



UNIVERSIDAD NACIONAL “SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO”

ESCUELA DE POSTGRADO

SELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA – ANCASH, 2020

Tesis para optar el grado de Maestro en Administración

Mención: Gestión Pública

CECILIA RAMOS FIGUEROA

Asesor: Dr. EDWIN HERNÁN RAMÍREZ ASÍS

Huaraz- Áncash - Perú

2023

Nº. Registro: **T0884**





UNIVERSIDAD NACIONAL
"SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO"
ESCUELA DE POSTGRADO

ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS

Los miembros del Jurado de Sustentación de Tesis, que suscriben, reunidos en acto público en el Auditorio de la Escuela de Postgrado, de la Universidad Nacional "Santiago Antúnez de Mayolo" para calificar la Tesis presentada por la:

Bachiller : **CECILIA RAMOS FIGUEROA**

Título : **"SELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA - ANCASH - 2020"**

Después de haber escuchado la sustentación, las respuestas a las preguntas y observaciones finales, la declaramos:

APROBADA, con el calificativo de QUINCE (15)

De conformidad al Reglamento General a la Escuela de Postgrado y al Reglamento de Normas y Procedimientos para optar los Grados Académicos de Maestro y Doctor, queda en condición de ser aprobado por el Consejo de la Escuela de Postgrado y recibir el Grado Académico de Maestro en **ADMINISTRACIÓN** con Mención en **GESTIÓN PÚBLICA**, a otorgarse por el Honorable Consejo Universitario de la UNASAM.

Huaraz, 08 de noviembre del 2022


Dr. Jorge Luis Vigo Moya
PRESIDENTE


Dr. Lorenzo Rafael Valderrama Plasencia
SECRETARIO


Mag. Carlos Humberto Chunga Anton
VOCAL


Dr. Edwin Hernán Ramírez Asís
ASESOR

NOMBRE DEL TRABAJO

T033_47029950_M.docx

AUTOR

Cecilia Ramos Figueroa

RECUENTO DE PALABRAS

15590 Words

RECUENTO DE CARACTERES

86148 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

90 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1.6MB

FECHA DE ENTREGA

Apr 12, 2023 12:52 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Apr 12, 2023 12:54 PM GMT-5**● 18% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 15% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 14% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 12 palabras)

MIEMBROS DEL JURADO

Doctor Jorge Luís Vigo Moya

Presidente



Doctor Lorenzo Rafael Valderrama Plasencia

Secretario



Magister Carlos Humberto Chunga Antón

Vocal



ASESOR

Doctor Edwin Hernán Ramírez Asís



AGRADECIMIENTO

Agradezco la confianza y dedicación de tiempo a mi asesor el doctor Edwin Hernán Ramírez Asís por la orientación y ayuda que me brindó para la realización de esta tesis.



A mis padres,
que son la razón de mi ser
y quienes me ayudaron a forjarme
como persona y profesional; por los sacrificios
y consejos para poder salir adelante y alcanzar mis metas.



Índice

Resumen.....	x
Abstract	xi
INTRODUCCIÓN	1
Capítulo I	
PROBLEMA DE INVESTIGACION.....	3-5
1.1. Planteamiento y Formulación del Problema.....	3
1.2. Objetivos.....	4
1.3. Justificación	5
1.4. Delimitación	5
Capítulo II	
MARCO TEORICO.....	6-34
2.1. Antecedentes de Investigación	6
2.2. Bases Teóricas	9
2.3. Definición de Términos	30
2.4. Hipótesis	32
2.5. Variables	33
Capítulo III	
METODOLOGIA	35-38
3.1. Tipo de Investigación	35
3.2. Diseño de la Investigación.....	36
3.3. Población y Muestra	36
3.4. Técnicas e Instrumento(s) de recolección de datos	36
3.5. Plan de Procesamiento y Análisis Estadístico de Datos	38

Capítulo IV

RESULTADOS Y DISCUSION	39-55
4.1 Presentación de Resultados	48
4.2 Prueba de hipótesis	
4.3 Discusión	
Conclusiones	56
Recomendaciones.....	58
Referencias bibliográficas.....	60
Anexos	66
Anexo 1 - Matriz de Consistencia	66
Anexo 2 – Selección del Talento Humano Cuestionario	67
Anexo 3 - Validación de Cuestionario	103

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Operacionalización de Variables</i>	34
Tabla 2. <i>Trabajadores de la Municipalidad de Independencia</i>	57
Tabla 3. <i>Selección de talento humano en la MDI</i>	60
Tabla 4. <i>Desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia</i> ..	63
Tabla 5. <i>Selección de talento humano y desempeño laboral en la MDI</i>	66
Tabla 6. <i>Prueba de normalidad de los datos</i>	67
Tabla 7. <i>Correlación entre selección del talento humano y desempeño laboral</i> ..	68
Tabla 8. <i>Correlación entre selección del talento humano y eficacia</i>	48
Tabla 9. <i>Correlación entre selección del talento humano y eficiencia</i>	72
Tabla 10. <i>Correlación entre selección del talento humano y economía</i>	74

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	12
Figura 2	39
Figura 3	40
Figura 4	41
Figura 5	41
Figura 6	42
Figura 7	43
Figura 8	43

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como propósito determinar la relación entre selección del talento humano y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Independencia en el periodo 2020. Fue de tipo aplicada, correlacional, transversal, ya que se aplicó a un periodo determinado. El diseño fue no experimental con muestra censal de 142 colaboradores del personal administrativo de la municipalidad distrital de Independencia. Se utilizó un cuestionario que fue aplicado mediante encuesta. Los resultados permiten concluir que existe una relación positiva directa entre la variable selección del talento humano y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Independencia en el periodo 2020 con coeficiente de relación rho de spearman de 0,790 que indica que, a mejor selección de talento humano, mayor desempeño laboral.

Palabras clave: Selección del talento humano, desempeño laboral, colaboradores.

ABSTRACT

The purpose of this research work was to determine the relationship between the selection of human talent and job performance in the district municipality of Independence in the period 2020. The research was of an applied, correlational, cross-sectional type, since the study was applied to a certain period, the design was non-experimental, since the investigation was carried out without manipulating any of the study variables. The study population was made up of the administrative staff of the district municipality of Independencia, with a total of 142 collaborators; likewise, the type of sample applied was census. The technique used corresponds to the survey with its instrument, such as the questionnaire, whose validation was done through expert judgment. For the analysis of the information, tables, graphs and statistical analysis were used, finally the study concludes that there is a direct positive relationship between the variable selection of human talent and job performance in the district municipality of Independence in the period 2020, since the coefficient Spearman's rho relationship yielded a coefficient of 0.790, indicating that the better selection of human talent, the higher job performance.

Key words: Selection of human talent, work performance, collaborators.

INTRODUCCIÓN

Actualmente, el mercado laboral es altamente competitivo. Por ello, la selección de personal a menudo es un factor determinante del éxito de una empresa. Como señala Rico (2020), “el proceso de reclutamiento de personal es un paso sumamente importante, ya que de él dependen los resultados a corto y largo plazo y por eso el programa de reclutamiento y selección de personal debe encontrarse dentro de la planeación estratégica de la empresa” (p. 19).

Diferentes empresas alrededor del mundo buscan profesionales con ciertas habilidades y capacidades y que contribuyan en gran medida al cumplimiento de los objetivos organizacionales. Por eso, la importancia del reclutamiento y selección del personal radica en que este garantiza un proceso transparente y organizado, contribuyendo a la selección de personas altamente calificadas y que cumplan con el perfil solicitado (Márquez, 2014). Sin embargo, la cantidad de profesionales desempleados en la actualidad es grande y la selección se realiza por afinidad, obviando etapas relevantes del proceso. Por lo tanto, el personal seleccionado no cumple con el perfil requerido para el puesto de trabajo.

El desempeño laboral juega un papel crucial en la organización, pues de este depende la productividad.

El desempeño laboral es un factor de suma importancia, pues este es un factor determinante de la producción total de la empresa u organización. Asimismo, un alto nivel de desempeño laboral es de una ventaja frente a la competencia teniendo en cuenta el manejo eficiente de los costos de producción. (Gutiérrez, 2014, p. 3).

Sin embargo, los niveles de desempeño de los colaboradores dentro de una organización dependen de muchos factores: compromiso laboral, clima laboral, cultura organizacional, comunicación efectiva, entre otros.

Quintana (2018) señala que “el desempeño laboral debe ser evaluado de forma periódica a fin de que se diseñen estrategias que aumenten el desempeño laboral de cada colaborador” (p. 30). Por eso, la selección de personal debe desarrollarse bajo rigurosos estándares de calidad, ya que permite disminuir costos y rotación de personal. De ser así, el efecto positivo será el aumento de la productividad, desempeño laboral y clima laboral.

Vallejos (2020) señala que es “importante diseñar un proceso de reclutamiento estricto con el fin de contratar el personal idóneo, asegurando el desempeño laboral positivo” (p. 99).

Capítulo I

PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1. Planteamiento y formulación del problema

La mayoría de personas que ocupa un cargo administrativo no tiene el perfil ideal, pues un inadecuado proceso de reclutamiento de personal impide cumplir con los objetivos de selección del talento humano. Entonces, se puede inferir que en la actualidad la selección del talento humano se realiza de manera incorrecta.

La selección del talento humano debe seguir un estándar riguroso: la correcta verificación del requerimiento, evaluación curricular, evaluación de conocimientos y la entrevista personal. Si no hay una adecuada selección del talento humano, no se podrá garantizar un buen desempeño laboral. Una evaluación del desempeño trae beneficios tanto al que lo realiza como al que se le aplica. “En resumidas cuentas, puede decirse que la evaluación del desempeño es determinante para verificar si la política de recursos humanos de una organización es la correcta o no” (Rivera, 2014).

Si el personal seleccionado cumpliría al 100% con el perfil solicitado, el desempeño laboral de los seleccionados estaría garantizado, y en efecto la Municipalidad Distrital de Independencia brindaría servicios de calidad a la ciudadanía. Además, cumpliría con sus metas y objetivos trazados, lo cual generaría el crecimiento económico y social en todo el distrito.

Actualmente, todos los empleados son ubicados en puestos para los cuales tienen la capacidad. Por eso cumplen su tarea de manera intensa, eficiente, coherente, y con orgullo y habilidad.

Por todo lo expuesto, se plantea el siguiente **problema general**:

¿Qué relación existe entre la selección de talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia en el periodo del 2020?

Y se plantea los siguientes **problemas específicos**:

- a) ¿Qué relación existe entre la selección de talento humano y la eficacia en la Municipalidad Distrital de Independencia en el periodo 2020?
- b) ¿Qué relación existe entre la selección de talento humano y la eficiencia en la Municipalidad Distrital de Independencia en el periodo 2020?
- c) ¿Qué relación existe entre la selección de talento humano y la economía en la Municipalidad Distrital de Independencia en el periodo 2020?

1.2. Objetivos

Objetivo general:

Determinar la relación entre la selección de talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia en el periodo 2020.

Objetivos específicos:

- a) Establecer la relación entre la selección de talento humano y la eficacia en la Municipalidad Distrital de Independencia en el periodo 2020.
- b) Identificar la relación entre la selección de talento humano y la eficiencia en la Municipalidad Distrital de Independencia en el periodo 2020.
- c) Determinar la relación entre la selección de talento humano y la economía en la Municipalidad Distrital de Independencia en el periodo 2020.

1.3. Justificación

Teórica

Desde el punto de vista teórico, esta investigación se justifica porque en su desarrollo se utilizaron teorías propuestas por diversos autores. Además, se añade nueva información a la literatura, y se resalta la conexión entre la selección del talento humano y el desempeño laboral en las entidades públicas. También proporciona un punto de partida para futuros estudios similares.

Práctica

La presente investigación es práctica porque sus resultados serán de utilidad para la Municipalidad distrital de Independencia y otras instituciones públicas. Aporta datos para la mejora del desempeño laboral y una adecuada selección del talento humano. Por eso, constituye una fuente de referencias para futuras investigaciones para personas interesadas en el tema.

Metodológica

La metodología empleada, así como el instrumento validado, pueden ser usados en futuras investigaciones.

1.4. Delimitación

Esta investigación se realizó con los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Independencia, provincia de Huaraz, Ancash, durante el año 2020.

Capítulo II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de investigación

A nivel internacional

Cevallos (2013), en la investigación *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral, Dirección Provincial Agropecuaria de Santa Elena, año 2013*, tuvo como objetivo

determinar el impacto de la gestión del talento humano en el desempeño laboral a través de un estudio que involucra a directivos, personal administrativo y operativo orientado al diseño de un modelo de gestión para fortalecer el desempeño laboral. Los enfoques de la investigación incluyeron la descripción, la documentación y la bibliografía, todos ellos inductivos. La población y la muestra lo constituyeron 58 trabajadores y se utilizaron cuestionarios para el recojo de datos. Se concluye que el diseño facilita la ponderación de varias opciones durante la ejecución del estudio, lo que permite obtener los mejores resultados posibles con la ayuda de los empleados públicos; y que el modelo de gestión de talentos es un recurso que incorpora los procedimientos organizativos desarrollados para el subsistema de gestión de talentos que ordena la Ley Orgánica de la Función Pública (LOSEP). (p. 3)

A nivel nacional

Torres (2021), desarrolló la tesis *Proceso de selección de personal y su influencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de La Victoria, 2018* con el propósito de

crear un modelo de proceso de selección de talento humano para potenciar el desempeño laboral en la DMLV en el 2018. El estudio fue descriptivo, no experimental y propositivo. Del total de 200 empleados de la población, se escogió una muestra de muestra de 100. Los datos se recogieron mediante una encuesta. Se concluye que el Municipio examinado tiene empleados de bajo rendimiento, ya que desempeñan funciones asociadas a los puestos para los que fueron contratados. (p. 6)

Guevara y Villanueva (2019) llevaron a cabo la investigación *Selección de personal y desempeño laboral en la empresa Tiendas Exclusiva EIRL de la ciudad de Cajamarca, 2019*. El objetivo principal fue

identificar los factores que influyen en la selección de los empleados y la eficacia con la que cumplen sus funciones. La investigación se diseñó utilizando un elemento de la técnica básica-aplicada. Se contó con una población de 57 empleados y la muestra fue censal. Como instrumento se utilizó un cuestionario y los datos se recogieron mediante la técnica de la encuesta. El coeficiente de Pearson permite observar que solo existe una asociación positiva muy débil entre las dos variables, pues el índice es de 0,047. Por lo tanto, se concluye que no existe una relación positiva significativa y que el procedimiento de selección no influye en la competencia de los trabajadores. (p. 06).

Rojas y Vélchez (2018) desarrollaron la investigación *Gestión del talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral del personal de puesto de Salud Sagrado Corazón de Jess - Lima, 2018* con el objetivo de

identificar la conexión entre la gestión del talento humano y el desempeño de los empleados del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jess. Para la creación de la investigación, el equipo se apoyó en una estrategia cuantitativa, un diseño aplicado y no experimental y un alto grado de correlación. Cincuenta trabajadores constituyeron la población global y la muestra de este estudio. El método empleado fue una encuesta por cuestionario con validación de expertos. El análisis de los datos se realizó en el SPSS versión 22, donde se calculó un coeficiente de Pearson de 0,510, que indica una correlación positiva y directa entre los dos factores. (p. 6)

A nivel local

Valentin (2017) llevaron a cabo la investigación *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016*". El objetivo fue

conocer cómo la gestión del talento humano afecta el desempeño de los empleados de la Red de Salud Huaylas Sur en el año 2016. Es un estudio correlacional debido a que no se manipularon conscientemente las variables. Se trabajó con una muestra 171 empleados. Para recopilar los datos se aplicaron encuestas en línea y en papel. Se determinó que existe una fuerte correlación entre la gestión del talento humano y la productividad de los empleados de la Red de Salud Huaylas Sur. (pp. 5-7)

Huarza (2017) llevó a cabo la investigación *Clima organizacional y desempeño laboral del talento humano administrativo del Hospital II de ESSALUD de Huaraz, en el año 2017*. El objetivo fue

demostrar que existe una correlación entre ambas variables. El estudio es cuantitativo, correlacional aplicado, no experimental, transeccional. La muestra censal estuvo conformada por 30 funcionarios administrativos del Hospital ESSALUD II de Huaraz. el instrumento fue el cuestionario y los datos se recogieron mediante la técnica de la encuesta. Se realizó la prueba de Chi-cuadrado con el cual se determinó que existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño del personal administrativo de ESSALUD Hospital II de Huaraz, pues así lo indica el resultado de 10,866, con una significación de 0,001. (p. 7)

2.2. Bases teóricas

A. Selección del talento humano

A.1. Concepto

A continuación se presenta la propuesta de Chiavenato (2006). Según este autor,

la selección del talento humano es el proceso cuyo objetivo es seleccionar a la persona adecuada para un puesto de trabajo en específico. Para la selección de los candidatos más idóneos se siguen ciertos criterios de selección, los cuales se basan en datos e información relevante para el puesto que genera la vacante. La selección depende principalmente de la especificación del trabajo y el propósito es lograr más objetividad y precisión en la selección de empleados.

El proceso de Selección de personal involucra tres modelos de comportamiento.

Modelo de colocación. Este modelo se caracteriza por la existencia de un solo candidato para cubrir la vacante disponible, por lo que las opciones bajo este modelo son sumamente limitadas.

Modelo de selección. Este modelo se origina al momento en que existen diferentes candidatos para cubrir un puesto de trabajo en específico. Los perfiles de cada candidato se comparan con los requerimientos del cargo y pueden ocurrir dos hechos, ya sea de aprobación o rechazo. Este modelo de selección es mucho más completo y objetivo es seleccionar el candidato más idóneo para ocupar el puesto vacante.

Modelo de clasificación. Este modelo tiene un enfoque mucho más amplio y ofrece la oportunidad de seleccionar entre varios candidatos. Asimismo, ofrece la posibilidad de adaptar el candidato al puesto de trabajo. Pueden ocurrir dos situaciones, aceptación o rechazo, y en caso de que el participante sea rechazado, puede seguir postulando a las convocatorias disponibles hasta que estas se agoten. (pp. 15-20)

Innova (2021) señala que la selección del talento humano es una actividad estratégica realizada por las organizaciones para la captación de recursos humanos. Se basa en la identificación de ciertas habilidades y destrezas para ocupar un puesto vacante. Asimismo, el autor añade que esta estrategia se aplica con la finalidad de agregar mayor valor a la organización, y a la vez estimularlo y garantizar su desarrollo continuo a través de capacitaciones periódicas.

A.2. Pasos a seguir en el proceso de selección

Alles (2006) señala que existen diferentes pasos básicos a seguir en la selección del talento humano.

- Necesidad de cubrir una plaza
- Solicitud de personal
- Revisión de la descripción del puesto
- Análisis sobre eventuales candidatos
- Decisión de reclutamiento interno o externo
- Definir las fuentes de reclutamiento
- Recepción de papelerías de candidatos
- Primera revisión de antecedentes
- Entrevistas (1 o 2 rondas)
- Evaluaciones psicológicas
- Formación de candidatura
- Informes de finalistas
- Presentación de finalista
- Selección de finalista
- Inducción al nuevo personal (p. 69)

A.3. Reclutamiento

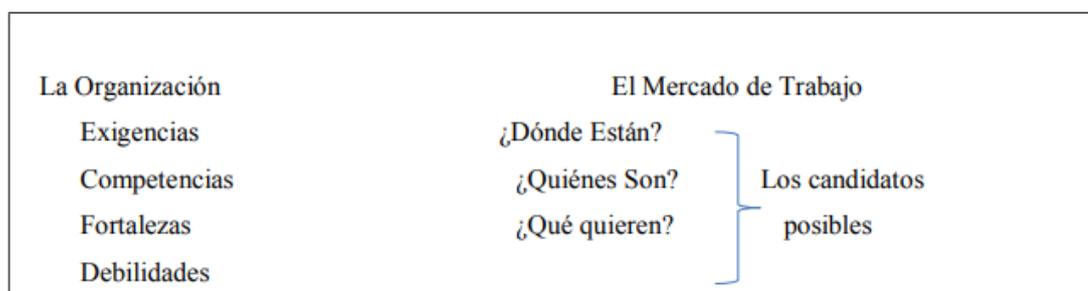
El reclutamiento es un paso preliminar en el proceso de selección (López-Fé, 2008). Sin embargo, se suele tratar como un elemento integral del proceso

debido a su papel central a la hora de atraer a personas calificadas para que participen en el proceso de selección. Para conseguir que las personas se interesen por trabajar para la organización contratante, esta lleva a cabo una serie de actividades basadas en los medios de comunicación conocidas como "reclutamiento".

El reclutamiento es el primer contacto que hace una persona con la empresa, con aspiraciones de ser parte de la empresa, sumando interés a esta etapa. La importancia de la contratación en cualquier organización radica en la recopilación de datos que pueden ser considerados para un futuro empleo y la investigación se centra en lo que se requiere en el puesto. En las organizaciones, la contratación es también una forma de proyectar su propia imagen. Por ello implementan políticas de contratación, y algunas prefieren medios formales y confidenciales, mientras que otras optan por publicar su imagen y filosofía a partir de la publicación de avisos.

Figura 1

Aspectos del reclutamiento



Fuente. López-Fé (2008)

A.4. Selección del talento humano en el sector público

Normas de procedimientos de selección en el Perú

Según la Ley del Servicio Civil (Ley No. 30057), la gestión de incorporación incluye un procedimiento de selección que prioriza encontrar a la mejor persona para el puesto vacante considerando factores como el mérito, la apertura, la igualdad de oportunidades y el cumplimiento de todas las calificaciones necesarias.

La selección en la Municipalidad Distrital de Independencia se rige por un cronograma. El proceso se desarrolla en cuatro etapas: (Etapa preparatoria, Etapa de convocatoria y reclutamiento y Etapa de evaluación).

- i) **Etapa preparatoria.** Este paso tiene en cuenta todas las acciones que debe realizar el área de recursos humanos para iniciar el desarrollo de selección, compitiendo francamente por el desempeño dentro de la unidad. La entidad podrá autorizar a SERVIR para realizar el proceso de selección de los gerentes generales, para lo cual se suscribirá un convenio de cooperación interinstitucional con SERVIR. En este caso, el rol de la oficina de recursos humanos será coordinar las organizaciones entre la unidad y SERVIR, así como ejecutar la entrevista final con los finalistas.
- ii) **Etapa de convocatoria y reclutamiento.** Este paso tiene en cuenta todas las acciones que se deben realizar para asegurar la adecuada publicación y atracción de potenciales candidatos para cubrir las vacantes, así como dar a conocer los mecanismos de postulación. Este paso puede ser tercerizado en el caso de puestos de trabajo en el grupo de servicios generales o en el grupo de

agencias de actividades complementarias, si la unidad lo considera conveniente. Las organizaciones deben utilizar la plataforma virtual proporcionada por SERVIR para la contratación. En el caso de gerentes generales, los candidatos deberán registrarse a través de la plataforma provista por SERVIR.

iii) Etapa de evaluación. Los candidatos que fueron aceptados al final del período de invitación y contratación ahora se denominan solicitantes y deben aprobar evaluaciones para verificar su idoneidad para la vacante. La oficina de recursos humanos debe tener protocolos establecidos para administrar pruebas de evaluación para proteger la confidencialidad del contenido de las personas. En caso de realizarse una auditoría externa, corresponde a la Dirección de Recursos Humanos verificar el cumplimiento por parte del contratista de lo dispuesto en la Directiva y la normativa aplicable o coordinar con SERVIR en caso de ser necesario. Las clasificaciones están determinadas por la naturaleza de las situaciones.

A.5. Dimensiones para medir la selección del talento humano

Según Gumucio (2010), las dimensiones son las siguientes:

- **Verificación de requerimientos técnicos mínimos**

Son las características esenciales que debe poseer la persona que desea ocupar el puesto. Normalmente se distingue entre requerimientos básicos y adicionales.

a) Requerimientos básicos o fundamentales. Son estas “condiciones” indispensables bajo las cuales no sería posible el desempeño 'normal' en el

puesto. Por ejemplo, formación básica en las tareas debido a la formación y experiencia pertinentes (situación similar).

- b) Requerimientos adicionales o complementarios.** Son estas características, junto con las exigencias previas, las que permitirán un "desempeño sobresaliente". Por ejemplo, capacitación específica y experiencia en un puesto similar.

Durante el proceso de selección, debemos centrar toda nuestra atención en identificar los requisitos exactos, y evaluar si podemos encontrar perfiles que cumplan con los requisitos básicos y adicionales al nivel requerido en el mercado laboral.

▪ **Evaluación curricular**

La lectura del currículum vitae (CV) debe ser relevante para el perfil que se quiere incluir, considerando también su extensión, estilo de redacción, errores comunes, etc. Algunos aspectos como la edad, el género, la raza, etc. pueden ser discriminatorios, por lo que deben ser considerados conforme a la ley, para no ser perseguidos. Después de la lectura del CV, habrá una lista de los candidatos a entrevistar. En consecuencia, es necesario crear un formulario de oferta para garantizar el proceso de selección.

▪ **Evaluación de conocimientos**

Las evaluaciones aplicadas por la empresa organizadora de la selección de talento humano pueden ser de distintos tipos:

- a) Exámenes psicológicos
- b) Assessment center

c) Conocimientos técnicos

d) Habilidades específicas

Las pruebas psicológicas son una herramienta informativa para la revisión final de la solicitud y permiten que las personas expresen diferentes aspectos. No se debe utilizar como excepción al procedimiento a menos que se identifique una condición psiquiátrica específica que pueda interferir con el funcionamiento de la situación o indicar una posible condición patológica.

El Assessment Center es una técnica empleada con la finalidad de evaluar los recursos y el potencial de la gestión con el uso de diversas técnicas de evaluación. Su aplicación se basa en la búsqueda del potencial humano y se utiliza principalmente en los procesos de selección interna, evaluación, promoción, identificación de necesidades formativas, planificación y desarrollo de carrera.

La metodología que se utiliza en un proceso de Assessment Center es la mezcla de varias técnicas: cuestionarios de personalidad, ejercicios de liderazgo, juegos de rol, dinámicas de equipo, juegos de negocios, entrevistas personales, etc., en las que se intenta observar ciertas habilidades, comportamientos y competencias, que permiten evaluar destrezas como planificación, habilidades directivas, gestión, comunicación, etc.

Este sistema tiene ventajas significativas en comparación con otras técnicas de evaluación porque tiene una aplicación simple y tiene alta confiabilidad y validez. Por lo tanto, tiene mejores predicciones de comportamiento.

A través de la práctica se refuerza la formación y con ella la apreciación de las habilidades existentes o faltantes del candidato. Asimismo, se observan los comportamientos del grupo. En general, este método elimina muchas de las desventajas de otras evaluaciones y se vuelve más objetivo y aceptado por más solicitantes, por lo que se utiliza cada vez más como una medida de apoyo a la gestión de recursos humanos.

Las pruebas de conocimiento o habilidades específicas pretenden comprobar las destrezas técnicas y el grado de habilidad para la puesta en práctica de los conocimientos teóricos y experiencia que el candidato posee. Depende de cada empresa y el nivel de candidato buscado. Su aplicación se puede llevar a cabo al inicio del proceso o a la mitad del mismo.

Las empresas aplican diferentes pruebas de conocimientos y habilidades, como:

- Exámenes escritos
- Pruebas de conocimiento específico
- Pruebas de competencia personal
- Pruebas de logro
- Exámenes enfocados en la determinación de las competencias personales de cada candidato
- Pruebas o exámenes donde se simule el desarrollo de las actividades del puesto
- Aplicación de diferentes dinámicas, implicando juegos, así como debates en grupo

▪ **Entrevista personal**

La entrevista de personal se encontrará bajo la responsabilidad del Comité de Selección, quien deberá evaluar diferentes puntos como las competencias, habilidades, compromiso de los postulantes, así como otros criterios, los cuales se encuentren relacionados con el perfil de puesto que se está evaluando.

La entrevista es uno de los factores que más influye en la decisión final de contratar o no a un candidato. Es un diálogo que tiene un propósito específico y tiene en cuenta expresiones, gestos, posturas, etc.

El entrevistador y entrevistados tienen sus roles y deben actuar acorde a ellos. Las preguntas de la entrevista deben prepararse con anticipación y pueden ser cerradas, investigativas, provocativas o abiertas.

B. Desempeño laboral

B.1. Concepto

Morales (2016) menciona que el desempeño como el rendimiento laboral que el colaborador manifiesta ejecutar las tareas principales que exige el cargo en la organización. El trabajador muestra sus diferentes competencias de carácter laboral que este haya logrado alcanzar, en estas se integran diferentes habilidades, conocimientos, sentimientos, actitudes, experiencias, motivaciones y valores los cuales contribuyen a lograr los resultados esperados. (p.48).

Según Robbins, Stephen y Coulter (2013), el rendimiento en el trabajo es el proceso que determina lo bien que una organización completa sus tareas y alcanza

sus objetivos. Además, los autores señalan que la medición del rendimiento en el trabajo permite evaluar el progreso personal hacia los objetivos de la organización.

Según Motowidlo (2003), el desempeño laboral se define como el valor total esperado para la organización que lleva a cabo un individuo durante un período de tiempo específico.

Mondy (2010), define a la gestión del desempeño como “un proceso de desempeño orientado a objetivos que tiene como objetivo mejorar la implementación adecuada de las operaciones de la organización para aumentar la productividad de los trabajadores y el equipo y, en última instancia, ser la organización” (p. 86).

Robbins (2005) sostiene que el desempeño es “el nivel de ejecución alcanzado por el colaborador dentro del logro de objetivos y metas por un periodo de tiempo determinado por la organización” (p. 56)

Por otro lado, Chiavenato (1999) define el desempeño laboral como el conjunto de acciones observadas en los colaboradores, los cuales son de suma importancia para el logro de los objetivos organizacionales. El buen desempeño es una de las fortalezas más grandes con las que cuenta una organización. El desempeño laboral varía, según los factores condicionantes por los que se encuentre influenciado. Asimismo, el esfuerzo de cada colaborador dependerá de las habilidades y destrezas de cada individuo y de la forma en como perciba el papel que desempeñe. (p. 87)

B.2. Importancia del desempeño laboral

El desempeño laboral es fundamental para las organizaciones modernas, así como para la gestión de los recursos humanos porque permite el control, el desarrollo y la motivación.

Las evaluaciones de desempeño laboral pueden establecer prioridades o enfocar esfuerzos en personas y/o sistemas organizacionales. Dado que algunas municipalidades también basan sus decisiones en los resultados obtenidos de las evaluaciones de desempeño, las evaluaciones deben ser completamente transparentes para obtener resultados importantes y significativos para la toma de decisiones.

La capacitación es vista como una forma de mejorar la eficiencia de sus trabajadores y el desarrollo profesional del servidor. Dicha formación puede impartirse dentro o fuera del horario laboral. Si la formación en jornada laboral se considera tiempo efectivo de trabajo, los trabajadores que acudan a la formación externa deberán contar con las instalaciones adecuadas, incluidas las licencias con o sin derechos.

En el sector público se puede otorgar un descanso formativo de hasta dos años con licencia si se trata de una beca externa y los empleados tendrán acceso a otra beca solo después de tres veces la duración de la beca anterior y serán responsables de la prestación de servicios a la institución el doble de la duración de la beca. (Ibáñez, 2011, p. 90)

A través de la evaluación del desempeño de los empleados en el desarrollo de sus trabajos es posible medir directamente los niveles de desempeño con el fin de mejorar sus logros personales en el entorno laboral.

La evaluación de la organización pretende revelar no solo los elementos buenos y malos de la empresa, sino también la eficacia de las políticas de personal, como la selección, la formación y las prestaciones, entre otras. Como factores de evaluación tenemos:

- El rendimiento laboral es medido a través de la productividad del colaborador, tomando en cuenta la calidad de bienes y/o servicios producidos (Conrero & Cravero, 2019).
- Las diversas actividades personales, se evalúan a partir del nivel de integración al equipo de trabajo, puntualidad, cooperación, responsabilidad e identificación con la organización (Ibáñez, 2011).

En la empresa, un equipo es un conjunto de trabajadores que coordinan conscientemente sus esfuerzos para lograr un objetivo común.

El individuo, con la finalidad de cumplir con sus objetivos, se encarga de la planificación, teniendo en cuenta las posibles dificultades que se puedan atravesar en su camino a la meta.

En las diferentes organizaciones, los objetivos son trazados por la alta dirección, cuya ejecución se encuentra a cargo de los colaboradores de la empresa, los cuales deben trabajar en equipo, haciendo un uso eficiente de los recursos de la organización. Asimismo, estos deben encontrarse liderados por un ejecutivo.

Por otro lado, Ibáñez (2011) menciona que las actividades pueden cumplirse con cierto número de colaboradores trabajando en equipo, sin embargo, es necesario que el líder sea una persona idónea, para dirigir de manera eficiente.

El líder encargado debe implementar los siguientes puntos básicos:

- Forjar confianza en cada uno de los subordinados.
- Establecer propósitos comunes en los colaboradores de cada área de trabajo.
- Fomentar la integración entre compañeros de trabajo.
- Incluir a los subordinados en la toma de decisiones.
- Fomentar el compromiso mutuo y la responsabilidad en las labores y actividades del puesto de trabajo.
- Promover la intercomunicación.
- Festejar los éxitos generados en grupo.
- Ser un líder para el equipo de trabajo, dirigiendo y coordinando las actividades. (pp. 15-23)

Investigadores del Centro de Investigación y Desarrollo de Capacidades en Administración Pública de la Universidad de Costa Rica (2015) encontraron que los equipos efectivos comparten tres características clave:

- a) Conjunto de personas integrada por dos o más personas.
- b) La organización en donde se desarrollarán las actividades.
- c) La meta u objetivo planteado.

Estos tres factores son cruciales para el desarrollo de los equipos, tal y como se ha comentado anteriormente. Sin embargo, para que los compañeros se consideren un equipo, deben tener los mismos valores, expectativas y objetivos.

B.4. La necesidad de evaluar desempeño laboral

Las diferentes municipalidades basan sus decisiones de pagos de remuneración y ascensos en las evaluaciones de los empleados, ya que juegan un papel importante dentro de la administración pública. Medir el desempeño permite a los gerentes y compañeros de trabajo desarrollar un plan para corregir las deficiencias y promover lo que los colegas están haciendo bien.

Las revisiones de desempeño deben tener propósitos útiles de planificación de carrera; proporcionan la capacidad de revisar el plan de carrera del empleado a la luz de sus fortalezas y debilidades.

B.5. Modelos de evaluación de desempeño

Kim, Shin y Swanger (2009) clasifican la evaluación del desempeño de la siguiente manera:

B.5.1. Evaluación de grados

- **Evaluación en 90 grados.** El supervisor inmediato del empleado es el responsable de hacer este tipo de revisión.
- **Evaluación en 180 grados.** Los jefes y los compañeros del mismo nivel de responsabilidad del empleado evalúan simultáneamente el rendimiento del trabajador.

- **Evaluación en 360 grados.** Cuando usted participa en una evaluación de 360 grados, sus superiores, compañeros y subordinados directos le dan su opinión sobre su rendimiento.

B.5.2. Evaluación de rasgos de desempeño

La evaluación de rasgos de desempeño es aquella evaluación que se basa en diferentes características del trabajador. Estas evaluaciones son precedidas por un supervisor, el cual se centra en los rasgos exhibidos por el colaborador. Este tipo de evaluación es la más utilizada en las empresas de servicios. La imparcialidad del evaluador es un punto fundamental para la obtención de resultados precisos y reales.

B.5.3. Evaluación de comportamiento

A través del método de la evaluación del comportamiento, se opina acerca de las acciones del colaborador en relación al puesto de trabajo que ocupa. Este método es desarrollado mediante escalas de puntaje, y las escalas que se suelen utilizar son: De comportamiento, Elección obligatoria, Gráficas.

B.5.4. Ranking directo

Compara el desempeño de los trabajadores en la empresa. El resultado final es una lista en la cual se considera un puesto a cada colaborador, ubicando a cada uno de mejor a peor.

B.5.5. Gestión por objetivo

Este tipo de evaluación se caracteriza por la designación de diferentes objetivos a los colaboradores y los resultados son medidos con el cumplimiento de los objetivos designados. La evaluación es realizada por los jefes inmediatos.

B.5.6. Evaluaciones psicológicas

A través de este tipo de evaluación se califica las diferentes habilidades intelectuales de los colaboradores. Asimismo, se evalúa la estabilidad emocional del colaborador. Para este tipo de evaluación se aplican procesos objetivos.

B.6. Objetivos de la evaluación de desempeño

Mazariegos (2015) sostiene que la Evaluación de Desempeño tiene los siguientes objetivos

- Contribuir a la Dirección en la toma de decisiones en relación con el capital humano, transferencias, asensos, y despidos.
- Distinguir las diferentes habilidades y competencias de cada uno de los colaboradores que se desempeñen en la organización.
- Detectar las diferentes necesidades de capacitación y desarrollo en la organización.

B.7. Modelos del desempeño laboral

Campbell (1990) propone tres determinantes para su modelo de desempeño laboral:

- **Conocimiento declarativo.** Involucra todo lo requerido para llevar a cabo la tarea, tomando en cuenta el rendimiento y el mantenimiento de la disciplina de cada miembro de la organización, sin dejar de lado el esfuerzo demostrado por el colaborador.
- **Habilidades y conocimientos procesales.** Busca facilitar el desempeño de los empleados a través del trabajo en equipo. Es una

combinación de conocimiento declarativo y conocimiento de operaciones de tareas. Incluye diferentes habilidades como la cognición, física, interpersonal, motora, psicológica y de autodirección.

- **Motivación.** Se encuentra ligado a la supervisión, así como también al liderazgo de los miembros de la organización

Asimismo, Earley y Shalley (1991) recomiendan un modelo de motivación, con lo cual buscan explicar cómo las metas laborales influyen sobre el desempeño. Consideran tres premisas siguientes:

- Los colaboradores se encuentran orientados por los objetivos y metas planteadas.
- Se desarrollan procesos cognitivos y de motivación de manera independiente.
- Cada uno de los colaboradores desarrolla actividades o tareas en un ámbito social, el cual influye significativamente en su manera de actuar.

B.6. Dimensiones para medir desempeño laboral

Davis y Newstrom (1999 p.15) sostienen que el desempeño laboral se puede medir a través de la aplicación del siguiente modelo:

- **Orientación a resultados.** Es una competencia que hace referencia a los esfuerzos que puede hacer un individuo para alcanzar los estándares de excelencia, refiriéndose de este modo a los niveles de rendimiento de cada individuo, a los objetivos y metas, a la competitividad y a la innovación.

- **Calidad.** Esta competencia comprende la capacidad que poseen los colaboradores de una organización. Asimismo, engloba las capacidades de la organización de actividades, estableciendo así prioridades que usan el tiempo de forma eficaz.
- **Iniciativa.** Es una competencia referida a la acción imprevista o no esperada por parte de uno de los colaboradores de una organización. La iniciativa es hacer más de lo exigido.
- **Comunicación.** Son los mensajes que comparten los miembros de una organización entre sí.
- **Planificación.** Es la capacidad de anticiparse a ciertos sucesos, así como planificar y organizar tareas a través de decisiones adecuadas, tomando en cuenta los recursos disponibles.

Asimismo, Bonnefoy y Armijo (2006) (p. 250-255) proponen las siguientes dimensiones para medir la variable desempeño laboral.

Eficacia

Es el grado de cumplimiento de las tareas asignadas, así como el grado de conformidad de las instrucciones con los planes de manejo, sin tener en cuenta los recursos que se les proporciona.

Cobertura:

Es el grado en que las actividades ofrecidas por una organización son capaces de cubrir o de lograr satisfacer la demanda total existente. El porcentaje de la cobertura

es obtenida a partir de la comparación de la situación actual respecto al máximo potencial que se puede entregar.

Focalización:

Identificar la fuga de demanda, o el porcentaje de clientes potenciales a los que no se llega realmente, es el punto de partida para desarrollar un indicador de este tipo. Es posible que a los usuarios que no reúnen los requisitos se les niegue el acceso a las ventajas del software (debido a problemas de registro), o puede ocurrir lo contrario, que a los usuarios legítimos se les impida descargar el software necesario (errores de exclusión). En segundo lugar, el análisis de la cobertura puede utilizarse para determinar cuántas personas necesitadas reciben realmente asistencia pública.

Resultado final

Al igual que las evaluaciones de programas públicos utilizan indicadores de eficacia, este pretende cuantificar el impacto global de la acción de la entidad.

La eficacia puede ser medida comparando los resultados obtenidos versus los resultados esperados. Asimismo, es posible la comparación entre los resultados obtenidos y los resultados considerados como factible u óptimos.

Huse y Bodwitch (2009) señalan que la eficacia es el desarrollo eficaz de una tarea o actividad para el desarrollo de una actividad. Para el éxito de una organización es necesario que exista un equilibrio entre la eficacia y eficiencia, de manera que se logre la reducción de costos, aumentando los beneficios.

Eficiencia

La eficiencia puede considerarse como la correlación entre el resultado de un producto o servicio y los recursos empleados para producirlo. La eficiencia

puede considerarse como “producir la mayor cantidad de servicios o prestaciones posibles dado el nivel de recursos de los que se dispone” o, bien “alcanzar un nivel determinado de servicios utilizando la menor cantidad de recursos posible” (Bonney y Armijo, 2006). Según estos autores:

Un indicador clásico de la eficiencia es el costo unitario de producción o costo medio, el cual relaciona la productividad física y el costo de los factores e insumos utilizados en la generación de un bien o servicio. (p.15)

Una de las mejores medidas de la eficacia es la capacidad de identificar las fuentes de ineficacia que pueden dar lugar a un valor que está fuera de los puntos de referencia u objetivos definidos. Huse y Bodwitch (2009) señalan que eficiencia (eficiente) implica el logro de una actividad o tarea con una reducción de recursos, incluyendo tiempo.

Los autores mencionan que la eficiencia se refiere a hacer las cosas bien, obteniendo un buen rendimiento, haciendo uso mínimo de los recursos. La eficiencia se centra en el proceso que se sigue para el logro del resultado final esperado.

Para que los individuos logren ser eficientes es necesario la aplicación de una disciplina rigurosa, lo cual puede ocasionar que los sujetos se conviertan en personas muy metódicas; mientras que para ser eficaces se diseñan estrategias que funcionen a largo plazo. Por ello las personas que se caracterizan por ser eficaces tienen una tendencia a ser más adaptables al entorno y las circunstancias.

La eficiencia consiste en hacer las cosas bien, exigiendo al mismo tiempo la documentación necesaria.

Economía

Armijo (2011) manifestó que, en el desempeño laboral, la economía se define como “la capacidad de una institución para generar y movilizar adecuadamente los recursos financieros en cumplimiento de sus objetivos” (p. 68).

Los indicadores financieros que comparan la cantidad de dinero gastado en prestaciones y servicios, con la cantidad de dinero gastado en la administración, son otra forma clave de indicador económico.

Koontz et al. (2020) dicen que la economía es la ciencia que se encarga del estudio de la satisfacción de las necesidades humanas mediante bienes que siendo escasos tienen usos alternativos entre los cuales hay que optar.

Según Parkin y Loria (2010), el estudio de los incentivos que impactan y concilian las decisiones que toman las personas, las organizaciones, los gobiernos y las comunidades ante la escasez es el dominio de la ciencia social conocida como "estudios de escasez".

2.3. Definición de Términos

Atributo. “Cualidad específica que caracteriza a un servicio o bien” (Brislin, 1993 p. 15).

Brecha. Representa las diferencias encontradas entre la calificación real percibida y la valoración que el consumidor espera (Hall, 1959).

Calidad: “Son aquellas características del producto basadas en las necesidades del cliente con el fin de brindar satisfacción del producto” (Juran, 1990, p. 95).

Desempeño: Son “los comportamientos que son fundamentales en el logro de los objetivos planteados por la organización. Asimismo, se afirma que el buen desempeño es una de las fortalezas más notorias con las que cuenta una institución u organización” (Chiavenato y González, 2017, p. 30).

Desempeño laboral: Es la percepción de un trabajador por parte de sus proveedores externos y clientes internos y que puede medirse observando su rendimiento laboral. Esta herramienta brinda información sobre su desempeño y sus competencias individuales con el fin de indicar áreas de mejora continua que incrementen su colaboración al logro de los objetivos de la empresa (Chiavenato, 2009).

Eficiencia: “Expresa utilización correcta de recursos (medios de producción) aprovechables” (Chiavenato, 2004, p. 65).

Eficacia: “La eficacia es el cumplimiento de objetivos” (Koontz y Weihrich, 2020, p. 18).

Gestión pública: Es definido como

el conjunto de acciones mediante el cual las instituciones se enfocan en lograr sus fines, metas y objetivos, los cuales se encuentran enmarcados en las políticas gubernamentales establecidas. Por lo tanto, la gestión pública se encuentra configurada por los espacios institucionales y los procesos a través de los cuales el Estado diseña e implementa políticas, suministra

bienes y servicios y aplica regulaciones con el objeto de dar curso a sus funciones. (Decreto Ley N° 26162, Ley del Sistema Nacional de Control, Disposiciones Finales, p. 15).

Selección del talento humano: Es un proceso destinado a buscar, evaluar y reclutar a las personas que reúnen las competencias más apropiadas para ocupar con eficacia un determinado puesto de trabajo (Sánchez, 2006, p. 5).

Servicio. Es el acto de hacer una oferta a otra persona o entidad que no implica la transferencia de bienes físicos ni la creación de propiedad intelectual. Puede haber o no un producto tangible en su creación (Thompson, 2006, p. 38).

Gestión de talento humano: Es un área especialmente susceptible a la mentalidad dominante en las empresas. Es contingente y situacional pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, los caracteres del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variable importantes (Chiavenato, 2008, p. 166).

2.4.Hipótesis

Hipótesis general

Existe una relación directa y significativamente entre la selección de talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia en el periodo del 2020.

Hipótesis específicas

- a) Existe una relación directa y significativa entre la selección de talento humano y eficacia en la Municipalidad Distrital de Independencia en el periodo del 2020.
- b) Existe una relación directa y significativa entre la selección de talento humano y eficiencia en la Municipalidad Distrital de Independencia en el periodo del 2020.
- c) Existe una relación directa y significativa entre la selección de talento humano y la economía en la Municipalidad Distrital de Independencia en el periodo del 2020.

2.5. Variables

Variable 1 / O₁

Selección del talento humano

Variable 2 / O₂

Desempeño Laboral

Tabla 1*Operacionalización de variables*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Medición
V1: SELECCION DEL TALENTO HUMANO	Verificación de requerimientos técnicos mínimos	<ul style="list-style-type: none"> • TDR de los postulantes 	Scala tipo Likert
	Evaluación curricular	<ul style="list-style-type: none"> • Experiencia laboral 	
	Evaluación de conocimientos	<ul style="list-style-type: none"> • Prueba escrita 	
	Entrevista personal	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad profesional 	
V2: DESEMPEÑO LABORAL	Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> • Cobertura • Focalización • Resultado final • Cantidad de usuarios atendidos 	Scala tipo Likert
	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> • Inspecciones realizadas 	
	Economía	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos de caja ascenso • Ejecución de su presupuesto 	

Capítulo III

METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación

De acuerdo a la finalidad

Por su finalidad, es una investigación de carácter aplicada. Su finalidad fue confirmar las teorías de la selección del talento humano y el desempeño laboral para el cumplimiento de los objetivos y metas de la Municipalidad distrital de Independencia.

De acuerdo al alcance temporal

Por su alcance es transversal o transeccional debido a que se midieron las variables en un momento específico.

De acuerdo al carácter

La investigación es de carácter cuantitativo porque se midieron las variables en un determinado contexto y se analizaron las mediciones obtenidas (con frecuencias utilizando métodos estadísticos) y se estableció una serie de conclusiones respecto de la hipótesis (Larios-Meño, Gonzalez-Taranco y Álvarez, 2016).

De acuerdo al nivel o profundidad

Por su nivel de profundidad, es una investigación correlacional, puesto que revela la relación entre dos variables. El estudio respondió a las descripciones de cada una de las variables, midiendo la relación en un tiempo determinado (Hernández y Mendoza, 2018).

3.2. Diseño de la investigación

La investigación es no experimental y transversal. Se realizó en un tiempo determinado, sin la manipulación de ninguna de las variables de la investigación (Supo y Zacarias, 2020).

3.3. Población y muestra

Población

Se consideró como población a todos los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Independencia: 142.

Tabla 2

Trabajadores de la Municipalidad de Independencia

Modalidad	Trabajadores
D.L. 1057 CAS	75
D.L. 276	67
Total	142

Muestra

La muestra fue censal debido a que la población estaba conformada por un grupo pequeño de trabajadores. Por lo tanto, se trabajó con toda la población (Ñaupas, et al., 2018).

3.4. Técnicas e instrumento(s) de recolección de datos

Se empleó la técnica de la encuesta. Como señalan Weathington et al. (2012), ello implica “entregar un conjunto limitado de preguntas a un número

amplio de personas y pedirles que marquen sus respuestas” (p. 189). Asimismo, para la recolección de datos se empleó el cuestionario como instrumento, el mismo que “se caracteriza por la inclusión de preguntas con categorías de respuesta cerrada, en las cuales se suele proporcionar al encuestado un número limitado de alternativas de respuesta para que señale cuáles reflejan mejor su respuesta” (Pasco y Ponce, 2015, p. 62).

Para determinar la relación entre la ‘selección del talento humano’ y el ‘desempeño laboral’ de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Independencia, 2020 se utilizó un cuestionario con preguntas de la variable ‘selección del talento humano’ y la variable ‘desempeño laboral’.

Confiabilidad y validez del instrumento

La confiabilidad hace referencia al grado de precisión o exactitud de la medida. Si aplicamos repetidamente el instrumento al mismo sujeto u objeto, produce iguales resultados (Pasco y Ponce, 2015). En esta investigación, la confiabilidad de los instrumentos se realizó a través del estadístico Alfa de Cronbach. Según Borda, Tuesta y Navarro (2009), el coeficiente de Alfa de Cronbach “requiere de una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre cero y uno” (p. 199). Adicionalmente, es aplicable a escalas de varios valores posibles, por lo que puede ser utilizado para determinar la confiabilidad en escalas cuyos ítems tienen como respuesta más de dos alternativas. Su fórmula determina el grado de consistencia y precisión (Borda et al., 2009).

Según Anaya (2004), el instrumento se validó mediante el método de consistencia interna, y se obtuvo resultados mayores a 0.80 para los coeficientes Alfa de Cronbach y Guttman, respectivamente. El instrumento de medición del estudio presentó una confiabilidad muy alta (ver Tabla 11).

3.5. Plan de procesamiento y análisis estadístico de datos

Los datos se analizaron estadísticamente y se presentan mediante la distribución de frecuencias y tablas. Este análisis fue realizado haciendo uso de la codificación establecida para la recolección de la información. La información fue registrada en el procesador estadístico SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*), versión 25. Los porcentajes se determinaron con el programa de acuerdo a las incidencias de las variables estudiadas.

Las características presentadas facilitaron la creación de gráficos para cada una de las variables seleccionadas en esta investigación. Con base en los resultados del análisis de datos, fue posible sacar conclusiones y recomendaciones para el estudio.

Interpretación de datos

Estos datos, tras su análisis y procesamiento, se han presentado en un definiciones y tablas, las mismas que amplían y detallan los resultados de esta investigación. Además, se utilizaron las estadísticas de Rho Spearman para probar la hipótesis.

Capítulo IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Presentación de resultados

4.1.1. Descripción

Tabla 3

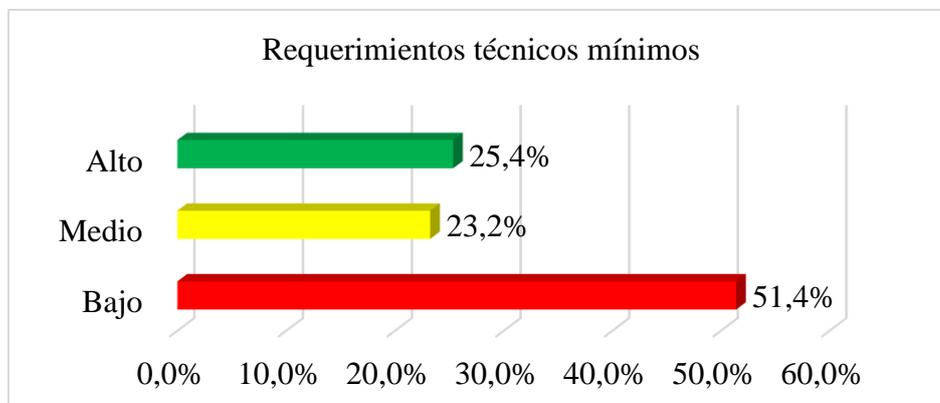
Selección de talento humano en la MDI

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	44	31.0%
Medio	56	39.4%
Alto	42	29.6%
Total	142	1.0

La Tabla 3 muestra que el 39.4% de los usuarios de la Municipalidad distrital de Independencia-Huaraz califica la selección de talento humano como *media* y el 29.6% la considera *alta*.

Figura 2

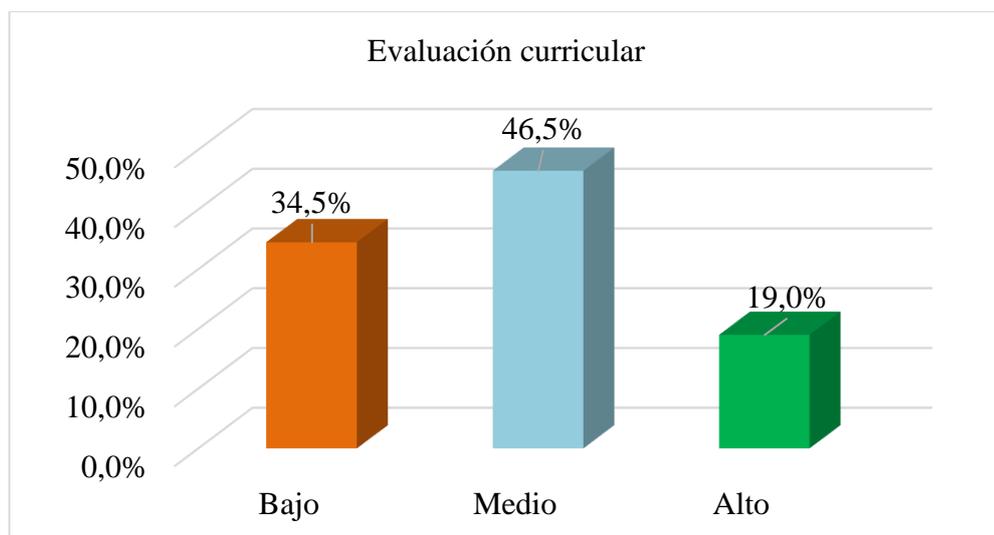
Niveles de verificación de requerimientos técnicos mínimos



En la Figura 2, se observa que el 51.4% del personal de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz califica en nivel *bajo* la dimensión verificación de requerimientos técnicos mínimos, mientras que el 23.2% lo califica en un nivel *medio*. Los colaboradores afirmaron que no se encuentran de acuerdo con el proceso de selección, ya que los requerimientos no son acordes al personal contratado.

Figura 3

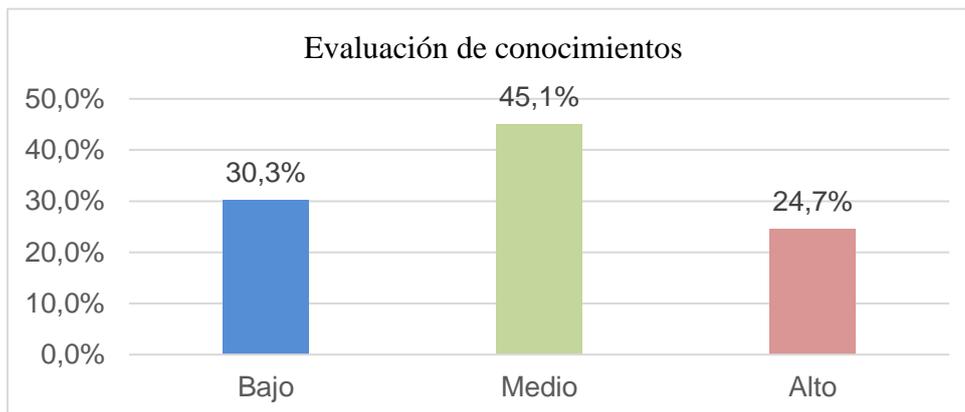
Niveles de evaluación curricular



En la Figura 3, se observa que el 46.5% de los trabajadores del Municipio Distrital de Independencia – Huaraz califica en un nivel *medio* la dimensión evaluación curricular, mientras que el 19.0% lo califica como *alto*. Los encuestados mencionaron que las técnicas de evaluación para la selección del talento humano no son las adecuadas y que muchos de los seleccionados no cumplen con el perfil solicitado.

Figura 4

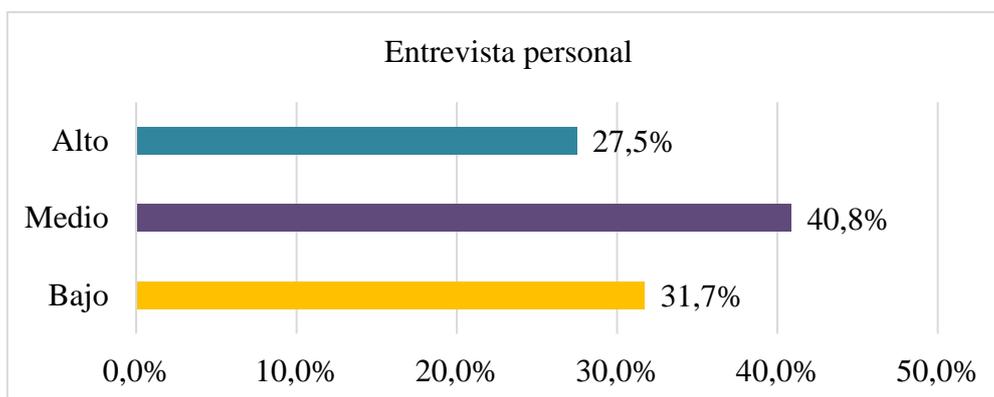
Niveles de evaluación de conocimientos



En la Figura 4, se visualiza que el 45.1% del personal de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz califica en nivel *medio* la dimensión evaluación de conocimientos, mientras que el 24.7% lo califica como nivel *alto*. El proceso de evaluación de conocimientos generales no suele ser el adecuado al momento de la evaluación; sin embargo, se realizan algunos exámenes necesarios, como el examen psicológico.

Figura 5

Niveles de la dimensión entrevista personal



En la Figura 5, se observa que el 40.8% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz califica de nivel *medio* la dimensión entrevista personal, mientras que el 27.5% lo califica como *alto*. Los encuestados señalaron que las entrevistas no suelen ser las adecuadas para cubrir el puesto y que no miden las habilidades del postulante.

Tabla 3

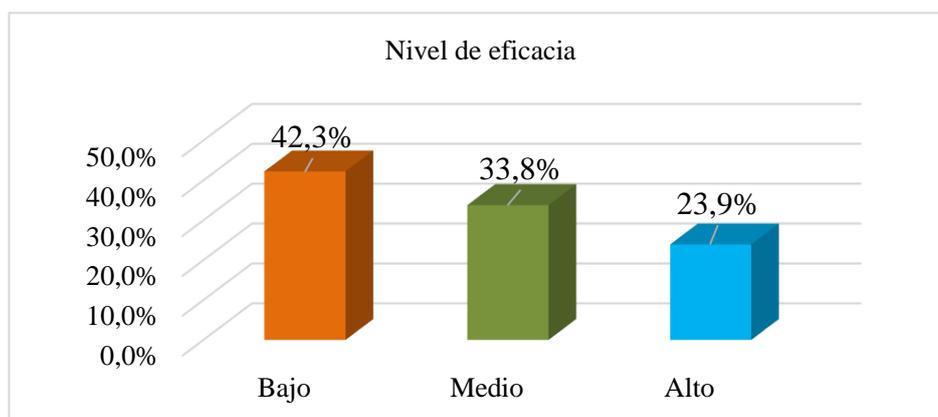
Desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	43	30.3%
Medio	60	42.3%
Alto	39	27.5%
Total	142	100.0%

En la Tabla 4, se observa que el 42.3% de los de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz califica de nivel *medio* el desempeño laboral, mientras que el 27.5% lo califica como *alto*.

Figura 6

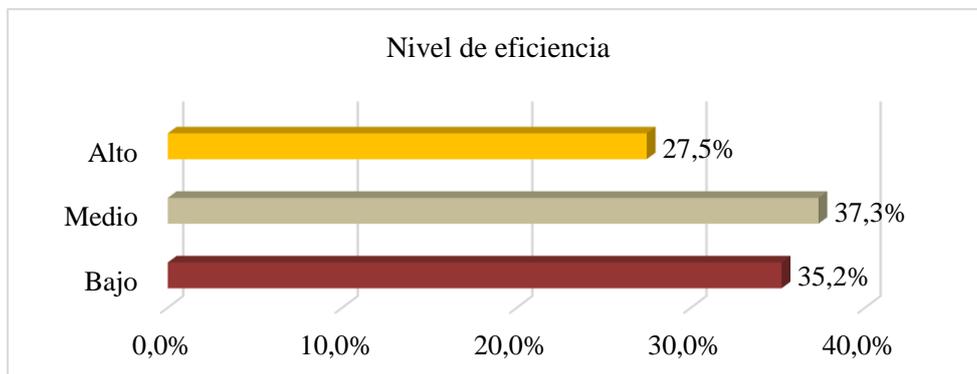
Niveles de la dimensión eficacia



En la Figura 6, se observa que el 42.3% de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz califica de nivel *bajo* la dimensión eficacia, mientras que el 23.9% lo califican de *alto*. Los encuestados manifiestan que no son organizados al momento de realizar sus tareas, por lo que pocas veces logran cumplir las metas dentro del plazo establecido y que no propician la comunicación en el ambiente laboral.

Figura 7

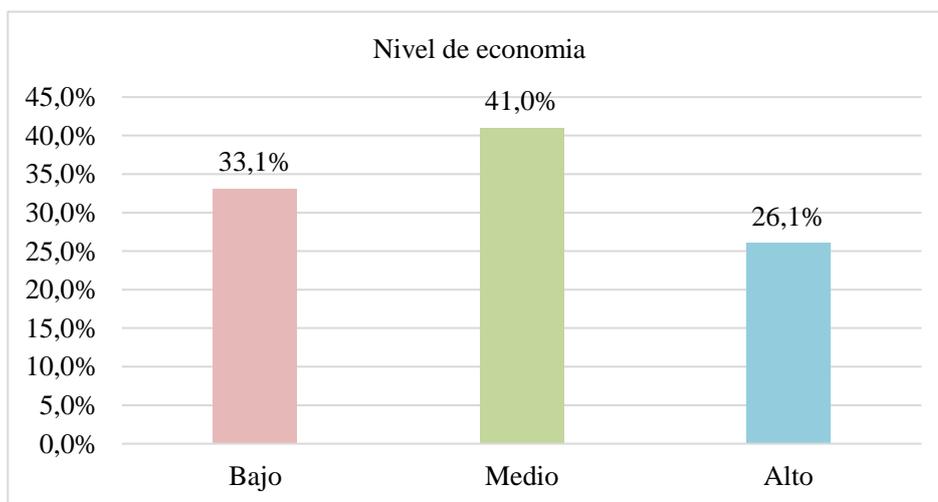
Niveles de la dimensión eficiencia



En la Figura 7, se observa que el 37.3% del personal del Municipio Distrital de Independencia – Huaraz califica con un nivel *medio* la dimensión eficiencia, mientras que el 27.5% lo califica como *alto*. Los encuestados afirman que no tienen ningún tipo de reconocimiento por su esfuerzo.

Figura 8

Niveles de la dimensión economía



En la Figura 8, se observa que el 41.0% de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Independencia – Huaraz califica de nivel *medio* la dimensión economía, mientras que el 26.1% lo califican como *alto*. Los encuestados mencionaron que al

final del periodo no se logra cumplir con el 100% del presupuesto, por lo que se infiere que no existe un adecuado manejo de los recursos monetarios.

Tabla 4

Selección de talento humano y desempeño laboral en la MDI

Selección de talento humano	Desempeño laboral			Total
	Baja	Media	Alta	
Bajo	20.4%	10.6%	0.0%	31.0%
Medio	9.9%	23.9%	5.6%	39.4%
Alto	0.0%	7.7%	21.8%	29.6%
Total	30.3%	42.3%	27.5%	100.0%

En la Tabla 5, se observa que el 23.9% de la población califica de nivel *medio* la selección de talento humano y del mismo modo el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia - Huaraz.

4.2. Prueba de hipótesis

Dado que las variables no cumplieron con el supuesto de normalidad, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman para contrastar las hipótesis.

Tabla 5*Prueba de normalidad de los datos*

Variable / Dimensión	Kolmogorov-Smirnov ^a			Resultado
	Estadístico	gl	Sig.	
Requerimientos técnicos mínimos	0.187	142	0,000	No normal
Evaluación curricular	0.138	142	0,000	No normal
Evaluación de conocimientos	0.169	142	0,000	No normal
Entrevista personal	0.110	142	0,000	No normal
Selección del talento humano	0.094	142	0,004	No normal
Eficacia	0.148	142	0,000	No normal
Eficiencia	0.141	142	0,000	No normal
Economía	0.143	142	0,000	No normal
Desempeño laboral	0.114	142	0,000	No normal

a. Corrección de significación de Lilliefors

Se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov ya que el tamaño de la muestra es 142.

4.2.1. Hipótesis general

i. Hipótesis de investigación

Existe relación directa y significativa entre la selección de talento humano y el desempeño laboral en a la Municipalidad Distrital de Independencia en el periodo del 2020.

ii. Hipótesis estadística

H₀: No existe relación directa y significativa entre la selección de talento humano y el desempeño laboral en a la Municipalidad Distrital de Independencia en el periodo del 2020.

H₁: Existe relación directa y significativa entre la selección de talento humano y el desempeño laboral en a la Municipalidad Distrital de Independencia en el periodo del 2020.

iii. Nivel de significación

El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, correspondiente a un nivel de confiabilidad del 95%.

iv. Función de prueba

Se realizó mediante la prueba del coeficiente de correlación de Spearman.

v. Regla de decisión

Rechazar H_0 cuando la significación observada “ p ” es menor que α .

No rechazar H_0 cuando la significación observada “ p ” es mayor que α .

vi. Cálculos

Tabla 6

Correlación entre selección del talento humano y desempeño laboral

			Selección del talento humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Selección del talento humano	Coeficiente de correlación	1.000	,790**
		Sig. (bilateral)		0.000
	Desempeño laboral	N	142	142
		Coeficiente de correlación	,790**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	142	142

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

vii. Conclusión

La significancia observada de la prueba del coeficiente de correlación de Spearman $p = 0,000$ es menor que la significancia teórica de $\alpha = 0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula. Ello significa que existe una relación directa y significativa entre la selección de talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia en el periodo del 2020. En consecuencia, se acepta la hipótesis general de investigación, ya que la relación mostrada es directa y significativa.

4.2.2. Primera hipótesis específica

i. Hipótesis de investigación

Existe relación directa y significativamente entre la selección de talento humano y la eficacia en la Municipalidad Distrital de Independencia en el periodo del 2020.

ii. Hipótesis estadística

H₀: No existe relación directa y significativamente entre la selección de talento humano y la eficacia en la Municipalidad Distrital de Independencia en el periodo del 2020.

H₁: Existe relación directa y significativamente entre la selección de talento humano y la eficacia en la Municipalidad Distrital de Independencia en el periodo del 2020.

iii. Nivel de significación

El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, correspondiente a un nivel de confiabilidad del 95%.

iv. Función de prueba

Se realizó mediante la Prueba del Coeficiente de Correlación de Spearman.

v. Regla de decisión

Rechazar H_0 cuando la significación observada “ p ” es menor que α .

No rechazar H_0 cuando la significación observada “ p ” es mayor que α .

vi. Cálculos

Tabla 7

Correlación entre selección del talento humano y eficacia

			Selección del talento humano	Eficacia
Rho de Spearman	Selección del talento humano	Coeficiente de correlación	1.000	,744**
		Sig. (bilateral)		0.000
	Eficacia	N	142	142
		Coeficiente de correlación	,744**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
	N	142	142	

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

vii. Conclusión

Como el valor de significación observada de la prueba del Coeficiente de Correlación de Spearman $p = 0.000$ es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$, se rechaza la hipótesis nula. Ello significa que existe una relación directa y

significativamente entre la selección de talento humano y la eficacia en la Municipalidad Distrital de Independencia en el periodo del 2020. Por lo tanto, se acepta la primera hipótesis específica de investigación, ya que dicha relación es directa y significativa.

4.2.3. Segunda hipótesis específica

i. Hipótesis de investigación

Existe relación directa y significativamente entre la selección de talento humano y la eficiencia en la Municipalidad Distrital de Independencia en el periodo del 2020.

ii. Hipótesis estadística

H0: No existe relación directa y significativamente entre la selección de talento humano y la eficiencia en la Municipalidad Distrital de Independencia en el periodo del 2020.

H1: Existe relación directa y significativamente entre la selección de talento humano y la eficiencia en la Municipalidad Distrital de Independencia en el periodo del 2020.

iii. Nivel de significación

El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, correspondiente a un nivel de confiabilidad del 95%.

iv. Función de prueba

Se realizó mediante la Prueba del Coeficiente de Correlación de Spearman.

v. Regla de decisión

Rechazar H_0 cuando la significación observada “ p ” es menor que α .

No rechazar H_0 cuando la significación observada “ p ” es mayor que α .

vi. Cálculos

Tabla 8

Correlación entre selección del talento humano y eficiencia

			Selección del talento humano	Eficiencia
Rho de Spearman	Selección del talento humano	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1.000	,685** 0.000
		N	142	142
	Eficiencia	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,685** 0.000	1.000
		N	142	142

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

vii. Conclusión

Conforme el valor de significación observada de la prueba del Coeficiente de Correlación de Spearman $p = 0.000$ es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$, se rechaza la hipótesis nula. Ello significa que existe una relación directa y significativamente entre la selección de talento humano y la eficiencia en la Municipalidad Distrital de Independencia en el periodo del 2020. Por lo tanto, se acepta la segunda hipótesis específica de investigación, ya que dicha relación es directa y significativa.

4.2.4. Tercera hipótesis específica

i. Hipótesis de investigación

Existe relación directa y significativamente entre la selección del talento humano y la economía en la Municipalidad Distrital de Independencia en el periodo del 2020.

ii. Hipótesis estadística

H₀: No existe relación directa y significativamente entre la selección del talento humano y la economía en la Municipalidad Distrital de Independencia en el periodo del 2020.

H₁: Existe relación directa y significativamente entre la selección del talento humano y la economía en la Municipalidad Distrital de Independencia en el periodo del 2020.

iii. Nivel de significación

El nivel de significación teórica es $\alpha = 0.05$, correspondiente a un nivel de confiabilidad del 95%.

iv. Función de prueba

Se realizó mediante de la Prueba del Coeficiente de Correlación de Spearman.

v. Regla de decisión

Rechazar H_0 cuando la significación observada “ p ” es menor que α .

No rechazar H_0 cuando la significación observada “ p ” es mayor que α .

vi. Cálculos

Tabla 9

Correlación entre selección del talento humano y economía

			Selección del talento humano	Economía
Rho de Spearman	Selección del talento humano	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1.000	,799**
		N	142	142
	Economía	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,799**	1.000
		N	142	142

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

vii. Conclusión

La significancia observada de la prueba del coeficiente de correlación de Spearman $p = 0.000$ es menor que la significancia teórica de $\alpha = 0.05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula. En consecuencia, existe una relación directa y significativamente entre la selección del talento humano y la economía en la Municipalidad Distrital de Independencia en el periodo del 2020. Por lo tanto, aceptamos la tercera hipótesis nula del estudio, ya que la relación entre ambas es directa y estadísticamente significativa.

4.3. Discusión

La presente investigación se desarrolló con el propósito de determinar la relación entre selección del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia – Ancash 2020. Para ello se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento se utilizó el cuestionario. La validación se hizo a través de juicio de expertos.

Del análisis de los resultados se determinó que existe relación significativa entre la percepción de la selección del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia. (Se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,790** lo que se interpreta al 99,99% ** la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como una relación positiva alta entre las variables).

La selección de talento humano se ha convertido en una de las mejores herramientas, ya que de esta depende reclutar personal idóneo y que cumpla con el perfil a fin de garantizar el nivel de desempeño laboral. Según Sánchez (2006), la selección del talento humano es un proceso destinado a buscar, evaluar y reclutar a las personas que reúnen las competencias más apropiadas para desarrollar con eficacia las tareas y/o actividades de un determinado puesto de trabajo.

La variable ‘selección del talento humano’ es calificado por el 31% del personal en nivel *bajo*, el 39.4% lo percibe como *medio* y el 29.6% como *alto*. Los encuestados manifiestan que el personal seleccionado no cuenta con los requerimientos técnicos mínimos, asimismo, y que la evaluación curricular es deficiente y que en la entrevista no es posible medir las capacidades y/o habilidades del postulante. Chiavenato (2006) señala que la selección de talento humano es un proceso sumamente fundamental, ya que es en este proceso donde se selecciona al sujeto más idóneo para el puesto. Es por ello que este proceso debe ser transparente, de manera que garantice el buen desempeño laboral del contratado.

Cuando se trata de desempeño laboral (variable), los encuestados dicen que califican su desempeño en un nivel *bajo* (30.3%), el 42.3% señala como de nivel

medio y el 27.4% califica como de nivel *alto*. Los colaboradores consideran que no son eficientes ni eficaces debido a la falta de motivación laboral. Manifiestan que es necesario un programa con un plan de reconocimiento al funcionario con mayor desempeño. Por otro lado, mencionan que la Municipalidad Distrital de Independencia no cumple con el presupuesto aprobado al final del ejercicio, lo que indica que no manejan los recursos del estado de manera eficiente.

El desempeño de un funcionario es sumamente importante, ya que este es un proceso mediante el cual se determina el éxito de una empresa u organización, pues de ello depende el logro de las metas u objetivos planteados (Robbins, Stephen y Coulter, 2013). Para Kim, Shin y Swanger, (2009), es importante conocer el nivel de desempeño de los colaboradores y por esa razón existen diversos métodos para la evaluación del desempeño. El más conocido es el método de autoevaluación, cuyo objetivo es hacer que el colaborador tome conciencia en qué aspectos debe mejorar.

En el análisis realizado mediante el Programa estadístico SPSS, se observa en las tablas de probabilidad que el valor es menor a 0.05, con un coeficiente de relación de ,790. Por lo tanto, se afirma, que existe relación positiva directa entre la variable selección del talento humano y la variable desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Independencia y en consecuencia se acepta la hipótesis planteada y se rechaza la hipótesis nula.

Asimismo, la dimensión con menor relación con la variable selección del talento humano es la dimensión ‘eficacia’, pues se determinó un coeficiente de relación de ,744, lo que indica que existe una relación positiva directa. A pesar de

ser la dimensión que menos se relaciona, también influye en la variable ‘desempeño laboral’. Por ello es importante que cada cierto periodo se evalúe la eficacia de los funcionarios de la Municipalidad en estudio. Estos resultados coinciden con los hallazgos de Guevara y Villanueva (2019), que en su investigación *Selección de personal y desempeño laboral en la empresa Tiendas Exclusiva EIRL en la ciudad de Cajamarca, 2019* determinaron un coeficiente de relación de 0.0047, bajo el Rho de Pearson. Asimismo, nuestros resultados son similares a los de Rojas y Vílchez (2018), que en su investigación *Gestión del talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral del personal de puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, 2018* concluyeron que existe relación positiva significativa entre ambas variables, pues el coeficiente de Pearson es de 0,510. Como se observa, diversos estudios confirman la estrecha relación entre la variable ‘selección del talento humano’ y la variable ‘desempeño laboral’.

CONCLUSIONES

1. La selección del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Intendencia en el periodo 2020, luego de someterse a la prueba del Coeficiente de Correlación de Spearman $p = 0.000$ es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$, se rechaza la hipótesis nula, ya que el coeficiente de relación es ,790 lo que indica que existe una relación directa y significativa entre la selección de talento humano y el desempeño laboral, señalando que a mejor proceso de Selección de Talento Humano, mayor Desempeño Laboral; por ello, se refleja que los encuestados manifiestan que el personal seleccionado no cuenta con los requerimientos técnicos mínimos, asimismo, la evaluación curricular es deficiente y en la entrevista, no es posible medir las capacidades y/o habilidades del postulante.
2. La selección de talento humano y la eficacia en la Municipalidad Distrital de Independencia en el periodo del 2020, luego de realizarse la prueba del Coeficiente de Correlación de Spearman $p = 0.000$ es menor al valor de significancia teórica $\alpha = 0.05$, rechazando la hipótesis nula, lo que indica que existe una relación directa y significativamente entre la selección de talento humano y la eficacia en la Municipalidad Distrital de Independencia en el periodo del 2020., con un coeficiente de relación de ,744, lo que indica que al realizarse un mejor proceso de Selección de Talento Humano, la eficacia de los trabajadores será mejor. Teniendo un efecto en el Desempeño Laboral; observando que el 42.3% de trabajadores, califican de nivel bajo la eficiencia; ya que, no cumplen con sus metas dentro del plazo establecido. Asimismo, no propician la comunicación en el ambiente laboral.

3. La selección de talento humano y la eficiencia en la Municipalidad Distrital de Independencia en el periodo del 2020, luego de someterse a la prueba del Coeficiente de Correlación de Spearman $p = 0.000$ es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$, lo que indica que existe una relación directa y significativamente entre la selección de talento humano y la eficiencia en la Municipalidad Distrital de Independencia en el periodo del 2020, pues el coeficiente de relación entre Selección de Talento Humano y eficiencia fue de ,744, indicando que a mejor proceso de Selección de Talento Humano, Mayor eficiencia. Teniendo como resultado que el 37.3%, califican un nivel medio; por ellos, los encuestados afirman que no tienen ningún tipo de reconocimiento por su esfuerzo.

4. La selección de talento humano y la economía en la Municipalidad Distrital de Independencia en el periodo del 2020, luego de someterse a la prueba del Coeficiente de Correlación de Spearman $p = 0.000$ es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$, se rechaza la hipótesis nula, lo que indica que existe una relación directa y significativamente entre Selección del talento humano y la economía en la Municipalidad Distrital de Independencia en el periodo del 2020, ya que de acuerdo al análisis, se obtuvo un coeficiente de relación de ,799, afirmando que a mejor Proceso de Selección del Talento Humano, mejor será la economía para la institución. Indicando que el 41.01% de los trabajadores califican un nivel medio; por ello, los encuestados mencionaron que al final del periodo no se logra cumplir con el 100% del presupuesto, por lo que se infiere que no existe un adecuado manejo de los recursos monetarios.

RECOMENDACIONES

1. Diseñar e implementar un modelo de selección de talento humano en el cual se incluya la verificación de requerimientos técnicos mínimos, evaluación curricular, evaluación de conocimientos y entrevista con el propósito de contratar el personal idóneo para el puesto de trabajo. Además, se sugiere supervisar el proceso de selección del talento humano para que se lleve a cabo de manera transparente. Asimismo, se debe capacitar a los funcionarios del área de Recursos Humanos y concientizar acerca de la importancia de un buen proceso de selección de talento humano, garantizando el desempeño de los colaboradores. Asimismo, como manera de control de la ejecución de la selección del talento humano, se recomienda realizar auditorías aleatorias o contar con un equipo de evaluación, para tomar acciones del incumplimiento del proceso.
2. Fomentar la comunicación efectiva entre los funcionarios de la institución de manera vertical y horizontal e incentivar a trabajar de manera organizada, garantizando el cumplimiento de los objetivos planteados a corto y largo plazo. Además, se sugiere realizar evaluaciones a los trabajadores luego de realizar capacitaciones de cumplimiento de metas para poder calificar el grado de eficacia.
3. Evaluar los resultados de los funcionarios de manera periódica y diseñar un plan de reconocimiento al trabajador con mayor productividad, de manera que estos se sientan motivados, elevando así los niveles de eficiencia.

4. Evaluar periódicamente la utilización de recursos de la Municipalidad Distrital de Independencia y asegurarse de cumplir con el 100% del presupuesto aprobado al inicio de la gestión; y de no tener los resultados previstos, tomar medidas en cuanto a los trabajadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. A. (2006). *Dirección estratégica de recursos humanos*. Granica SA.
- Armijo, M. (2011). *Planificación estratégica e indicadores de desempeño en el sector público*. ILPES-CEPAL.
- Bonnefoy, J. C., y Armijo, M. (2006). *Indicadores de desempeño en el sector público* (Vol. 45). United Nations Publications.
- Borda, M., Tuesta, R. y Navarro, E. (2009). *Métodos cuantitativos: Herramientas para la investigación*. Universidad del Norte.
- Brislin, R. (1993). *Understanding culture's influence on behavior*: Harcourt Brace Jovanovich.
- Campbell, J. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In M.D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.). *Handbook of industrial and organizational psychology*. Consulting Psychologists Press.
- Cevallos, Y. P. (2013). *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral, Dirección Provincial Agropecuaria de Santa Elena, Año 2013*. [Tesis de pregrado, Universidad Estatal Península de Santa Elena]. Repositorio UEPSE. <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/1136>
- Chiavenato, A. (1999). *Administración de Recursos Humanos* (Quinta edición). McGraw Hill/Interamericana.
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la teoría general de la administración*, Séptima ed. Mc Graw-Hill.

- Chiavenato, I. (2006). *Administración de recursos humanos*. Octava ed. Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, I. y González, E. A. (2017). *Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones*. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del talento humano*. Mc Graw Hill.
- Conrero, S. y Cravero, V. (2019). *El talento humano en las organizaciones: claves para potenciar su desarrollo*. Editorial Universidad Católica de Córdoba.
- Davis, K., & Newstrom, J. (1999). *Comportamiento humano en el trabajo*. McGrawHill.
- Earley, A. y Shalley, C. (1991). Teoría de la Motivación-Cognitiva. *Teoría del Desempeño Laboral*, 315-320.
- Guevara, R. y Villanueva, L. (2019). *Selección de personal y desempeño laboral en la empresa Tiendas Exclusiva en la ciudad de Cajamarca*. [Tesis de Grado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. Repositorio UPAGU. <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1178/>
- Gumucio, J. R. L. (2010). La selección de personal basada en competencias y su relación con la eficacia organizacional. *Perspectivas*, (26), 129-152.
- Hall, E. T. (1959). *The silent language* (Vol. 3). Alianza.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill.
- Huarza, X. E. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral del talento humano administrativo del Hospital II de ESSALUD de Huaraz, en el año*

2017. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/13222>
- Huse, E. y Bodwitch, J. (2009). *El comportamiento humano en la organización*. Ediciones Deusto S.A.
- Ibáñez, M. (2011). *Gestión del talento humano en la empresa*. Editorial San Marcos.
- Innova (2021). *Reclutamiento del Talento Humano*. Research Journal.
<https://www.euroinnova.pe/reclutamiento-en-talento-humano>
- Kim, H. J., Shin, K. H. y Swanger, N. (2009). Burnout and engagement: A comparative analysis using the Big Five personality dimensions. *International Journal of Hospitality Management*, 28(1), 96-104.
- Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. V. (2020). *Essentials of Management-An International, Innovation and Leadership Perspective* (Eleventh edition). McGraw-Hill Education.
- Larios-Meño, J., Gonzalez-Taranco, C. y Álvarez, V. (2016). *Investigación en economía y negocios*. USIL.
- López-Fé, C. M. (2008). *Persona y profesión: procedimientos y técnicas de selección y orientación*. Tea Ediciones.
- Márquez, M. G. (2014). La gestión colectiva de los contratos en origen (GECCO) como mecanismo de reclutamiento laboral: el protagonismo de las actividades agrícolas y de la provincia de Huelva. In *Estudio cuantitativo-cualitativo sobre transferencias del modelo de sistemas de movilidad de*

flujos migratorios en Huelva a otras provincias andaluzas [Recurso electrónico] (pp. 138-200). Fundación AFIES.

Mazariegos, M. I. (2015). *Motivación y desempeño laboral*. [Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar]. Repositorio URL.

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>

Mondy, W. (2010). *Administración de recursos humanos*. Pearson Educación.

Morales, D. (2016). *Relación entre los factores de motivación intrínseca y desempeño laboral en un grupo de docentes de un colegio privado de la ciudad de Guatemala*.

Motowidlo, S (2003). *Rendimiento Laboral*. DCSR.

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. (5° Ed.). Ediciones de la Ediciones de la Universidad de Colombia.

Pasco, M. y Ponce, M. (2015). *Guía de investigación en gestión*.
http://cdn02.pucp.education/investigacion/2015/11/23144937/GUI%C3%ACA-DEINVESTIGACIO%C3%ACN-EN-GESTIO%C3%ACN_LISTO_2X2_16nov_f2.pdf.

Parkin, M. y Loría, E. (2010). *Microeconomía*. Pearson Addison Wesley.

Rico, S. (2020, diciembre 5). *Reclutamiento y selección de personal en los recursos humanos*. Gestipolis. <https://www.gestipolis.com/reclutamiento-y-seleccion-de-personal-en-los-recursos-humanos/>

Rivera, J. R. (2014). *Uso de las teorías motivacionales de Herzberg y McClelland para la mejora del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa JE Construcciones Generales SA*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur].

<http://repositorio.untels.edu.pe//handle/123456789/14>.

Robbins, S. y Coulter (2004). *Comportamiento organizacional*. Prentice Hall.

Robbins, S. P. (2005). *Administración*. Pearson educación.

Rojas, R. y Vilchez, S. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús, Lima*. [Tesis de Grado, Universidad Norbert Wiener].
<https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789>.

Sánchez, A. C. P. (2006). *Modelo de evaluación por competencias laborales* (Vol. 7). Publicaciones Cruz O., SA.

Supo, J. y Zacarias, H. R. (2020). *Metodología de la investigación científica: Para las Ciencias de la Salud y las Ciencias Sociales*. Sociedad Hispana de Investigadores Científicos, Sincie.

Thompson, I. (2006). *Tipos de clientes*. Granica.

Torres, V. (2021). *Proceso de selección y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de la Victoria, 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipan].

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8213>.

Valentin, H. A. (2017). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

Vallejos, R. J. (2020). *Desempeño laboral del Tecnólogo Médico en el post procesamiento de estudios de Angiotomografía coronaria en la Clínica Internacional–Sede San Borja, año 2020*.

Weathington, B. L., Cunningham, C. J. L. y Pittenger, D. J. (2012). *Understanding Business Research*. John Wiley & Sons.

ANEXOS

Anexo 1 - Matriz de consistencia

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables Independiente	Indicadores Independiente
¿Qué relación existe entre la selección de talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia en el periodo del 2020?	Determinar la relación entre la Selección del talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia en el periodo del 2020.	Existe una relación directa y significativa entre la selección de talento humano y el desempeño laboral, en la Municipalidad Distrital de Independencia en el periodo del 2020.	SELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO	<ul style="list-style-type: none"> • Requerimientos básicos o fundamentales • Requerimientos adicionales o complementarios • Experiencia • Laboral • Psicológicas • Assessment center • Conocimientos técnicos o habilidades específicas • Conocimiento • Habilidades • Competencias • Ética
Específicos	Específicos	Específicos	Dependiente	Dependiente
¿Qué relación existe entre la selección de talento humano y la eficacia en la Municipalidad Distrital de Independencia en el periodo del 2020?	Establecer la relación entre la selección de talento humano y la eficacia en la Municipalidad Distrital de Independencia en el periodo del 2020.	Existe una relación directa y significativa entre la selección de talento humano y la eficacia en la Municipalidad Distrital de Independencia en el periodo del 2020.	DESEMPEÑO LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> • Cobertura • Focalización • Resultado Final • Cantidad de usuarios atendidos • Inspecciones realizadas
¿Qué relación existe entre la selección de talento humano y la eficiencia en la Municipalidad Distrital de Independencia en el periodo del 2020?	Identificar la relación entre la selección de talento humano y la eficiencia en la Municipalidad Distrital de Independencia en el periodo del 2020.	Existe una relación directa y significativa entre la selección de talento humano y la eficiencia en la Municipalidad Distrital de Independencia en el periodo del 2020.		<ul style="list-style-type: none"> • Eficacia del manejo de recursos • Ejecución de su presupuesto
¿Qué relación existe entre la selección de talento humano y la economía en la Municipalidad Distrital de Independencia en el periodo del 2020?	Establecer la relación entre la selección de talento humano y la economía en la Municipalidad Distrital de Independencia en el periodo del 2020.	Existe una relación directa y significativa entre la selección del talento humano y la economía en la Municipalidad Distrital de Independencia en el periodo del 2020.		

Anexo 2

INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS



UNIVERSIDAD NACIONAL "SANTIAGO ANTUNEZ DE MAYOLO" ESCUELA DE POSTGRADO

Cuestionario a los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Independencia

AGRADECERÉ A USTED RESPONDER ESTE BREVE CUESTIONARIO, SU APORTE ES MUY IMPORTANTE PARA LOGRAR EL SIGUIENTE OBJETIVO:

Determinar de qué manera la selección de talento humano se relaciona con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Independencia en el periodo del 2020.

1 **GENERALIDADES.** - Los datos serán utilizados en forma confidencial, anónima y acumulativa,

Es importante que proporcione información veraz, sólo así, serán útiles.

1.1 DATOS DEL INFORMANTE

De las afirmaciones seguidamente planteadas marcando con un aspa (X).

a) Cargo u Ocupación:

b) Sexo: Masculino Femenino

c) Tiempo de servicio.....

d) Grado de instrucción: Secundaria

Técnico

Superior

2 SELECCION DEL TALENTO HUMANO

De las afirmaciones seguidamente planteadas sobre la selección del talento humano del año 2020 evalúe marcando con un aspa (X) el grado en que se aplica en la Municipalidad Distrital de Independencia.

0 = Nunca, 1 = Casi nunca, 2 = A veces, 3 = Casi siempre y 4 = Siempre

SELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO	VALORACIÓN				
	0	1	2	3	4
VERIFICACIÓN DE REQUERIMIENTOS TÉCNICOS MÍNIMOS					

a)	Al momento de la selección, los requerimientos técnicos básicos son acorde al puesto de trabajo en la Municipalidad.					
b)	Al momento de la selección, los requerimientos técnicos complementarios son acorde al puesto de trabajo en la Municipalidad.					
c)	Estoy de acuerdo con el proceso de comparación entre los requerimientos técnico básico y el perfil del puesto aplicado en la selección.					
EVALUACIÓN CURRICULAR						
a)	Las técnicas de evaluación curricular son adecuadas en el proceso de selección del talento humano					
b)	Las técnicas de evaluación de la experiencia son adecuadas en el proceso de selección del talento humano					
c)	Los currículos vitae cumplen con el perfil del puesto					
d)	Estoy de acuerdo con el proceso de evaluación de la experiencia para el puesto en la selección					
e)	Estoy de acuerdo con el proceso de comparación entre los requisitos del puesto y el perfil del puesto en la selección					
EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS						
a)	El proceso para evaluar el nivel de conocimientos generales es adecuado para el perfil del puesto que se selecciona					
b)	Los conocimientos específicos requeridos están acorde al perfil del puesto que se selecciona					
c)	Se realiza pruebas Psicológicas.					
d)	Las pruebas de selección son entendibles.					
e)	Las pruebas contienen condiciones necesarias para los puestos de Trabajo.					
ENTREVISTA PERSONAL						
a)	Las entrevistas son las adecuadas para cubrir los puestos de trabajo					
b)	Las entrevistas contienen información del puesto que se va a cubrir los puestos de trabajo.					
c)	La entrevista personal mide los conocimientos para cubrir los puestos de trabajo.					
d)	La entrevista personal mide las habilidades para cubrir los puestos de trabajo.					
e)	La entrevista personal mide las competencias para cubrir los puestos de trabajo.					

3

DESEMPEÑO LABORAL

De las afirmaciones seguidamente planteadas sobre el desempeño laboral en el 2020, evalúe marcando con un aspa (X) el grado en que se aplica en la Municipalidad Distrital de Independencia.

0 = Nunca, 1 = Casi nunca, 2 = A veces, 3 = Casi siempre y 4 = Siempre

DESEMPEÑO LABORAL		VALORACIÓN				
		0	1	2	3	4
EFICACIA						
a)	El trabajador se organiza para lograr el cumplimiento de las metas que son asignados.					
b)	El trabajador cumple con sus metas dentro del plazo establecido.					
c)	El colaborador propicia la comunicación en el ambiente laboral.					
d)	El trabajador busca la eficacia en los resultados de la labor que realizada.					
e)	El trabajador satisface la demanda con su máximo potencial					
f)	Muchas de nuestras reglas dificultan el hacer bien nuestro trabajo					
EFICIENCIA						
a)	El trabajador de la municipalidad realiza adecuadamente sus respectivas funciones.					
b)	El trabajador realiza su máximo esfuerzo para el desarrollo de sus funciones.					
c)	La utilidad neta respecto al total al patrimonio satisface a los accionistas y funcionarios de la empresa.					
d)	Los usuarios son atendidos dentro de los plazos establecidos					
e)	Los trabajadores que tiene un desempeño sobresaliente son reconocidos					
ECONOMIA						
a)	La municipalidad realiza eficazmente el manejo de recursos de la Municipalidad					
b)	La municipalidad cumple en la ejecución presupuestal					
c)	Los gastos incurridos son los adecuados para cumplir los objetivos					

d)	Pretendo continuar con mi trabajo en la Municipalidad					
----	-------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

¡¡Muchas Gracias, por su colaboración!!

Anexo 3 - Validación de Cuestionario

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del Experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor del instrumento
JAIMES CACERES RICHA PAUL	GERENTE DE ADMINISTRACION Y TRIBUTACION Y FINANZAS - MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUARI	FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS	
Título: SELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA – ANCASH, 2020			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque el porcentaje, según intervalo.

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con una estructura apropiado.											55									
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en actividades observables en una organización.													65							
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.												58								
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente.														66						
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos (indicadores y dimensiones) en cantidad y calidad.													62							
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la relación entre ambas variables.												60								
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos.											52									
8. COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones.											55									
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.													65							
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación												60								
Promedio:																					

OPINION DE APLICABILIDAD: **Procede su aplicación**
 Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan
 No procede su aplicación

HUARI, 19 DE DICIEMBRE DE 2020	42877635		971009192
Lugar y fecha	DNI.	Firma del experto	Teléfono



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del Experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor del instrumento
Chávez Cancha Gregorio Manuel	Municipalidad Provincial de Carhuaz	Ficha de Recolección de Datos	
Título: SELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA – ANCASH, 2020			

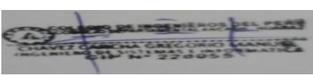
ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque el porcentaje, según intervalo.

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
10. CLARIDAD	Esta formulado con una estructura apropiado.											60									
11. OBJETIVIDAD	Esta expresado en actividades observables en una organización.													63							
12. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.											60									
13. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente.											60									
14. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos (indicadores y dimensiones) en cantidad y calidad.													61							
15. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la relación entre ambas variables.											60									
16. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos.													62							
17. COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones.												60								
18. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.													65							
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación											60									
Promedio:																					

- Procede su aplicación**
 Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan
 o procede su aplicación

OPINION DE APLICABILIDAD:

Carhuaz, 18 de diciembre de 2020	45465629		919009734
Lugar y fecha	DNI.	Firma del experto	Teléfono



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del Experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor del instrumento
Romero Ramírez José Antonio	Jefe de Recursos Humanos, en la Municipalidad Provincial de Huari	Ficha de Recolección de Datos	
Título: SELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA – ANCASH, 2020			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque el porcentaje, según intervalo.

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
19. CLARIDAD	Esta formulado con una estructura apropiado.											56									
20. OBJETIVIDAD	Esta expresado en actividades observables en una organización.											60									
21. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.											55									
22. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente.												61								
23. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos (indicadores y dimensiones) en cantidad y calidad.												65								
24. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la relación entre ambas variables.											60									
25. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos.											55									
26. COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones.											53									
27. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.												63								
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación											56									
Promedio:																					

Procede su aplicación

OPINION DE APLICABILIDAD: **Procede su aplicación** previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan

No procede su aplicación

HUARI, 11 DE DICIEMBRE DE 2020	80216995		925417699
Lugar y fecha	DNI.	Firma del experto	Teléfono



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del Experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor del instrumento
CARLOS MARTIN CASTROMOMONTE RODRÍGUEZ	JEFE DE LA UNIDAD TERRITORIAL DE	CARLOS MARTIN CASTROMOMONTE RODRÍGUEZ	
Título: SELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA – ANCASH, 2020			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque el porcentaje, según intervalo.

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
28.CLARIDAD	Esta formulado con una estructura apropiado.																77				
29.OBJETIVIDAD	Esta expresado en actividades observables en una organización.																78	81			
30.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.																		82		
31.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente.																78				
32.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos (indicadores y dimensiones) en cantidad y calidad.																80				
33.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la relación entre ambas variables.																		82		
34.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos.																		83		
35.COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones.																80				
36.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																		86		
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																			92	
Promedio:																					

Procede su aplicación

OPINION DE APLICABILIDAD: **Procede su aplicación** previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan

No procede su aplicación

HUARI, 11 DE DICIEMBRE DE 2020	42209717	 Carlos Castromonte Rodríguez Jefe de la Unidad Territorial Ancash (ej) PROGRAMA NACIONAL "PLATAFORMAS DE ACCIÓN PARA LA INCLUSIÓN SOCIAL - PAIS" / MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL	920276126
Lugar y fecha	DNI.	Firma del experto	Teléfono



Anexo 4

DATOS COMPLEMENTARIOS DE SPSS

Tabla 4-1

Fiabilidad de los instrumentos

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Selección del Talento Humano	0.891	18
Desempeño Laboral	0.929	15

Fuente: Base de datos

Los cuestionarios presentan alta fiabilidad y coherencia interna.

Tabla 4-2

Ficha técnica

Datos generales	
Nombre:	Ficha de Observación
Observador:	Carlos Martin Castromonte Rodríguez
Administración:	Individual
Año:	2020
Duración:	1 hora y 30 minutos
Tipo de ítem:	Abierto
Objetivo:	Determinar la relación de la Selección del talento humano y desempeño laboral de la municipalidad distrital de Independencia – Ancash, 2020
Ámbito de Aplicación:	Trabajadores de la Municipalidad distrital de independencia
Nº de ítems:	33 ítems en total, distribuido como sigue: Dimensión 1: Selección del Talento Humano (18 ítems)
	Dimensión 2: Desempeño laboral (15 ítems)
Puntuación:	Los ítems están conformados por las opciones: Nunca 0, Casi nunca 1, A veces 2, Casi siempre 3 y Siempre 4

Tabla 4-3*Baremos de las variables*

Variable / dimensión	Nivel		
	Bajo	Moderado	Alto
Requerimientos técnicos mínimos	8 a -	9 a 10	11 a +
Evaluación curricular	10 a -	11 a 16	17 a +
Evaluación de conocimientos	9 a -	10 a 16	17 a +
Entrevista personal	9 a -	10 a 13	14 a +
Selección del Talento Humano	37 a -	38 a 56	57 a +
Eficacia	14 a -	15 a 19	20 a +
Eficiencia	12 a -	13 a 15	16 a +
Economía	8 a -	9 a 12	13 a +
Desempeño Laboral	31 a -	32 a 48	49 a +

Los baremos o categorías son producto de la suma de los ítems en cada una de las variables o dimensiones, dicho puntaje se clasifico según la tabla anterior para su interpretación cualitativa. Así mismo, los puntos de corte son el percentil 33 y 67 para ambas variables de los rangos originales del cuestionario.

Características de la población encuestada

Tabla 4-4*Características de los trabajadores*

Característica	Frecuencia	Porcentaje	
Genero	Masculino	102	71.8
	Femenino	40	28.2
	Total	142	100.0
Grado de instrucción	Secundaria	27	19,0
	Técnico	30	21,1
	Superior	85	59,9
	Total	142	100,0
Tipo de cargo	Serenazgo	28	19.7
	De limpieza	12	8.5
	Asistente	32	22.5
	Administrativo	47	33.1
	Gerente	23	16.2

	Total	142	100.0
Tiempo de servicio (Años)	<= 2	64	45.1
	3 - 4	62	43.7
	5+	16	11.3
	Total	142	100.0

De la tabla 14, se observa que los encuestados son de género masculino en un 71.8%, Por otro lado, el 59.9% se encuentra con grado de instrucción superior. Así mismo, el 45.1% tiene un tiempo de servicio menor a 2 años.

Tabla 4-5

Selección del talento humano según género

Genero	Nivel de participación ciudadana			Total
	Baja	Media	Alta	
Masculino	20.4%	30.3%	21.1%	71.8%
Femenino	10.6%	9.2%	8.5%	28.2%
Total	31.0%	39.4%	29.6%	100.0%

Tabla 4-6

Selección del talento humano según años de servicio

Edad	Nivel de participación ciudadana			Total
	Baja	Media	Alta	
<= 2	14.8%	17.6%	12.7%	45.1%
3 - 4	14.1%	16.9%	12.7%	43.7%
5+	2.1%	4.9%	4.2%	11.3%
Total	31.0%	39.4%	29.6%	100.0%

Tabla 4-7

Selección del talento humano según tipo de cargo

Instrucción	Nivel de participación ciudadana			Total
	Baja	Media	Alta	
Serenazgo	5.6%	7.0%	7.0%	19.7%
De limpieza	1.4%	4.9%	2.1%	8.5%

Asistente	9.2%	6.3%	7.0%	22.5%
Administrativo	9.9%	13.4%	9.9%	33.1%
Gerente	4.9%	7.7%	3.5%	16.2%
Total	31.0%	39.4%	29.6%	100.0%

Tabla 4-8

Selección del talento humano según tipo de cargo

Instrucción	Nivel de participación ciudadana			Total
	Baja	Media	Alta	
Secundaria	5.6%	7.0%	6.3%	19.0%
técnico	5.6%	10.6%	4.9%	21.1%
Superior	19.7%	21.8%	18.3%	59.9%
Total	31.0%	39.4%	29.6%	100.0%

Tabla 4-9

Desempeño Laboral según género

Genero	Nivel de participación ciudadana			Total
	Baja	Media	Alta	
Masculino	19.7%	33.1%	19.0%	71.8%
Femenino	10.6%	9.2%	8.5%	28.2%
Total	30.3%	42.3%	27.5%	100.0%

Tabla 4-10

Desempeño laboral según años de servicio

Edad	Nivel de participación ciudadana			Total
	Baja	Media	Alta	
<= 2	14.8%	18.3%	12.0%	45.1%
3 – 4	13.4%	19.7%	10.6%	43.7%
5+	2.1%	4.2%	4.9%	11.3%
Total	30.3%	42.3%	27.5%	100.0%

Tabla 4-11*Desempeño laboral según tipo de cargo*

Instrucción	Nivel de participación ciudadana			Total
	Baja	Media	Alta	
Serenazgo	5.6%	6.3%	7.7%	19.7%
De limpieza	2.8%	4.9%	0.7%	8.5%
Asistente	9.2%	7.0%	6.3%	22.5%
Administrativo	7.0%	17.6%	8.5%	33.1%
Gerente	5.6%	6.3%	4.2%	16.2%
Total	30.3%	42.3%	27.5%	100.0%

Tabla 4-12*Desempeño laboral según tipo de cargo*

Instrucción	Nivel de participación ciudadana			Total
	Baja	Media	Alta	
Secundaria	4.9%	7.7%	6.3%	19.0%
Técnico	7.0%	11.3%	2.8%	21.1%
Superior	18.3%	23.2%	18.3%	59.9%
Total	30.3%	42.3%	27.5%	100.0%