1.4.2 Problemas Específicos

Problema específico 1

¿Qué relación existe entre la formación académica y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ancón, Año 2017?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre la experiencia laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ancón, Año 2017?

Problema específico 3

¿Qué relación existe entre la entrevista personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ancón, Año 2017?

1.5 Justificación del Estudio

1.5.1 Relevancia Social

Mediante la aplicación de la presente investigación la Municipalidad Distrital de Ancón mejorará su Gestión del Talento Humano, ello contribuirá a la eficiente administración y al correcto desempeño de las funciones delegadas a los colaboradores, la trascendencia que se presenta es de beneficio comunitario y de los administrados dentro de la jurisdicción.

1.5.2 Aplicaciones prácticas.

Económico

A través de la aplicación del presente estudio, la organización municipal reflejara la disminución del gasto generado por planillas, gastos que a través del mencionado decremento por personal, pueden reorientarse a la capacitación, mejora salarial, beneficios no pecuniarios y confort del personal.

Teórico – Práctico

La investigación busca relacionar la selección de personal con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ancón, acorde a los objetivos y metas institucionales, a fin de contribuir al desarrollo eficiente de la gestión, reflejándose ello en el bienestar, aceptación y reconocimiento de buenas prácticas de gestión municipal en beneficio de los pobladores anconeros. Obteniéndose de lo expuesto un documento académico referente para futuras investigaciones y problemas en gestión de recursos humanos en organizaciones públicas y privadas.

Conveniencia

El presente estudio lo desarrolle en función a mi experiencia laboral en la Municipalidad Distrital de Ancón, habiendo considerado la problemática en la selección de personal y las consecuencias que se generan en el desempeño laboral, sumando a ello los costos y gastos que trascienden además del cumplimiento en metas institucionales que se buscan lograr para el desarrollo del distrito y de su comunidad.

1.6 Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General

Existe relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ancón, Año 2017.

1.6.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe relación entre la formación académica y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad Distrital de Ancón, Año 2017.

Hipótesis específica 2

Existe relación entre la experiencia laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad Distrital de Ancón, Año 2017

Hipótesis específica 3

Existe relación entre la entrevista personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ancón, Año 2017.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo General

Determinar la relación de la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ancón, Año 2017.

1.7.2 Objetivos Específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación de la formación académica y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ancón, Año 2017.

Objetivo específico 2

Determinar la relación de la experiencia laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ancón, Año 2017.

Objetivo específico 3

Determinar la relación de la entrevista personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ancón, Año 2017.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

La presente investigación es de diseño no experimental, ello a razón que no existe manipulación de las variables, los datos obtenidos se dieron en un contexto natural para su posterior análisis, es de corte transversal ya que los datos fueron obtenidos en un solo momento y en un tiempo único, con el objetivo de describir las variables y analizar su relación.

Gómez. (2006). El investigador debe concebir la manera práctica y correcta de responder a las preguntas que se ha planteado y cumplir sus objetivos.

Kerlinger. y Lee. (2002). La investigación no experimental es la búsqueda empírica y sistemática en la que el investigador no posee el control de las variables, debido a que sus manifestaciones ya han ocurrido o que son inherentes no manipulables.

2.1.1 Tipo de estudio

Es de tipo aplicada al tomarse datos de fuentes secundarias para la solución a los problemas.

Zorilla. (1993). La investigación aplicada, guarda relación con la básica, pues depende de los descubrimientos y avances de la investigación básica y se enriquece con ellos, se caracteriza por su interés en la aplicación, utilización y consecuencias prácticas de los conocimientos. La investigación aplicada busca conocer para hacer, para actuar, para construir, para modificar.

2.1.2 Nivel de estudio

En nivel de estudio es descriptivo – correlacional, es descriptivo porque describe los sucesos y consecuencias que existen en la organización y correlacional porque permite medir la correlación de las variables.

Bernal. (2006). El nivel de investigación descriptivo es un nivel básico de investigación, el cual se convierte en la base de otros tipos de investigación, además se guía de las preguntas de investigación que ha formulado el investigador,

cuando se plantean hipótesis en los estudios se formulan también en nivel básico y se busca probar dichas hipótesis, apoyándose en las técnicas de encuesta, observación, entrevista y revisión de documentos.

2.2. Variables de operacionalización

Tabla 1: Tabla de variables.

<i>IDENTIFICADOR</i>	<i>VARIABLES</i>
X	La selección de Personal
Y	Desempeño Laboral

2.2.1 Variable X - Selección de personal:

Para Werther. y Davis. (2000). La selección “Consiste en una serie de pasos específicos que se emplean para decidir qué solicitantes deben ser contratados”.

Se han definido para la variable selección de personal las siguientes dimensiones: formación académica, experiencia laboral y entrevista personal.

Dimensiones

1. Formación académica

Para Ferry. (1990). El discurso sobre la formación adquiere diversas connotaciones. Primeramente, la formación es percibida como una función social de transmisión del saber, en un sentido de reproducción de la cultura dominante. En otra perspectiva, la formación es considerada "como un proceso de desarrollo y estructuración de la persona que lo lleva a cabo bajo el doble efecto de una maduración interna y de posibilidades de aprendizajes, de reencuentros y de experiencias.

2. Experiencia laboral

Meyer. y Schwager. (2007). Definen la experiencia laboral como la respuesta interna y subjetiva de los trabajadores ante cualquier contacto directo o indirecto con alguna práctica, política o procedimientos de gestión de personas.

3. Entrevista personal

Chiavenato. (2009). La entrevista de selección es la técnica más usada, en la realidad la entrevista tiene innumerables aplicaciones en la organización. Puede servir para tamizar a los candidatos al inicio del reclutamiento si se emplea como entrevista personal inicial para la selección; entrevista técnica para evaluar conocimientos técnicos y especializados; entrevista de asesoría y orientación profesional en el servicio social; entrevista de evaluación del desempeño; entrevistar de separación cuando salen los empleados que renuncian o los que son despedidos de la empresa.

(Chiavenato, 2009). La entrevista de selección es un proceso de comunicación entre dos o más personas que interactúan y en el que una de las partes le interesa conocer lo mejor de la otra.

2.2.2 Variable Y – Desempeño Laboral:

El desempeño laboral según Chiavenato. (2000). Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual.

Se han definido para la variable selección de personal las siguientes dimensiones: desempeño profesional, ambiente laboral y motivación.

Dimensiones

1. Desempeño profesional

Besosa. (2006). define desempeño profesional como la acumulación de conocimientos, modelos y experiencias propias y exclusivamente relacionadas con un área específica.

2. Ambiente laboral

Chiavenato. (2003). Higiene en el trabajo se refiere al conjunto de normas y procedimientos que busca proteger la integridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del cargo y al ambiente físico en que ejecuta las labores.

3. Motivación

Ajello. (2003). Señala que la motivación debe ser entendida como la trama que sostiene el desarrollo de aquellas actividades que son significativas para la persona y en las que esta toma parte. En el plano educativo, la motivación debe ser considerada como la disposición positiva para aprender y continuar haciéndolo de una forma autónoma.

Tabla 2: Matriz de operacionalización de las variables.

<i>VARIABLES</i>	<i>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</i>	<i>DEFINICION OPERACIONAL</i>	<i>DIMENSIONES</i>	<i>INDICADORES</i>	<i>Escala de Medición</i>	<i>Items</i>
<i>Selección de Personal</i>	Para Werther y Davis (2000: p-180) La selección "consiste en una serie de pasos específicos que se emplean para decidir qué solicitantes deben ser contratados".	La selección es parte de un proceso metódico que se emplea con el fin de filtrar postulantes a un determinado puesto o cargo, bajo criterios técnicos establecidos.	Formación Académica	Capacitación Especialización Escala profesional Certificados académicos	Ordinal Ordinal Ordinal	Encuesta Encuesta Encuesta
			Experiencia Laboral	Experiencia profesional Escala de experiencia Constancias de trabajo	Ordinal Ordinal Ordinal	Encuesta Encuesta Encuesta
			Entrevista Personal	Tecinas de entrevista Ambiente de la entrevista Cuestionario de la entrevista	Ordinal Ordinal Ordinal	Encuesta Encuesta Encuesta
<i>Desempeño Laboral</i>	Según Stoner, J. (1994). El desempeño laboral es la forma como los miembros de una organización trabajan eficazmente para alcanzar las metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad.	El desempeño laboral se define como el grupo humano o recurso humano dentro de una organización desarrolla sus funciones propias e inherentes a su cargo.	Desempeño profesional	Nivel alcanzado Especialización Programación de capacitaciones Alianzas estratégicas	Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal	Encuesta Encuesta Encuesta Encuesta
			Ambiente Laboral	Infraestructura Políticas de seguridad y salud Clima laboral	Ordinal Ordinal Ordinal	Encuesta Encuesta Encuesta
			Motivación	Políticas de incentivo Remuneración Gestión participativa	Ordinal Ordinal Ordinal	Encuesta Encuesta Encuesta

2.3. Población y muestra

2.3.1 Unidad de análisis

La población la constituyen los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ancón, año 2017.

Vivanco. (2005). La unidad que es objeto de estudio de análisis. Forman parte de las unidades de análisis individuos o grupos.

2.3.2 Población

La población la constituyen los 150 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ancón, año 2017.

Según Valderrama. (2014). Es un conjunto finito o infinito de elementos, seres o cosas que tienen atributos o características comunes, susceptibles de ser observados. En la medida que en ocasiones no es posible hacer una evaluación de toda la población, es aconsejable seleccionar una muestra que sea fiel reflejo de ella.

2.3.3. Muestra

Según Tamayo. (2014). En este tipo de técnica se combinan diversos tipos de muestreo, ya sean probabilísticos o no. Para ello es necesario elegir cuáles de las unidades de estudio serán utilizadas para realizar el análisis, este procedimiento se conoce comúnmente como muestreo.

En este orden de ideas, para proceder a calcular el tamaño de la muestra se utilizó el muestreo probabilístico, utilizando la siguiente fórmula:

Donde

- | | | |
|-------------------------------|-----|------|
| • Población | (N) | 150 |
| • Nivel de confiabilidad | (p) | 95% |
| • Valor de distribución | (z) | 1.96 |
| • Margen de error | (e) | 5% |
| • Porcentaje de aceptación | (p) | 5 |
| • Porcentaje de no aceptación | (q) | 95% |

$$\frac{(Z)^2 * N * (p)(q)}{e^2 (N - 1) + (Z)^2 * (p)(q)}$$

La muestra para el presente estudio de investigación es 109 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ancón.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad del instrumento

2.4.1 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.4.1.1 Técnica

La técnica utilizada en la investigación fue la encuesta, aplicada mediante el cuestionario.

Carrasco. (2005). Las técnicas constituyen el conjunto de reglas y pautas que guían las actividades que realizan los investigadores en cada una de las etapas de la investigación científica.

2.4.1.2 Instrumento

El instrumento que se utilizó para el estudio de investigación fue por medio de un cuestionario, el cual busca recoger información sobre las opiniones de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ancón, año 2017. Se elaboró un cuestionario dirigido a los trabajadores, dicho cuestionario cuenta con 20 afirmaciones que serán respondidas de acuerdo con la escala de Likert teniendo en cuenta las variables: Selección de personal y Desempeño Laboral.

Hernández. (2014). La escala de Likert es una escala de medición utilizada que requiere que las personas encuestadas expresen el grado de acuerdo o desacuerdo respecto a cada una de las series de afirmaciones sobre los objetos de estudio. La escala cuenta con cinco categorías de respuesta desde “Totalmente de acuerdo”, “De acuerdo”, “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”, “En desacuerdo”, “Totalmente de desacuerdo”.

Tabla N° 3: Tabla del instrumento

VARIABLE	TECNICAS	INSTRUMENTO
Selección de Personal	Encuesta	Cuestionario
Desempeño Laboral	Encuesta	Cuestionario

2.4.2 Validez y confiabilidad del instrumento

2.4.2.1 Validez

El cuestionario fue validado por un juicio de expertos, especialistas en las materias de estudio, para su aplicación, verificando su aplicabilidad para obtener los resultados esperados.

Tabla N° 4: Validez del instrumento

N°	GRADO	EXPERTOS	VALIDES DEL INSTRUMENTO
Experto N° 1	Doctorado	Oscar A. Tapia Segura	Aplicable
Experto N° 2	Doctorado	Jorge Rodriguez Figueroa	Aplicable
Experto N° 3	Magister	David F. Aliaga Correa	Aplicable

2.4.2.2 Confiabilidad

Para demostrar la confiabilidad de la medición del instrumento, se utilizó el Alfa de Cronbach, obteniéndose como resultado 0,81, en relación a las 20 preguntas del cuestionario realizadas a los 109 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ancón, con un nivel de confiabilidad de 95%, los mismos que fueron procesados a través del programa de estadística SPSS 23.

Tabla N.º 5 Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	109	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	109	100,0

Tabla N.º 6 Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,811	20

Tabla N.º 7: Valores del alfa de cronbach

valores de alfa de Cronbach	Niveles
$\alpha \geq 0.9$	Es excelente
$0.9 > \alpha \geq 0.8$	Es bueno
$0.8 > \alpha \geq 0.7$	Es Aceptable
$0.7 > \alpha \geq 0.6$	Es Cuestionable
$0.6 > \alpha \geq 0.5$	Es pobre
$0.5 > \alpha$	Es inaceptable

Interpretación:

En el presente estudio, el Alfa de Cronbach, tiene un valor de 0,811, por tanto, es superior a 0.80, entonces, concluimos que el instrumento utilizado es fiable en el presente estudio de investigación.

2.5. Método de análisis de datos

Para el método de análisis de datos se utilizó la estadística descriptiva e inferencial; descriptiva a través de la cual se obtuvieron las tablas y graficas de frecuencias las

mismas que fueron debidamente interpretadas. Inferencial realizándose las pruebas de normalidad (paramétrica o no paramétrica) y pruebas de hipótesis.

2.6. Aspectos éticos

Se guardó la total confidencialidad de los trabajadores participantes del cuestionario, respetando el consentimiento informado de los mismo, se les dio a conocer los objetivos del estudio en cuestión, además de brindarles autonomía, seguridad y absolviendo dudas o cuestionamientos para responder a cada una de las preguntas.

El consentimiento informado se justifica por la necesidad del respeto a las personas y a sus decisiones autónomas. Cada persona tiene un valor intrínseco debido a su capacidad de elegir, modificar y proseguir su propio plan de vida.

III. RESULTADOS

3.1. Estadística descriptiva

3.1.1. Variable - Selección de personal

Dimensión Formación Académica

Tabla N° 8: Frecuencia - Formación Académica (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	totalmente en desacuerdo	50	45,4	45,4	45,4
	en desacuerdo	22	20,4	20,4	65,7
	de acuerdo	22	20,4	20,4	86,1
	totalmente de acuerdo	15	13,9	13,9	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

Interpretación:

De la tabla N° 8 , se puede inferir que el 45.37% que representa a 50 personas , las cuales indican estar totalmente en desacuerdo, el 20.37% que representa 22 personas indica encontrarse en desacuerdo, el 20.37% que representa 22 personas indican estar de acuerdo, el 13.89% que representa 15 personas indican encontrarse totalmente de acuerdo, con respecto a las dimensión Formación Académica, ello de la encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ancón, 2017.

Dimensión Experiencia Laboral

TABLA N° 9: Frecuencia - Experiencia Laboral (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	totalmente en desacuerdo	41	37,0	37,0	37,0
	en desacuerdo	28	25,9	25,9	63,0
	de acuerdo	13	12,0	12,0	75,0
	totalmente de acuerdo	27	25,0	25,0	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

Interpretación:

De la tabla N° 9, se determinó que el 37.04% que representa 41 personas indican estar totalmente en desacuerdo, el 25.93% que representa 28 personas indican encontrarse en desacuerdo, el 25.0% que representa 27 personas indican sentirse de acuerdo y el 12.04% que representa 13 personas indican estar de acuerdo, con respecto a la dimensión Experiencia Laboral, ello de la encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ancón, 2017.

Dimensión Entrevista Personal

Tabla N° 10: Entrevista Personal (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	totalmente en desacuerdo	54	49,1	49,1	49,1
	en desacuerdo	24	22,2	22,2	71,3
	de acuerdo	7	6,5	6,5	77,8
	totalmente de acuerdo	24	22,2	22,2	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

Interpretación:

De la tabla N° 10, se concluyó que el 49.07% que representa a 54 personas indican estar totalmente en desacuerdo, el 22.22% que representa 24 personas indican encontrarse en desacuerdo, el 22.22% que representa 24 personas se encuentran totalmente de acuerdo y el 6.48% que representa 7 personas indican sentirse de acuerdo, con respecto a la dimensión Entrevista Personal, ello de la encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ancón, 2017.

3.1.2 Variable - Desempeño laboral

Dimensión Desempeño Profesional

Tabla N° 11: Desempeño Profesional (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	totalmente en desacuerdo	50	45,4	45,4	45,4
	en desacuerdo	22	20,4	20,4	65,7
	de acuerdo	22	20,4	20,4	86,1
	totalmente de acuerdo	15	13,9	13,9	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

Interpretación:

De la tabla N° 11, se determinó que el 45.37% que representa a 50 personas se encuentran totalmente en desacuerdo, el 20.37% que representa 22 personas están en desacuerdo, el 20.37% que representa 22 personas indican sentirse de acuerdo y el 13.89% que representa 15 personas indican encontrarse totalmente de acuerdo, con respecto a la dimensión desempeño profesional, ello de la encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ancón, 2017.

Dimensión Ambiente Laboral

Tabla N° 12: Ambiente Laboral (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	totalmente en desacuerdo	44	39,8	39,8	39,8
	en desacuerdo	24	22,2	22,2	62,0
	de acuerdo	22	20,4	20,4	82,4
	totalmente de acuerdo	19	17,6	17,6	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Interpretación:

De la tabla N° 12, se determinó que el 39.81% que representa a 44 personas indican sentirse totalmente en desacuerdo, el 22.22% que representa 24 personas se encuentran en desacuerdo, el 20.37% que representa 22 personas indican estar de acuerdo y el 17.59% que representa 19 personas indican encontrarse totalmente de acuerdo, con respecto a la dimensión Ambiente Laboral, ello de la encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ancón, 2017.

Dimensión Motivación

Tabla N° 13: Motivación (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	totalmente en desacuerdo	49	44,4	44,4	44,4
	en desacuerdo	16	14,8	14,8	59,3
	de acuerdo	18	16,7	16,7	75,9
	totalmente de acuerdo	26	24,1	24,1	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

Interpretación:

De la tabla N° 13, se concluyó que el 44.44% que representa a 49 personas indican encontrarse totalmente en desacuerdo, el 14.80% que representa 16 personas indican estar en desacuerdo, el 16.7% que representa 18 personas indican sentirse de acuerdo y el 24.1% que representa 16 personas indican encontrarse totalmente de acuerdo, con respecto a la dimensión Motivación, ello de la encuesta realizada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ancón, 2017.

3.2. Prueba de normalidad

Este cálculo se realizó de acuerdo a la base de datos a fin de determinar si tienen, o no, una distribución normal. Luego se determinó las hipótesis de trabajo, de la siguiente manera:

H0: Los datos muestrales no tienen distribución normal.

H1: Los datos muestrales si tienen distribución normal.

Tabla N° 14: Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Selección del Personal	,293	109	,000	,754	109	,000
Desempeño Laboral	,256	109	,000	,810	109	,000

Interpretación: En la tabla N.º 14, Se muestra el cálculo de la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov, en la que se observa a la selección del personal juntamente con el desempeño Laboral, no tienen distribución normal, de valor menor a 0.05 que representa el nivel de significancia; es decir, “0.000 <0.05”, por lo tanto, el presente estudio es no paramétrica. Por lo que se toma como método de análisis de contrastación de Hipótesis el contraste de análisis de Spearman.

3.3. Estadística inferencial

3.3.1. Prueba de hipótesis

3.3.1.1 Prueba de hipótesis general

H_g: Existe relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ancón, 2017.

H₀: Si existe relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ancón, 2017.

H₁: No existe relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ancón, 2017.

P-valor > 0.05; se rechaza la H₀

P-valor < 0.05; se acepta la H₀

Tabla N° 15: Grado de Correlación

Correlación		Interpretación
-0.90	=	Correlación negativa muy fuerte.
-0.75	=	Correlación negativa muy considerable.
-0.50	=	Correlación negativa media.
-0.25	=	Correlación negativa débil.
-0.10	=	Correlación negativa muy débil.
0.00	=	No existe relación alguna entre las variables.
+0.10	=	Correlación positiva muy débil
+0.25	=	Correlación positiva débil.
+0.50	=	Correlación positiva media.
+0.75	=	Correlación positiva considerable.
+0.90	=	Correlación positiva muy fuerte.
+1.00	=	Correlación positiva perfecta.

Fuente: Hernández, Fernández, Batista (2016, p. 273)

Tabla N° 16: Hipótesis General

			Selección del Personal	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Selección del Personal	Coefficiente de correlación	1,000	,904
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	109	109
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,904	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	109	109

Interpretación: En relación a la tabla N° 16 se observa que la hipótesis general, busca determinar la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ancón, se ha tomado como resultado que el coeficiente de correlación de Spearman, donde se ha obtenido el $R = 0.904$, el cual indica una correlación positiva muy fuerte, y un valor de significancia de 0.000 por lo tanto se concluye que se acepta la Hipótesis Alternativa y se rechaza la hipótesis Nula.

3.3.1.2. Prueba de hipótesis específica 1

H_g : Existe relación entre la formación académica y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ancón, 2017.

H_0 : Si existe relación entre la formación académica y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ancón, 2017.

H_1 : No existe relación entre la formación académica y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ancón, 2017.

P-valor > 0.05; se rechaza la H_0

P-valor < 0.05; se acepta la H_0

Tabla N° 17: Hipótesis específica 1

			Formación Académica	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Formación Académica	Coeficiente de correlación	1,000	,891
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	109	109
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,891	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	109	109

Interpretación: Respecto a la tabla N° 17 se determinó que la hipótesis específica 1, busca determinar la relación entre la formación académica y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ancón, se ha tomado como resultado que el coeficiente de correlación de Spearman, donde se ha obtenido el 0.891, el cual indica que existe una correlación positiva considerable, y un valor de significancia de 0.000 por lo que se concluye en aceptar la Hipótesis Alterna y se rechaza la hipótesis Nula.

3.3.1.3 Prueba de hipótesis Específica 2

H_g: Existe relación entre la experiencia laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ancón, 2017.

H₀: Si existe relación entre la experiencia laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ancón, 2017.

H₁: No existe relación entre la experiencia laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ancón, 2017.

P-valor > 0.05; se rechaza la H₀

P-valor < 0.05; se acepta la H₀

TABLA N° 18 : Hipótesis específica 2

			Experiencia Laboral	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Experiencia Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,891
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	109	109
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,891	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	109	109

Interpretación: A través de la tabla N° 18 se observa que la hipótesis específica 2, busca determinar la relación entre la experiencia laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ancón, se ha tomado como resultado el coeficiente de correlación de Spearman, del cual se obtuvo el 0.891, el mismo que indica que existe una correlación positiva considerable, y un valor de significancia de 0.000 por lo tanto se acepta la Hipótesis Alternativa y se rechaza la hipótesis Nula.

3.3.1.4. Prueba de hipótesis Específica 3

H_g: Existe relación entre la entrevista personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ancón, 2017.

H₀: Si existe relación entre la entrevista personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ancón, 2017.

H₁: No existe relación entre la entrevista personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ancón, 2017.

P-valor > 0.05; se rechaza la H₀

P-valor < 0.05; se acepta la H₀

TABLA N° 19 : Hipótesis específica 3

			Entrevista Personal	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Entrevista Personal	Coeficiente de correlación	1,000	,893
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	109	109
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,893	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	109	109

Interpretación: De acuerdo a la tabla N° 19 la hipótesis específica 3, busca determinar la relación entre la entrevista personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ancón, se ha tomado como resultado que el coeficiente de correlación de Spearman, del cual se obtuvo el 0.893, el que indica la existencia de una correlación positiva considerable, y un valor de significancia de 0.000 por lo que se concluye aceptar la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis Nula.

V. DISCUSIÓN

El objetivo general del estudio de investigación es determinar la relación entre las variables selección de personal y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ancón, 2017, el cual ha sido determinado al realizarse las pruebas estadísticas con el programa SPSS 23, obteniéndose como resultado la existencia de una correlación positiva muy fuerte $R= 0.904$ entre las mencionadas variables.

Los resultados expuestos en el párrafo precedente guardan coherencia con las teorías científicas de comportamiento organizacional (Robbins, S. 1999) y la teoría de medición del desempeño laboral (Chiavenato. 2007), quienes manifiestan en el orden mencionado que el comportamiento de una organización agrupa temas de estructura de grupos y sus procesos, referidos a los equipos de trabajo formado por colaboradores con perfiles y características definidas en la selección de personal, argumento que se relaciona con lo expuesto por Chiavenato quien precisa que la medición de desempeño no se fundamenta en algo general, sino en algo específico, como el comportamiento de una persona en un determinado puesto y la relación del mismo con los equipos de trabajo al que pertenece.

Existe coherencia también entre el objetivo general del presente estudio y el estudio referido como trabajos previos al concluir Herrera (2014) en su tesis titulada, “El proceso de reclutamiento y selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del gobierno autónomo descentralizado del Municipio de Pujilí”, que el proceso de selección de recursos humanos no se cumple en la práctica, lo cual crea como consecuencia un carente desempeño del personal, al encontrarse desmotivado y no generar participación en los mismo.

b) Asimismo y de acuerdo con el trabajo de campo realizado, se determinó que existe correlación positiva muy fuerte respecto a la hipótesis específica número uno $R= 0.891$, formación académica y desempeño laboral. Cumpliéndose con el objetivo específico número uno del presente estudio: Determinar la relación de la

formación académica y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ancón, Año 2017.

Los resultados expuestos de la hipótesis específica número uno guardan coherencia con las teoría científica de Para Ferry (1990), quien argumenta que la formación académica es percibida como una función social de transmisión del saber y reproducción de la cultura, manifiesto que se relaciona con el desempeño laboral adecuado o esperad en la organización, por su aporte individual y aporte a los colectivos o grupos del cual forma parte el colaborador.

c) Existe correlación positiva considerable $R= 0.891$, respecto a la hipótesis específica número dos, experiencia laboral y desempeño laboral. Cumpliéndose así con el objetivo específico número dos: Determinar la relación entre la experiencia laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ancón, Año 2017.

Los correlación positiva considerable de la hipótesis específica número dos se encuentra en coherencia con las teoría científica de Meyer y Schwager (2007), quien sostiene que la experiencia laboral, como la respuesta interna y subjetiva de los trabajadores ante cualquier contacto directo o indirectico con alguna práctica, política o procedimientos de gestión de personas, esta práctica aplicada e inherente a cada colaborador repercute directamente en los resultados del desempeño laboral de forma distinta por cada individuo, pero orientada a una sola meta y objetivo.

d) La correlación de la hipótesis específica número tres, entrevista personal y desempeño laboral $R=0.893$, es considerada como positiva considerable. Cumpliéndose con el objetivo específico referido: Determinar la relación de la entrevista personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ancón, Año 2017.

Existe coherencia con la teoría científica de (Chiavenato, 2009) y los resultados de correlación mostrados en la hipótesis específica número tres, al vincularse la técnica que se emplea en la selección de personal, sumado a la contratación del postulante idóneo con el desempeño en el desarrollo de las funciones requeridas.

VI. CONCLUSIONES

- a) Se determinó la existencia de correlación positiva muy fuerte $R= 0.904$ entre las variables selección de personal y desempeño laboral.
- b) Se determinó la existencia de correlación positiva considerable $R= 0.891$ entre las variables formación académica y desempeño laboral.
- c) Se determinó la existencia de correlación positiva considerable $R= 0.891$ entre las variables experiencia laboral y desempeño laboral.
- d) Se determinó la existencia de correlación positiva considerable $R= 0.893$ entre las variables selección de personal y desempeño laboral.

VII. RECOMENDACIONES

a) Teniendo en cuenta los resultados obtenidos a través del coeficiente de correlación de Spearman nos indica que la selección de personal tiene relación significativa con el desempeño laboral. Se sugiere a la Municipalidad Distrital de Ancón, poner en marcha técnicas de gestión del talento humano las cuales permitirán fortalecer aspectos que mejoren en forma directa al desempeño de los trabajadores.

b) Asimismo sabiendo que las dimensiones formación académica, experiencia laboral y entrevista personal de la variable selección de personal se relaciona con el desempeño laboral. Se deberá considerar que la Municipalidad Distrital de Ancón, en sus procesos de selección del talento humano sea rigurosa en determinar al candidato idóneo de acuerdo con el cargo, dentro de la normativa y legalidad de se debe aplicar.

c) El desempeño profesional, ambiente laboral y motivación son dimensiones de la variable desempeño laboral, relaciona con la selección de personal. Es por ello se recomienda mantener un adecuado control, seguimiento y desarrollo y buenas prácticas laborales a fin de mantener estándares que permitan mejorar la gestión del talento humano.

VII. REFERENCIAS

Herbert. y Sherman. (1992). Administración de personal. Recuperado de: [https://www.casadellibro.com/libro-administracion-de-](https://www.casadellibro.com/libro-administracion-de-personal/9789682608971/623190)

[personal/9789682608971/623190](https://www.casadellibro.com/libro-administracion-de-personal/9789682608971/623190)

Rojas, H. Paradigmas del aprendizaje. Recuperado de: [https://educarparaaprender.wordpress.com/2011/06/16/paradigmas-de](https://educarparaaprender.wordpress.com/2011/06/16/paradigmas-de-aprendizaje-aporte-individual/)

[aprendizaje-aporte-individual/](https://educarparaaprender.wordpress.com/2011/06/16/paradigmas-de-aprendizaje-aporte-individual/)

Amorros, E. (2007). Evaluación del proceso de reclutamiento y selección de personal en Comercial Roger de Chiclayo. Recuperado de:

<http://cordadima.org.pe/z/download/Administracion%20del%20Norte%20delPeru%20investigacion.pdf>

Navarro, C. (2010). Un estudio sobre las consecuencias económicas y sociales del desarrollo portuario industrial en la Bahía de Ancón. Recuperado de:

<http://www.actualidadambiental.pe/wp-content/uploads/2010/07/Estudio-Ancon-final.pdf>

Herrera. (2014). El proceso de reclutamiento y selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo de GADMP Gobierno Autonomo Descentralizado del Municipio de Paujili (Tesis Licenciatura) .

Recuperado de: <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/9294>

Gomez. Y Teran. (2010). Analisis de los procedimientos de reclutamiento y selección de personal en la gerencia de recursos humanos en la empresa Edil Oriental Maturim – Estado Monagas (Tesis magister). Recuperado de:

http://ri.biblioteca.udo.edu.ve/bitstream/123456789/651/1/TESIS658.311_G582a_01.pdf

Cojulun. (2011). Competencias laborales como base para la selección de personal (Estudio realizado en la empresa Píolindo de Retalhuleu). Recuperado de:

<http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2011/05/43/Cojulun-Maria.pdf>

Mazuelos. (2003). Efectos de la aplicación de un modelo por competencias en la selección de personal docente de una institución dedicada a la enseñanza del idioma. Recuperado de: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/4735>

León, A. Procesos de selección de personal para las pymes de la construcción en el distrito de Pueblo Libre. (Tesis magister). Recuperado de: http://infonavit.janium.net/janium/TESIS/Maestria/Leon_Velazquez_Abril_Araceli_45196.pdf

Davis. Y Newstrom. (1990). Comportamiento organizacional. Recuperado de: http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lco/bortolotti_u_jc/capitulo1.pdf

Robbins, S. (1999). Comportamiento organizacional. Recuperado de: https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

Chiavenato, I. (2007). Introducción a la teoría general de la administración. Recuperado de: <https://naghelsy.files.wordpress.com/2016/02/introduccion-a-la-teoria-general-de-la-administracion-7ma-edicion-idalberto-chiavenato.pdf>

Wherther, W y Davis, K. (2002). Administración de personal y recursos humanos. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/31601149-Administracion_de_Personal_y_Recursos_Humanos

Chiavenato, I. (2002). Gestión del talento humano. Recuperado de: <https://valerojulio.files.wordpress.com/2012/09/libro-gestion-del-talento-humano-chiavenato.pdf>

Dolan. (2003). La gestión de recursos humanos. Recuperado de: <http://ipap.chaco.gov.ar/uploads/publicacion/602b7e4dbc33c471e2358f6f92a29161407cced4.pdf>

Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos. Recuperado de: [http://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%202\)%20CHIAVENATO.pdf](http://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%202)%20CHIAVENATO.pdf)

Milkovich. y Boudreau. (1994). Dirección y administración de recursos humanos: Recuperado de: https://books.google.com.pe/books/about/Direccion_y_Administracion_de_Recursos_H.html?hl=es&id=n-xBAAAACAAJ&redir_esc=y

Stoner, J. (1994). Administración. Recuperado de: [https://books.google.com.pe/books?id=eWOvsi2iY-8C&printsec=frontcover&dq=Stoner,+J.+\(1994\)&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwilxdSfqdjXAhUkmuAKHVayDasQ6AEIJzAA#v=onepage&q=Stoner%2C%20J.%20\(1994\)&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=eWOvsi2iY-8C&printsec=frontcover&dq=Stoner,+J.+(1994)&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwilxdSfqdjXAhUkmuAKHVayDasQ6AEIJzAA#v=onepage&q=Stoner%2C%20J.%20(1994)&f=false)

David, K y Newstrom, J. (1991). Comportamiento Humano en el trabajo. Recuperado de: <http://www.urbe.edu/UDWLibrary/InfoBook.do?id=9725>

Gomez, M. (2006). Introducción a la metodología de la investigación científica. Cordova, Argentina: Brujas.

Kerlinger, F y Lee, M. (2002). Investigación del comportamiento métodos de investigación en ciencia sociales. Mexico: McGraw-Hill.

Zorrilla, A. (1993). Guía para la elaboración de tesis. Recuperado de: <http://www.urbe.edu/UDWLibrary/InfoBook.do?id=7717>

Bernal, C. (2006). Metodología de la investigación. Recuperado de: <https://www.scribd.com/document/221056421/Gilles-Ferry-El-Trayecto-de-La-Formacion-Los-Ensenantes-Entre-La-Teoria-y-La-Practica-Mexico-Paidos-1990-Capitulo-2-La-Tarea-de-Formarse-Resum>

Werther, W. y Davis, K. (2002). Administración de personal y recursos humanos. México, McGraw-Hill

Ferry, G. (1990). El trayecto de la formación. Recuperado de: http://dp.area-innova.com/mentor/customer_focus/resources/r0702g-e.pdf

Meyer, C. y Schwager, A. (2007). Comprendiendo la experiencia del cliente. Recuperado de: https://www.google.com.pe/search?ei=ETEaWtu2BOGGggeFrlqIAg&q=Meyer+y+Schwager+%282007%29&oq=Meyer+y+Schwager+%282007%29&gs_l=psy-ab.3...2046.2046.0.3221.1.1.0.0.0.553.553.5-1.1.0....0...1c.1.64.psy-ab..0.0.0....0.JsOr0-hEZqg

Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional. Recuperado de: <https://www.scribd.com/doc/218535964/Chiavenato-2009-Comportamiento-Organizacional-2ed-eBook>

Besosa, T. (2006) Formación y desarrollo del personal. Recuperado de: http://www.academia.edu/9241451/Formaci%C3%B3n_y_Desarrollo_del_Persona

Chiavenato, I. (2003). Admnsitracion de recursos humanos. Recuperado de: <https://www.scribd.com/doc/11402610/Administracion-de-RRHH-5ta-Edicion-Idalberto-Chiavenato>

Ajello. (2003). Manual de psicología de la educación. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2081794>

Vivanco, M. (2005). Muestreo Estadístico y aplicaciones. Recuperado de: <http://www.tesisred.net/bitstream/handle/10803/283363/sao1de1.pdf?sequence=1>

Valderrama, S. (2014). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Recuperado de: <https://www.scribd.com/document/335731707/Pasos-Para-Elaborar-Proyectos-de-Investigacion-Cientifica-Santiago-Valderrama-Mendoza>

Tamayo. (2014). El proceso de investigación científica. Recuperado de: <http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/eureka/pudgvirtual/Tamayo.pdf>

Carrasco. (2005). Metodología de la investigación científica. Recuperado de: <https://www.scribd.com/doc/39402313/INVESTIGACION-CIENTIFICA>

Hernandez, R. (2014). Metodología de la investigación. Recuperado de:
https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf

IX. ANEXOS

Anexo 1 - Instrumentos

CUESTIONARIO PARA LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ANCON

Instrumento de Medición

Mis saludos cordiales Sr. trabajador, el presente cuestionario servirá para elaborar una tesis acerca del “**LA SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ANCON, AÑO 2017**”.

Quisiera pedirle en forma muy especial su colaboración para que conteste las preguntas, que no le llevara mucho tiempo; cabe precisar que sus respuestas serán confidenciales. Las opiniones de todos los encuestados serán el sustento de la tesis para optar el Título de Licenciado en administración, pero nunca se comunicarán datos individuales.

Le pido que conteste con la mayor claridad posible respecto al tema, cabe precisar que no hay respuesta correcta ni incorrecta. Muchas gracias por su colaboración.

VARIABLES, DIMENSIONES E ITEMS	1 Total ment e en desac uerdo	2 En desac uerdo	3 Ni de Acuerdo ni en Desacuerd o	4 De acuer do	5 Total ment e de acuer do
VARIABLE I: Selección de Personal. Dimensión: Formación académica.					
01.- ¿Considera usted que la municipalidad al convocar personal exige al postulante contar con cursos o diplomados de capacitación de acuerdo al área?					
02.- ¿Considera usted que la municipalidad en el proceso de convocatoria exige de forma específica al postulante contar con el nivel profesional, técnico o las habilidades necesarias para el cargo?					
03.- ¿Considera usted que los requisitos académicos que la municipalidad exige en el proceso de convocatoria son los adecuados en relación al cargo?					

04.- ¿Considera usted que la municipalidad en el proceso de convocatoria exige la presentación de constancias, diplomas o certificados que sustente la formación académica del postulante?					
Dimensión: Experiencia laboral					
05.- ¿Considera usted que la municipalidad al contratar personal requiere al postulante contar la experiencia necesaria para el cargo?					
06.- ¿Considera usted que la experiencia laboral que la municipalidad exige al postulante en la convocatoria, son necesarios en relación al cargo al que postula?					
07.- ¿Considera usted que la municipalidad en el proceso de convocatoria exige la presentación de constancias de trabajo, que acrediten la experiencia de postulante?					
Dimensión: Entrevista personal					
08.- ¿Cree usted que la municipalidad desarrolla las entrevistas de selección de personal usando técnicas adecuadas?					
09.- ¿Considera usted que la municipalidad realiza las entrevistas de selección de personal en un ambiente adecuado?					
10.- ¿Considera usted que las preguntas realizadas por la municipalidad en la entrevista personal son claras y tienen relación directa con el cargo que se postula?					
VARIABLE II: Desempeño Laboral					
Dimensión: Desempeño profesional					
11.- ¿Considera que los colaboradores de la municipalidad cumple sus funciones y metas con el nivel, habilidades y profesionalismo que exige su cargo?					
12.- ¿Considera usted que los colaboradores de la municipalidad se capacitan para cumplir sus funciones y metas de acuerdo a las nuevas directivas y requerimientos que se exigen en relaciona a su cargo?					
13.- ¿Considera usted que la municipalidad programa capacitaciones orientadas al crecimiento académico y laboral de sus colaboradores?					
14.- ¿Considera usted que la municipalidad propicia alianzas con academias o centros de capacitación a fin de obtener beneficios para los trabajadores que desean capacitarse de forma individual y con sus propios recursos?					
Dimensión: Ambiente Laboral					

15.- ¿Considera usted que los colaboradores de la municipalidad cuentan con una infraestructura cómoda y agradable para el desarrollo de sus funciones?					
16.- ¿Considera usted que la municipalidad implementa políticas y directivas de salud y seguridad laboral?					
17.- ¿Considera usted que los gerentes o jefes de la municipalidad propician un adecuado clima laboral, para el eficiente desempeño de las funciones de los colaboradores?					
Dimensión: Motivación					
18.- ¿Considera usted que los colaboradores se sentirían motivados si la municipalidad contara con una política de incentivos por logros destacables en el desempeño de sus funciones?					
19.- ¿Considera usted que la municipalidad le brinda una adecuada remuneración a sus colaboradores?					
20.- ¿Considera usted que la municipalidad tiene la política de escuchar y considerar las recomendaciones que los colaboradores realizan para el eficiente desarrollo de sus funciones y la mejora de la gestión institucional?					

Fuente: El investigador.

Anexo 2 - Validación de instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE
 VARIABLE DEPENDIENTE: SELECCIÓN DE PERSONAL

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSION 1 : FORMACIÓN ACADÉMICA								
1	¿La municipalidad Cuenta con cursos de capacitación?	✓		✓		✓		
2	¿Considera que la municipalidad le da oportunidad a sus colaboradores para realizar cursos de especialización?	✓		✓		✓		
3	¿Considera que la municipalidad le brinda a sus colaboradores la facilidad para prepararse?	✓		✓		✓		
4	¿Cree usted que los colaboradores tienen la experiencia necesaria para desempeñarse eficientemente en las funciones que le asigna la municipalidad?	✓		✓		✓		
DIMENSION 2: EXPERIENCIA LABORAL								
5	¿Considera usted que los colaboradores tienen el tiempo necesario como experiencia para ser eficientes en la municipalidad?	✓		✓		✓		
6	¿Considera usted que colaboradores tienen las referencias adecuadas?	✓		✓		✓		
7	¿Considera usted que los colaboradores se desempeñan adecuadamente?	✓		✓		✓		
DIMENSION 3: ENTREVISTA DE PERSONAL								
8	¿Cree usted que la municipalidad incentiva adecuadamente, a los servidores de la entidad?	✓		✓		✓		
9	¿Considera usted que existe un ambiente agradable en la Municipalidad de Ancón?	✓		✓		✓		
10	¿Cree usted que el clima laboral es importante para mejorar el desempeño de los trabajadores?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia


Opinión de aplicabilidad: Aplicable [/] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. Ds. Carl A. Tabares Segura DNI: 672112

Especialidad del validador: INVESTIGACIÓN PSICOLÓGICA

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


 Fecha: 26 de Abril del 2014
 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

VARIABLE INDEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSION 1 : DESEMPEÑO ACADEMICO								
11	¿Considera que el personal cuenta con el nivel adecuado?	✓		✓		✓		
12	¿Considera usted que los colaboradores de la municipalidad desarrollan sus actividades adecuadamente?	✓		✓		✓		
13	¿Cree usted que la Municipalidad incentiva a que se desarrollen buenas relaciones Interpersonales?	✓		✓		✓		
DIMENSION 2: DESEMPEÑO LABORAL								
14	¿Considera usted que existen buenas relaciones entre los colaboradores?	✓		✓		✓		
15	¿Considera usted que los colaboradores son altamente responsables?	✓		✓		✓		
16	¿Considera usted que los colaboradores cuentan con las habilidades más óptimas y precisas?	✓		✓		✓		
DIMENSION 3: MOTIVACION								
17	¿Considera usted que los colaboradores son altamente capacitados?	✓		✓		✓		
18	¿Cree usted que a los colaboradores se les permite su participación para las diversas de la Municipalidad?	✓		✓		✓		
19	¿Considera usted que la Municipalidad le brinda una adecuada recompensa a los servidores?	✓		✓		✓		
20	¿Cree usted que el servidor se sentiría motivado si la municipalidad lo incentiva a través bonos?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Oscar A. Tapia Segura DNI: 672112

Especialidad del validador: Institución Científica

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dio suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

R. B. de Alvarado del 2014

 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE
VARIABLE DEPENDIENTE: SELECCIÓN DE PERSONAL

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSION 1 : FORMACIÓN ACADÉMICA							
1	¿La municipalidad cuenta con cursos de capacitación?	X		X		X		
2	¿Considera que la municipalidad le da oportunidad a sus colaboradores para realizar cursos de especialización?	X		X		X		
3	¿Considera que la municipalidad le brinda a sus colaboradores la facilidad para prepararse?	X		X		X		
4	¿Cree usted que los colaboradores tienen la experiencia necesaria para desempeñarse eficientemente en las funciones que le asigna la municipalidad?	X		X		X		
	DIMENSION 2: EXPERIENCIA LABORAL							
5	¿Considera usted que los colaboradores tienen el tiempo necesario como experiencia para ser eficientes en la municipalidad?	X		X		X		
6	¿Considera usted que colaboradores tienen las referencias adecuadas?	X		X		X		
7	¿Considera usted que los colaboradores se desempeñan adecuadamente?	X		X		X		
	DIMENSION 3: ENTREVISTA DE PERSONAL							
8	¿Cree usted que la municipalidad incentiva adecuadamente, a los servidores de la entidad?	X		X		X		
9	¿Considera usted que existe un ambiente agradable en la Municipalidad de Ancón?	X		X		X		
10	¿Cree usted que el clima laboral es importante para mejorar el desempeño de los trabajadores?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Dr.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Rodríguez Figueroa Jorge DNI: 10729462

Especialidad del validador: 27 de Julio del 2019

 Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

VARIABLE INDEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSION 1 : DESEMPEÑO ACADEMICO								
11	¿Considera que el personal cuenta con el nivel adecuado?	X		X		X		
12	¿Considera usted que los colaboradores de la municipalidad desarrollan sus actividades adecuadamente?	X		X		X		
13	¿Cree usted que la Municipalidad incentiva a que se desarrollen buenas relaciones interpersonales?	X		X		X		
DIMENSION 2: DESEMPEÑO LABORAL								
14	¿Considera usted que existen buenas relaciones entre los colaboradores?	X		X		X		
15	¿Considera usted que los colaboradores son altamente responsables?	X		X		X		
16	¿Considera usted que los colaboradores cuentan con las habilidades más óptimas y precisas?	X		X		X		
DIMENSION 3: MOTIVACION								
17	¿Considera usted que los colaboradores son altamente capacitados?	X		X		X		
18	¿Cree usted que a los colaboradores se les permite su participación para las diversas de la Municipalidad?	X		X		X		
19	¿Considera usted que la Municipalidad le brinda una adecuada recompensa a los servidores?	X		X		X		
20	¿Cree usted que el servidor se sentiría motivado si la municipalidad lo incentiva a través bonos?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. D. C. Rodríguez Figueroa DNI: 17.72.846.2

Especialidad del validador: _____

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entonde en dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dijo suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

27 de octubre del 2014


 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE
VARIABLE DEPENDIENTE: SELECCIÓN DE PERSONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSION 1 : FORMACIÓN ACADÉMICA								
1	¿La municipalidad Cuenta con cursos de capacitación?	X		X		X		
2	¿Considera que la municipalidad le da oportunidad a sus colaboradores para realizar cursos de especialización?	X		X		X		
3	¿Considera que la municipalidad le brinda a sus colaboradores la facilidad para prepararse?	X		X		X		
4	¿Cree usted que los colaboradores tienen la experiencia necesaria para desempeñarse eficientemente en las funciones que le asigna la municipalidad?	X		X		X		
DIMENSION 2: EXPERIENCIA LABORAL								
5	¿Considera usted que los colaboradores tienen el tiempo necesario como experiencia para ser eficientes en la municipalidad?	X		X		X		
6	¿Considera usted que colaboradores tienen las referencias adecuadas?	X		X		X		
7	¿Considera usted que los colaboradores se desempeñan adecuadamente?	X		X		X		
DIMENSION 3: ENTREVISTA DE PERSONAL								
8	¿Cree usted que la municipalidad incentiva adecuadamente, a los servidores de la entidad?	X		X		X		
9	¿Considera usted que existe un ambiente agradable en la Municipalidad de Ancón?	X		X		X		
10	¿Cree usted que el clima laboral es importante para mejorar el desempeño de los trabajadores?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):


Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. HBA. David Fernando Alvarado Corzo DNI: 27168879

Especialidad del validador: Administración Local

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para

.....de.....del 20.....

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

VARIABLE INDEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSION 1 : DESEMPEÑO ACADÉMICO								
11	¿Considera que el personal cuenta con el nivel adecuado?	X		X		X		
12	¿Considera usted que los colaboradores de la municipalidad desarrollan sus actividades adecuadamente?	X		X		X		
13	¿Cree usted que la Municipalidad incentiva a que se desarrollen buenas relaciones interpersonales?	X		X		X		
DIMENSION 2: DESEMPEÑO LABORAL								
14	¿Considera usted que existen buenas relaciones entre los colaboradores?	X		X		X		
15	¿Considera usted que los colaboradores son altamente responsables?	X		X		X		
16	¿Considera usted que los colaboradores cuentan con las habilidades más óptimas y precisas?	X		X		X		
DIMENSION 3: MOTIVACION								
17	¿Considera usted que los colaboradores son altamente capacitados?	X		X		X		
18	¿Cree usted que a los colaboradores se les permite su participación para las diversas de la Municipalidad?	X		X		X		
19	¿Considera usted que la Municipalidad le brinda una adecuada recompensa a los servidores?	X		X		X		
20	¿Cree usted que el servidor se sentiría motivado si la municipalidad lo incentiva a través bonos?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mg. *David Fernando Pineda Gomez* DNI: *24168879*

Especialidad del validador: *Asesor en Psicología*

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 20....

 Firma del Experto Informante.

Yo, DR. VICTOR DÁVILA ARENAZA, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo filial Lima sede Lima Norte, revisor de la tesis titulada "La selección de personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital De Ancón, Año 2017", del (de la) estudiante, Castro Quispe Miguel Angel , constato que la investigación tiene un índice de similitud de% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, Diciembre, año 2017.

.....

Firma

DR. VICTOR DÁVILA ARENAZA

DNI: 08467692

COORDINADOR DEL AREA DE INVESTIGACIÓN
DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------