

Carrera de **ADMINISTRACIÓN**

“PERCEPCIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN Y
SU RELACION EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE
LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE
ADMINISTRACIÓN FINANCIERA DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUANCHACO
2021”

Tesis para optar al título profesional de:

Licenciado en administración

Autor:

Sebastian Alejandro Benites Garcia

Asesor:

Dra. Julia Otilia Sagastegui Cruz
<https://orcid.org/0000-0002-8274-7479>

Trujillo - Perú

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	Higinio Wong Aitken	18160533
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	María del Carmen D´Angelo Panizo	17917596
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	Julio Octavio Sánchez Quiroz	40003184
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

DEDICATORIA

Dedico la presente investigación a Dios, por darme a mis padres, que siempre estuvieron apoyándome en todo momento, a mis queridos hijos quienes son mi fuente de fuerza, alegría y motivación cada día, y por ello este trabajo es para ustedes.

Benites García, Sebastián Alejandro

AGRADECIMIENTO

Dedico este trabajo a todos mis seres queridos que a través de mi vida han sabido guiarnos por el camino del bien, a la Universidad Privada Del Norte, que ha través de sus docentes nos han educado en nuestra formación profesional, a nuestros amigos que con sus aciertos y desaciertos fuimos creciendo y madurando juntos, a mis padres Carlos Benites Jara, Maribel García Rodríguez, que son mi mayor inspiración, y finalizamos agradeciendo al ser más importante de todos que es Dios, quien representa en nuestras vidas el amor más puro que podemos sentir y gracias a su bendición estamos hoy por hoy llenos de mucha dicha.

Benites García, Sebastián Alejandro

TABLA DE CONTENIDO

JURADO EVALUADOR	2
DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO	4
TABLA DE CONTENIDO	5
ÍNDICE DE TABLAS	6
ÍNDICE DE FIGURAS	7
RESUMEN	8
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	24
2.1. Tipo de investigación	24
2.2. Diseño de investigación.	24
2.3. Población y muestra.	25
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	30
2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	32
2.6. Aspectos éticos	33
CAPÍTULO III: RESULTADOS	33
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	41
REFERENCIAS	45
ANEXOS	49

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Resultados descriptivos para la variable proceso de selección y sus dimensiones	34
Tabla 2: Resultados descriptivos para la variable desempeño laboral y sus dimensiones...	35
Tabla 3: Prueba de normalidad para determinar la distribución de las variables	36
Tabla 4: Rho de Spearman para la percepción del proceso de selección y el desempeño laboral	37
Tabla 5: Rho de Spearman para la percepción del proceso de selección y la orientación de resultados	38
Tabla 6: Rho de Spearman para la percepción del proceso de selección y la iniciativa.....	39
Tabla 7: Rho de Spearman para la percepción del proceso de selección y el trabajo en equipo	40

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Organigrama de la municipalidad distrital de huanchaco28

Haga clic o pulse aquí para escribir texto.

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación existente entre el proceso de selección y el desempeño laboral, por lo cual se llevó a cabo una investigación de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, con diseño no experimental, de alcance correlacional y de corte transversal, los instrumentos empleados fueron los cuestionario, estos se aplicaron a 30 trabajadores del área de administración financiera de la Municipalidad, quienes fueron escogidas mediante un muestreo no probabilístico, utilizando así a la totalidad de los trabajadores. Los resultados indicaron el parecer de los trabajadores, en el indican que el nivel del proceso de selección es adecuado con 56.67%, mientras que un 30% menciona que el nivel es regular y solo un 13.33% lo considera inadecuado, mientras que para la variable desempeño laboral que un 43.33% de los encuestados mencionan que el nivel es bueno, mientras que un 33.33% menciona que el nivel es regular y solo un 23.33% lo considera de nivel bajo el coeficiente de correlación entre las variables fue de 0.500. con lo cual se concluye que existe relación estadística significativa entre el proceso de selección y el desempeño laboral de los trabajadores de administración financiera de la municipalidad distrital de Huanchaco 2021.

PALABRAS CLAVES: Percepcion, Proceso de selección, desempeño laboral, orientación a resultados, iniciativa y trabajo en equipo.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

El progreso de muchas organizaciones depende del capital humano puesto que ellos son los que realizarán todas las actividades que se les designen, por lo cual cuidar que su desempeño no sea mermado con el tiempo es necesario, además de ello es imprescindible que el proceso de selección de estos sea el más adecuado para los objetivos de la organización, puesto que no se puede designar un perfil general para todas las áreas, cada una necesita de ciertas habilidades y competencias para cumplir con las expectativas del puesto, por el proceso de contratación debe cumplir con ciertos estándares mínimos (Ampuero, 2016).

En los últimos años, países de América Latina han analizado el desempeño laboral, enfocándose en los problemas de inestabilidad laboral y bajos salarios. Como resultado, los empleados evaden la responsabilidad y agregan responsabilidad a otros. Algunas empresas aceptan a estas personas, sin embargo, esto no indica que agregarán valor a la organización, por el contrario, es probable que llegue a aumentar la tasa de rotación. En un informe sobre solicitantes de LinkedIn (2014), el artículo menciona que el 85% de los trabajadores están dispuestos a cambiar de trabajo, el problema radica en la dificultad para encontrar los talentos calificados que requiere la organización

Muchas empresas a nivel nacional dejan de lado el capital humano, quizás por ignorancia o por falta de capital, puesto que muchos estudios han indicado que ellos juegan un papel muy importante para la organización, sin embargo, las empresas deben recompensar todo ese esfuerzo que brindan, esto lo pueden hacer con diversos estímulos, internos o externo. Sin embargo, ese no es el único problema, es importante mencionar que muchas empresas no buscan perfiles adecuados, ni buscan especialistas que permitan colocar personas con estos perfiles en los puesto que lo requieren, debido a los mismos problemas anteriormente mencionados, la ignorancia o el dinero, esto se debe a que, si algo se quiere hacer de forma correcta, se genera un costo y muchos empresarios, no están dispuestos a correr con ellos (Saldaña et al, 2021).

Algunos de los motivos más comunes en empresas peruanas que logran causar un deficiente desempeño laboral de los trabajadores, viene a ser las inadecuadas o malas

prácticas profesionales, la resiliencia y el ausentismo que causa la insatisfacción, así como los insuficientes beneficios recibidos por parte de la empresa, sin embargo también existen otros relacionados a la incorrecta gestión administrativa, como el inadecuado proceso de inducción, el mal ambiente laboral, la falta de personal y la alta rotación del mismo.

Sin embargo, esto no es todo, estos factores anteriormente mencionados también generan un daño a la imagen de la empresa, y no solo como un buen lugar donde adquirir productos o servicios, si no que podría no ser considerado como un buen lugar para trabajar, lo cual ocasiona que las expectativas de los empleados disminuyan considerablemente, lo que a su vez ocasionaría una disminución considerable en la productividad de los empleados, incluso antes de empezar con las labores, puesto que desde ya consideran que no van a ser tratados como merecen (Berreiros, 2018).

En nuestro país, el gobierno central ha implementado un sistema dual de descentralización la cual se basa en municipalidades distritales y provinciales. El objetivo principal del sistema es lograr una gobernanza eficaz que contribuya al desarrollo integral del país.

En lo concerniente a la realidad problemática de nuestra investigación esta basada en la municipalidad distrital de huanchao, en cual la entidad no tiene un proceso de selección de personal adecuado, ya que existen diferentes medios por los que un personal puede ser contratado; están el tipo de puesto de locador de servicios (terceros), y de personal por contrato administrativo de servicios (CAS), los cuales no se rigen o son muy bajos los parámetros con los cuales se evalúa el proceso de selección.

Para el tipo de selección de personal bajo la modalidad locador de servicios, la gerente municipal o el alcalde pueden poner al personal que ellos consideren adecuado desde su punto de vista o simplemente porque es un conocido o allegado a ellos.

Para el tipo de selección de personal bajo la modalidad por contrato administrativo de servicios se publica a través de la página web, en las cuales en ciertas ocasiones ya están direccionadas bajo el perfil de un personal, por lo cual hay cierta ventaja al momento de la selección del personal; por ende es que la entidad se ve envuelta en diversos factores negativos como lo son la demora en los pagos al personal, la mala

presupuestación de rubros, diversas quejas de los usuarios, y las múltiples denuncias judiciales que tiene debido a funcionarios que en su momento no supieron registrarse bajo la normativa vigente a su fecha de labores, para un correcto manejo de personal; por lo cual en la presente investigación se hará un enfoque desde la perspectiva que tuvieron los trabajadores del área de administración financiera al momento de su selección para formar parte de la entidad y como este proceso afectó en el desempeño laboral del área a la que pertenecen. Cabe precisar que el área de administración financiera de la municipalidad distrital de huanchaco se compone por las unidades de logística, contabilidad y tesorería.

1.2. Antecedentes de la investigación

Internacionales

Palomino y Peña (2016) en su trabajo titulado "Atmósfera Organizacional y su Relación con el Desempeño de los Empleados de Distribuidora y Papelería Venoplast Ltda" publicado en la Universidad de Cartagena de Columbia, El título de trabajo de un Administrador de empresas de 49 personas que optaron por trabajar para Distribuidora y Papelería Venoplast Ltda. El tipo y la investigación se relacionan descriptivamente. El propósito es analizar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral. Empleados de Distribuidora y Papelería Venoplast Ltda. Las conclusiones son las siguientes sigue: Finalmente, se confirma que existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados de la empresa. El procedimiento estadístico concluyó que la mayoría de las dimensiones del clima tienen un impacto positivo e importante en el desempeño, destacando aquellas dimensiones que corresponden a metas, relaciones y motivaciones, y una visión global del clima de la organización. Del mismo modo, las diversas dimensiones del desempeño tienen un impacto positivo en el desempeño general. Como conclusión general de esta investigación, se puede decir que todas las medidas que tome la dirección de la empresa para mejorar el clima organizacional de Venoplast Ltda. Tendrán un impacto en el desempeño laboral de los trabajadores a mediano y largo plazo. los aspectos específicos del desempeño tendrán un impacto global El desempeño tiene un impacto positivo. (p. 73-74).

Herrera (2015) en un trabajo titulado "El proceso de reclutamiento y selección de

personal y su impacto en el desempeño del personal administrativo del Gobierno autónomo descentralizado GADMP en la ciudad de Phuket" en la Universidad Tecnológica de Ambato. Ecuador, Facultad de Humanidades y Educación, Profesión de Psicología Industrial El propósito de este estudio es comprender la relación entre el proceso variable de reclutamiento y selección de funcionarios aplicable al gobierno autónomo descentralizado GADM en Puglia. Desempeño laboral variable, variable proyectada para lograr metas institucionales, la investigación es aplicable a todos los socios administrativos de la agencia, es decir, un total de 92 colaboradores. Para lograr los objetivos propuestos se desarrolló un estudio exploratorio, prospectivo y de correlación, que permitió comprender el grado de correlación entre las variables de investigación. Esta información se recopila mediante la aplicación de herramientas de escala estilo Likert. El propósito del diseño y desarrollo es comprender el proceso continuo de reclutamiento y selección de la organización y los niveles de desempeño del personal. Además, los documentos de la entrevista se utilizan para verificar la información obtenida a través del cuestionario. Los principales resultados indican que si el proceso RSP utilizado está relacionado con el desempeño laboral eficiente del colaborador, esto impedirá la prestación de servicios de calidad a los ciudadanos del Estado de Pugliese.

Nacionales

Arias (2018), en el trabajo "Selección de personal y desempeño laboral en Matta Andrade S.A.C.". Contratistas y consultores independientes de Lima ", el propósito es determinar la selección de personal y desempeño laboral de Matta Andrade SAC. Contratistas y consultores independientes. El total está compuesto por 22 colaboradores. El tipo de investigación es horizontal no experimental, en el cual los datos son un solo corte de observaciones en el ambiente natural. El diseño de la investigación está relacionado descriptivamente. Los resultados de la investigación son estadísticas de Pearson, y el nivel de significancia es ($p = 0.000 < 0.05$), por lo que se acepta la hipótesis alternativa de que la selección de personal está significativamente relacionada con el desempeño laboral De igual manera, para el pre-test, el Alfa de Cronbach arrojó un resultado de 0.819, reflejando la alta confiabilidad de las muestras tomadas.

Quenaya (2017) seleccionó la carrera de administración pública en el trabajo

"Selección de personal y desempeño laboral de los gerentes de Defensa Civil de Lima-2016" de la Universidad del Cesar Vallejo, Perú..La muestra es de 44 personas y el tipo de investigación es Transversal- correlación descriptiva, el propósito es determinar la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral del personal de defensa civil limeño a cargo, 2016, la conclusión es la siguiente: A partir de los resultados obtenidos se determina la relación entre las variables de desempeño laboral y la dimensión conocimiento del puesto ya que existe una relación rho de Spearman = 0,915, lo que indica que existe una correlación positiva y un alto nivel de correlación. También se obtuvo un nivel de significancia de $p = 0.000$, lo que indica que es menor que $\alpha = 0.01$, lo que permite demostrar que esta relación es importante.

Huamán (2017), en su tesis "Gestión del Talento humano y desempeño laboral de la Universidad Nacional Agraria la Molina-2017", obtuvo una maestría en administración pública de la Universidad del Cesar Vallejo en Perú. La población es de diferentes facultades de los 184 trabajadores docentes, el tipo de investigación se relaciona descriptivamente, y el propósito es determinar la relación entre la gestión del talento y el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Nacional Agropecuaria de Molina en 2017. La conclusión es: el análisis y las estadísticas muestran que la gestión del talento y desempeño laboral Existe una correlación significativa entre las variables. Se encuentra que la correlación es 0.467, $p\text{-value} = 0.000$, y el nivel de significancia es 0.000 (prueba bilateral). Esto indica que la correlación es moderada, por lo que Se puede concluir que la gestión del talento y el trabajo Existe una relación significativa entre el desempeño de los docentes de la Universidad Nacional Agropecuaria de La Molina.

Norberto (2017). Gestión del talento y el desempeño laboral en el distrito de Picanaki, 2017 (tesis de pregrado). Universidad de Huánuco, Huánuco, Perú. El objetivo general de este estudio es "determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño de los trabajadores y funcionarios en el distrito de Picanaki en 2017". Este es un tipo de investigación aplicada, a nivel de investigación relevante la población y muestra de esta investigación está compuesta por el mismo número de trabajadores, y hay un total de 232 administradores municipales La tecnología utilizada para la recolección de datos son las encuestas de opinión pública. El resultado es: Según la prueba de hipótesis, se puede decir que existe un alto grado de correlación positiva entre

la gestión del talento y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de 0.819; donde existe una relación entre desempeño, se aprueba la hipótesis de investigación. Finalmente, se menciona: el desempeño gerencial de los talentos y el trabajo En el distrito de Picanaki, después del coeficiente de Spearman, su valor es 0.819, lo que indica que existe una alta correlación positiva entre la gestión del talento y el desempeño laboral. Esto demuestra que si se desarrolla una buena gestión del talento, se valorará el desempeño laboral de los empleados.

Solano (2017). Gestión del talento y desempeño laboral de la empresa Seda Huánuco, sede-2017 (Tesis de Maestría). Universidad de Huánuco, Huánuco, Perú. El objetivo general de esta investigación es: "Medir la relación entre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de Seda Huánuco, durante el período sede-2017". Realizó investigación aplicada e investigación descriptiva relacionada, en esta investigación la población y muestra estuvo conformada por 154 trabajadores y la técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta. El resultado es: a través del coeficiente de correlación de Pearson (0,627), el nivel de relación es positivo. Tiene un valor de significancia de 0.000 menor que 0.05, por lo que se considera probada la hipótesis general alternativa. Es decir, en Empresa Seda Huánuco -sede- durante 2017 se correlacionó positivamente la gestión del talento y el desempeño laboral. Finalmente, se menciona que luego de medir las variables, la gestión del talento y el desempeño laboral muestran una correlación positiva. Entre ellas, el valor de significancia bilateral obtenido por el coeficiente de correlación de Pearson (0.627) es (0.000), el cual es menor a 0.05; por lo tanto, es sin embargo, en 2017, en la sede de Seda Huánuco, la gestión del talento y el desempeño laboral se correlacionaron positivamente.

Quijano y Silva (2016) obtuvieron el título profesional de licenciatura en administración en su tesis "Selección de personal y su relación con el desempeño de la empresa Transportes Civa-Chiclayo 2016" en la Universidad Señor de Sipán, Perú. Su población es de 985 habitantes. La investigación es descriptiva, y el propósito es determinar la relación entre la selección de talento y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de transporte CIVA SA, Chiclayo 2016. La conclusión es la siguiente: determinar la selección de personal existente en función de sus dimensiones, procesos, herramientas y tecnología, y las variables de selección de personal La relación

entre ambas es una media positiva, según el coeficiente de correlación de Pearson de 0,687 se rechaza la hipótesis nula y H1. Por otro lado, Transportes CIVA-Chiclayo, 2016 El proceso de selección de personal de la empresa está determinado por las dimensiones incluidas en las variables independientes, entre ellas tenemos la dimensión de proceso, de la cual el 74% son altamente calificados y el 20% son muy diferentes. En este sentido dijo, esto demuestra que en el proceso de selección se han desarrollado actividades aceptables para los trabajadores. Según observaciones, Transportes CIVA-Chiclayo, 2016 empleados tienen un nivel de desempeño laboral relativamente alto, pero hay indicadores de servicio insuficientes, con un promedio de 3.07 y un promedio de 2.50 para los indicadores de responsabilidad. Estos aspectos son consecuencia de una selección insuficiente de personal. proceso.

Colca (2016) seleccionó una licenciatura en administración de la Universidad Nacional del Altiplano del Perú en su tesis "Proceso de selección de personal en el distrito y ciudad de Atuncolla durante 2015 y su impacto en el desempeño laboral", con una población de 14 funcionarios en el distrito de Atuncolla. . La muestra es de tipo censal, tipo de investigación descriptiva. El propósito es conocer el proceso de selección de personal de la municipalidad del distrito de Atuncolla y su incidencia en el desempeño de los funcionarios. Durante el 2015 se concluye: Reclutamiento y selección de personal de la ciudad del distrito de Atuncolla, 50% dijo El proceso de reclutamiento fue terrible. El 64% de los encuestados calificaron la estructura establecida por el gobierno de la ciudad como distrito de Atuncolla. Durante el proceso de selección, el 57% también mencionó que no realizaron o rara vez realizaron evaluaciones teóricas y prácticas. En ocasiones lo hicieron ., El resultado fue terrible, y al final no se utilizaron herramientas psicológicas, por lo que lo caracterizan como malo. Además, el desempeño laboral de los funcionarios del gobierno municipal del distrito de Atuncolla es muy importante, porque el activo que impulsa el trabajo de la organización es el personal, pero el 64% de los encuestados dijo que su desempeño laboral es deficiente. Dicen que solo a veces mantienen una imagen digna y confiable en el trabajo. Por otro lado, el 71% de las personas en ocasiones manifiestan su disposición a cambiar la forma en que trabajan, y el 57% menciona que a veces trabajan para lograr las metas organizacionales, y finalmente , El 57% simplemente se apega a las metas y / o las metas a veces.

Locales

Gil, J. (2018). Gestión del talento humano y desempeño laboral en los servidores del instituto superior pedagógico público Cachicadán. Santiago de Chuco-2017 (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, La Libertad, Perú. La presente investigación tiene como objetivo general: "Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y desempeño laboral en los servidores del instituto superior pedagógico público Cachicadán. Santiago de Chuco-2017" (p.26). Realizó una investigación de tipo aplicada y a un nivel de investigación correlacional, en este estudio la población estuvo conformada por 20 trabajadores, la técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta. Se obtuvo como resultado: Que el coeficiente de correlación de spearman es $R = 0.889$ (existiendo una relación muy alta) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$) la cual quiere decir que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los servidores de un instituto superior pedagógico, Cachicadán. Se concluye mencionando: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los servidores del instituto superior pedagógico público Cachicadán, de acuerdo al coeficiente de correlación de spearman es $R = 0.889$, con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$).

Torres y Vásquez (2017) en su tesis "Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral del área administrativa de la Municipalidad de Laredo" en la Universidad Privada del Norte en Perú, para optar el título profesional de Licenciado en Administración, cuya muestra es de 35 personas, la investigación es descriptivo correlacional, el objetivo fue determinar el proceso de selección del personal y su incidencia en el desempeño Laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Laredo, periodo 2016, la conclusión fue la siguiente: Se encontró que el proceso de selección de personal incide significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad de Laredo, periodo 2016, donde se muestra que cuando el nivel de selección es alto, se muestra un alto nivel de desempeño laboral en el 80% en los colaboradores del área de administración, por otro lado, cuando se presenta un nivel de selección bajo, el 80% de trabajadores calificó al desempeño laboral como bajo. En el nivel del proceso de selección del personal de la Municipalidad de Laredo,

periodo 2016, se encontró que un 57.14% de los trabajadores calificaron el nivel de selección de personal como alto, el 28.57% como medio y 14.29% como bajo. En el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Laredo, periodo 2016, se encontró que un 42.86% de los trabajadores consideran que el desempeño laboral se encuentra en un nivel alto, el 42.86% en el nivel medio y un 14.28% en el nivel bajo. "Se encontró en el proceso de selección de personal con el nivel de desempeño laboral en sus diferentes dimensiones, relación estadística significativa en cada una de sus dimensiones ($p < 0.05$)".

En lo que corresponde a las bases teóricas, para el proceso de selección del personal, Montes y González (2016) sostiene que: Es un procedimiento que tiene como finalidad dotar a la organización del personal adecuado, garantizando el desempeño correcto del puesto y reduciendo el riesgo que supone incorporar a nuevas personas a la empresa, tratando además de reducir la subjetividad apoyando las decisiones en factores medibles y comparables. (p.47).

Alles (2011) dice que: El éxito de un proceso de selección depende absolutamente de cómo se realice el reclutamiento. Si éste se hace adecuadamente, será factible resolver exitosamente la selección. Si el reclutamiento es inadecuado, o bien será la selección más costosa porque se reiniciará el proceso para realizar un reclutamiento adecuado, o bien se corre el riesgo de tomar una decisión inadecuada. (p.104).

Chiavenato (2011) expone que la selección de personal puede definirse como el proceso de elección del individuo adecuado para el cargo adecuado, o en un sentido más amplio, escoger entre los candidatos reclutados a los que más se acoplen al puesto, para ocupar los cargos existentes en la empresa, la cual trata de que la eficiencia se mantenga y preferiblemente aumente, como también el rendimiento del personal.

En la selección de personal son muy diversas, la tendencia a la utilización de las actuales tecnologías, tanto para automatizar las acciones de evaluación psicológica, como para realizarla a distancia y en el momento en que los candidatos prefieran, se está abriendo camino con rapidez.

"En un proceso de selección se deben tener en cuenta los conocimientos requeridos por la posición que ocupará la persona en una primera instancia o cualquier

otro puesto que eventualmente podría asumir en el futuro" (Alles, 2007, p.44). De tal manera se hace un enfoque en la teorías de Marta alles.

En las dimensiones del proceso de selección, se consideró a el reclutamiento, donde Milkovich y Boundreau (1994, citado por Alles, 2011) define: Es un proceso de comunicación de dos canales: los aspirantes que desean obtener una información precisa acerca de cómo sería trabajar en la organización; las organizaciones desean obtener información precisa acerca del tipo de empleado que sería el aspirante si fuera contratado. (p. 103).

"Es el proceso de identificar y atraer a un grupo de candidatos, de los cuales más tarde se seleccionará a alguno que recibirá la oferta de empleo" (Alles, 2007, p.101).

"Conjunto de procedimiento orientados a atraer e identificar candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización, a fin de seleccionar a alguno/s de ellos para que reciba/n el ofrecimiento de empleo" (Alles, 2007, p.178).

Dentro de los indicadores de la dimensión reclutamiento tenemos a reclutamiento interno, externo y las fuentes de las mismas que según Alles (2007) lo define como:

El reclutamiento interno, toma en cuenta las ventajas con los siguientes aspectos: a) Más económico, b) Más rápido, c) Más seguro en cuanto a los resultados finales, d) Es un entorno de la inversión de la organización en formación de personal. En cuanto a sus desventajas toma en cuenta lo siguiente: a) Exige potencial de los empleados para poder ascender y que la organización ofrezca oportunidades de progreso, b) Puede generar conflictos de intereses, c) Puede evaluar a empleados a su máximo de incompetencia, d) Evita la renovación que la gente nueva aporta (statu quo).

En el reclutamiento externo tiene en cuenta las siguientes ventajas: a) Renueva los recursos humanos de la empresa, b) Aprovecha inversiones en formación y desarrollo profesional efectuadas por otras organizaciones o por los propios postulantes y como desventajas: a) Tarda más que el reclutamiento interno, b) Es más costoso, c) Es mas seguro que el reclutamiento interno, d) Puede ser visto por los empleados como una deslealtad hacia ellos, e) Puede traer aparejados problemas salariales a la organización.

En lo que corresponde a las fuentes de reclutamiento, menciona las siguientes

fuentes de reclutamiento: a) Promoción interna, b) Información verbal o “de boca a boca”, c) Anuncios, d) Agenda de empleo y otras consultoras, e) Base de datos de la propia organización, f) Base de datos digitales (Web), g) Visitas, llamadas telefónicas y castras espontáneas, h) Reclutamiento universitario, i) Ferias de empleo, j) Política de puertas abiertas, k) Agencias oficiales de empleo, l) Reclutamiento por correo directo, m) Radio y televisión, n) Consultoras especializadas.

En cuanto a la segunda dimensión inducción, se debe de mencionar que “Es un proceso formal, tendiente a familiarizar a los nuevos empleados con la organización, sus tareas y su unidad de trabajo. Usualmente se realiza después del ingreso de la persona a la organización” (Alles, 2007, p.353).

En cuanto a los indicadores de la inducción, Alles (2007) lo define como: a) Inducción a la organización: “Tiene por objeto desarrollar una serie de unidades temáticas diseño de invest referidas al negocio, a la cultura y al desarrollo del personal, que todo nuevo empleado debe conocer”. b) Inducción al puesto de trabajo: “Tiene por objeto desarrollar una serie de conocimientos sobre funciones y actividades relacionadas con la posición”.

En las actividades de inducción, Ortega (2008) menciona las actividades de inducción: a) Reunión con el personal de nuevo ingreso (mesa redonda) el día de su contratación, primer día de trabajo, b) Información y explicación amplia sobre el contenido del manual de bienvenida que debe contener los siguientes apartados: a) Historia de la organización, b) Sus objetivos, políticas y estrategias generales, c) Horarios, días de pago, etc., d) Servicios que presta a sus clientes, e) Estructura organizacional, f) Políticas de personal, g) Prestaciones, h) Ubicación de servicios: consultorio médico, dirección de Recursos Humanos, etc., i) Reglamentación organizacional, j) Pequeño plano de las instalaciones, k) Información general, que pueda representar interés al nuevo empleado.

“La inducción es proporcionarles a los empleados información básica sobre los antecedentes de la empresa, la información que necesitan para realizar sus actividades de manera satisfactoria” (Torrealba, Vera y Cortés, 2007).

Por otro lado, se tiene como finalidad “Que el trabajador conozca más en detalle

la empresa y sus funciones, se integre a su puesto de trabajo y al entorno humano en que transcurrirá su vida laboral" (Torrealba et al., 2007).

Además, Ortega (2008) menciona que los objetivos son: a) Ayudar a los nuevos empleados de la institución, a conocerse y auxiliarlos para tener un comienzo productivo, b) Establecer actitudes favorables de los nuevos empleados hacia la institución, su política y su personal, c) Ayudar a los nuevos empleados a introducir un sentimiento de pertenencia y aceptación para generar entusiasmo y una alta moral, d) El proceso de inducción se hace necesario porque el trabajador debe ser adaptado lo más rápido posible al nuevo ambiente de trabajo.

Por otro lado la variable proceso de selección se evalúa desde la percepción que tuvo el trabajador al momento de seguir los pasos para su incorporación dentro de la municipalidad distrital de huanchaco, que según Melgarejo (2007), lo define como los procesos cognitivos como la conciencia, incluidos el reconocimiento, la interpretación y el significado, se utilizan para emitir juicios sobre las sensaciones derivadas del entorno físico y social, con la intervención de otros procesos mentales, incluidos el aprendizaje, la memoria y la simbolización.

En la variable desempeño laboral, Pedraza, Amaya y Conde (2010) señalan que el desempeño laboral se refiere a aquellas acciones observadas en los trabajadores, estas acciones son importantes, debido a que cumplen un rol esencial e importante en el cumplimiento de los objetivos de la organización, los cuales son medidos a través de las competencias que demuestra cada trabajador como contribución a la organización. El desempeño laboral como se sabe puede ser positivo o negativo, ello va a depender muchas veces de la conducta que manifiesta el trabajador.

Chiavenato (2000) señala que el desempeño laboral es considerado como el comportamiento que manifiesta el trabajador, estos comportamientos son importantes para el logro de los objetivos de la organización. El buen desempeño laboral es una de las fortalezas primordiales de las tantas que tiene una organización.

Robbins y Judge (2010) señalan: "Todos los empleados pertenecen a una unidad de trabajo y su desempeño laboral depende hasta cierto grado de su capacidad para interactuar con eficacia con sus compañeros y su jefe" (p. 592).

Salas (2012) señala el desempeño laboral es considerado como la conducta real que el trabajador demuestra al realizar sus actividades, ello debe de verse reflejado en lo profesional y en las relaciones interpersonales que se desarrollen como parte del buen trabajo en equipo para el desarrollo correcto de las labores.

EcuRed (2013) señala que el desempeño laboral se refiere a las actividades o acciones que realiza el trabajador, considerando no solo lo que sabe hacer, sino también toma en cuenta aspectos primordiales tales como: las aptitudes necesarias para desarrollar las actividades, el comportamiento que demuestra el trabajador, y las cualidades que son requeridas en los diversos puestos de trabajo.

Se realiza un enfoque según Bohórquez (2007), que nos habla del desempeño laboral de una organización o empresa que brinda un servicio específico debe tomar en cuenta ciertos factores que están directamente relacionados con sus socios de cooperación para poder desempeñar sus funciones de manera excelente y brindar servicios de calidad a sus personas de interes. Dentro de las dimensiones que expone tenemos a las siguientes:

Orientacion a resultados: La dirección del resultado es cuando los socios organizacionales entienden lo que quieren lograr. Una vez formuladas las metas establecidas, el siguiente paso es prestar atención a la importancia de las funciones realizadas por cada socio en el logro de las metas establecidas (Bohórquez, 2007).

Iniciativa: Implican empezar algo nuevo, darle sentido, creatividad e innovación, consistencia, meta para lograr resultados, preferiblemente, es lograr el objetivo marcado sin las necesidades de los demás. Lo que te motiva y te motiva a tomar ciertas acciones, es decir, en cuanto a la responsabilidad a asumir, la voluntad e inclinación del individuo, además, para desarrollar una actitud proactiva, responsable y agresiva, tomar un curso de acción absoluto para el beneficio de todos los involucrados, si se proporciona asumir la responsabilidad de las consecuencias de sus acciones o decisiones (Bohórquez, 2007).

Trabajo en equipo: El trabajo en equipo es una estrategia o forma de lograr un objetivo, porque consiste en el esfuerzo, ayuda y apoyo de varias

personas, las mismas personas, están involucradas en lograr un objetivo común que es bueno para el equipo, como hay diferentes opiniones, llegan con varias recomendaciones, estrategias para mejorar procesos internos, desarrollas herramientas o estrategias, por lo tanto, el trabajo de mejora es el elemento recomendado para lograr el objetivo institucional (Bohórquez, 2007).

Para la evaluación del desempeño laboral se opto como guía el manual de organización de funciones (MOF), vigente de la municipalidad distrital de huanchaco.

En la formulación del problema, se menciona lo siguiente: ¿Cómo influye la percepcion del proceso de selección en el desempeño laboral de los trabajadores de administración financiera de la municipalidad distrital de Huanchaco 2021?

En cuanto a su justificación teórica, en la presente investigación se sustentará la selección de personal y desempeño laboral teniendo en cuenta la teoría de Martha Alles para la variable selección de personal y la teoría de bohorquez para la variable desempeño laboral.

En lo que se refiere a su aporte practico, con la investigación se podrá obtener alternativas de solución a problemas relacionados con la selección de personal y el desempeño laboral, logrando un manejo eficiente y una mejora continua con el capital humano e incrementando la satisfacción de los usuarios de la municipalidad distrital de huanchaco.

En cuanto a su aporte metodológico, se tendrá en cuenta dos instrumentos de recolección de datos que permitirá determinar la relación de influencia que existe entre la percepcion que tuvo el trabajador al momento de ser seleccionado y desempeño laboral; ambos instrumentos serán sometidos a rígidos criterios de validez y confiabilidad.

En lo referente a su aporte social, el desarrollo de la presente investigación se justificará socialmente con el fin de que la empresa consiga captar el talento humano más destacado en el ambiente de la municipalidad, evitando perjudicar el desempeño de los colaboradores.

1.3. Formulación del problema

¿Cómo influye la percepcion del proceso de selección en el desempeño laboral

de los trabajadores del área de administración financiera de la municipalidad distrital de Huanchaco 2021?

1.4. Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación que hay entre la percepción del proceso de selección y el desempeño laboral de los trabajadores del área de administración financiera de la municipalidad distrital de Huanchaco 2021.

Objetivos específicos

1. Determinar la relación que hay entre la percepción del proceso de selección y el desempeño laboral en la dimensión “orientación a resultados” de los trabajadores de administración financiera de la municipalidad distrital de Huanchaco 2021.
2. Determinar la relación que hay entre la percepción del proceso de selección y el desempeño laboral en la dimensión “iniciativa” de los trabajadores de administración financiera de la municipalidad distrital de Huanchaco 2021.
3. Determinar la relación que hay entre la percepción del proceso de selección y el desempeño laboral en la dimensión “trabajo en equipo” de los trabajadores de administración financiera de la municipalidad distrital de Huanchaco 2021.

1.5. Hipótesis

Hi: Existe relación directa significativa entre la percepción del proceso de selección en el desempeño laboral de los trabajadores de administración financiera de la municipalidad distrital de Huanchaco 2021.

H0: No existe relación directa significativa entre la percepción del proceso de selección en el desempeño laboral de los trabajadores de administración financiera de la municipalidad distrital de Huanchaco 2021.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

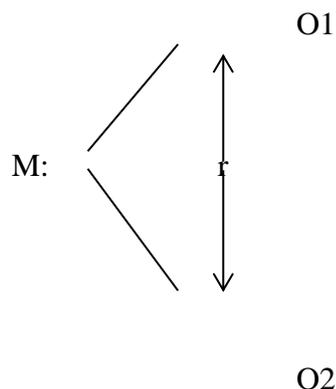
2.1. Tipo de investigación

Se consideró una investigación de tipo aplicada, puesto que se buscará información de una fuente primaria como son los trabajadores de la municipalidad, este tipo de investigaciones tiene como objetivo dar una solución a un problema que se pueda presentar, para ello se basa en trabajos y teorías propuestas por otros autores. El enfoque de la investigación es cuantitativo, debido a que la información obtenida al aplicar los instrumentos de recolección podrá ser representados mediante gráficos y tablas estadísticas, esto también permitirá realizar una contrastación de hipótesis mediante la aplicación de una prueba estadísticas. El diseño de investigación es no experimental, debido a que las variables no serán manipuladas mediante estímulos externos, la información será recolectada en su estado natural, además el alcance de la investigación es correlacional, porque permite medir el grado de relación o asociación existente entre dos variables en un mismo objeto o informante, además se describe la realidad tal y conforme se presenta con el propósito de describir los fenómenos de los factores de selección y el desempeño laboral, por último el corte de la investigación será transversal, debido a que la recolección de datos se dará únicamente en un solo momento de la investigación. En este tipo de investigación sigue un protocolo basado en el método científico. Primero planteamos las preguntas, posteriormente, observamos para tomar una primera impresión. A continuación, se mide las variables de interés. Por último, se analiza y se obtiene conclusiones. (Hernández et al., 2010).

2.2. Diseño de investigación.

Constituye un diseño de corte transversal, correlacional y no experimental debido a que las variables no son manipuladas y se presentan tal y conforme han sido enfocadas.

El diseño del estudio es el que se presenta a continuación:



Donde:

M: corresponde a la muestra en estudio

O1: Proceso de selección

O2: Desempeño laboral

R: Relación

2.3. Población y muestra.

Población

Se refiere al universo, conjunto o totalidad de elementos sobre los que se investiga o hacen estudios (Hernández et al., 2014). La población de la investigación está compuesta por todos los elementos (personas, objetos) que participan del fenómeno que fue definido y delimitado en el análisis del problema de investigación. La población debe delimitarse claramente en torno a sus características de contenido, lugar y tiempo.

Se consideró a 30 participantes en el área de administración financiera, debido a la accesibilidad de la información.

A continuación se muestra el perfil y el organigrama de la municipalidad distrital de huanchaco, la cual fue extraída directamente desde su página web.

DATOS GENERALES DE LA EMPRESA

La entidad municipalidad distrital de huanchaco sobre la cual se realizara el informe:

1. Identificación de la entidad

Denominación y referencia de la entidad	
Nombre:	Municipalidad Distrital de Huanchaco
RUC:	20167736468
Número de trabajadores:	256
Creación:	10/06/1990
Sector:	Público
Dirección:	Av. La Rivera Nro. 165 La Libertad – Trujillo – Huanchaco
Teléfono:	044-461313
Web:	www.munihuanchaco.gob.pe
Ubicación Geográfica	
Región:	La Libertad
Provincia:	Trujillo
Distrito:	Huanchaco

2. Equipo directivo y gerencia

Al ser entidad pública el mas alto cargo está a cargo del señor alcade Robert Estay Garcia Castillo

3. Logo



4. Visión

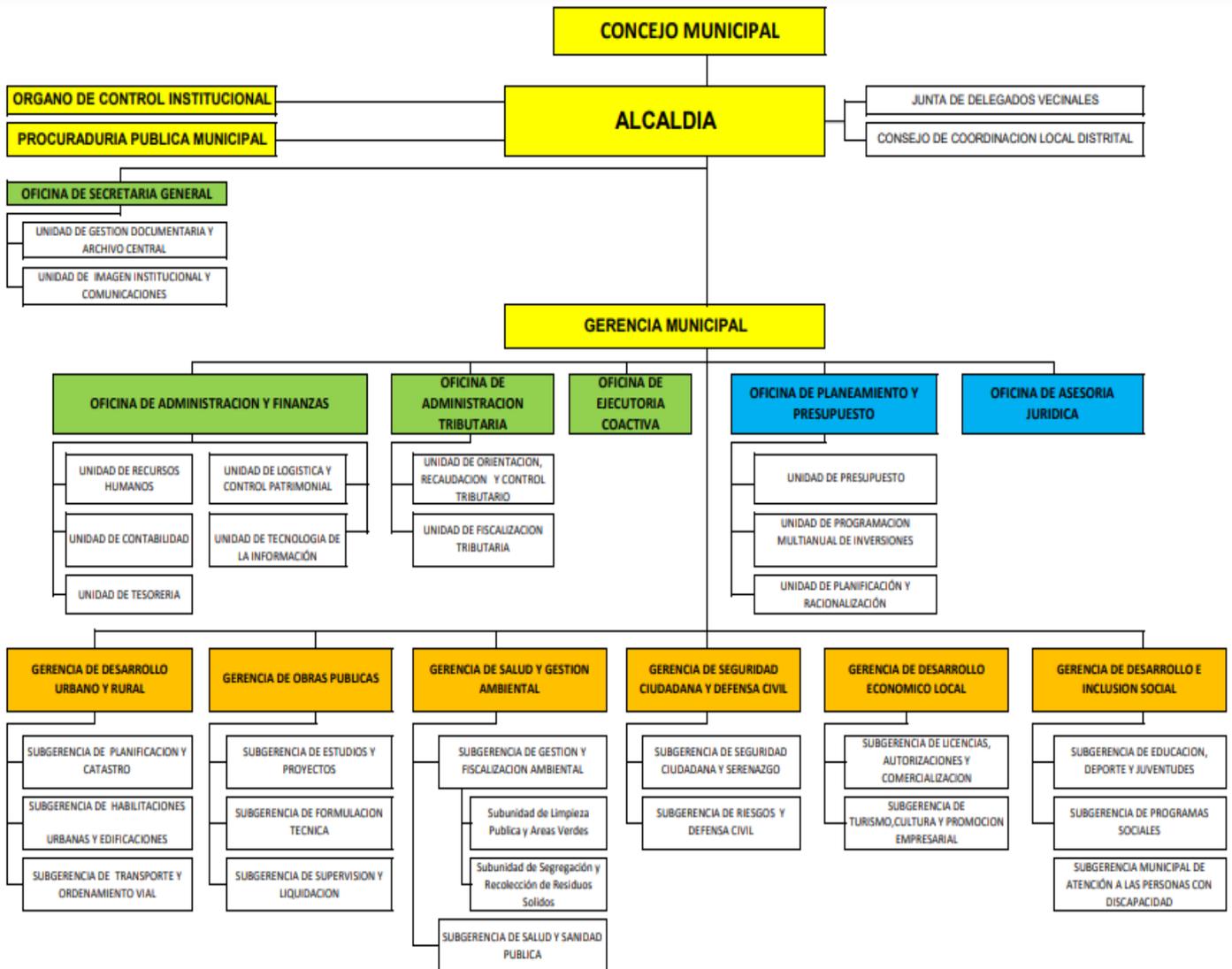
En el 2020 ser un distrito moderno, seguro con desarrollo turístico, ejemplo de modelo a seguir en cuanto modernidad, seguridad y desarrollo turístico, conservando las riquezas ancestrales y promoverlas para generar desarrollo económico en el distrito.

5. Misión

La Municipalidad Distrital de Huanchaco es una entidad pública que ejerce competencias y funciones de carácter local, y de gobierno distrital; su gestión está orientada a la prestación de servicios públicos con procesos simplificados y de calidad, promoción del desarrollo económico, ejecución de proyectos de inversión que permitan acortar la brecha de infraestructura de la ciudad otorgando mayor competitividad.

6. Organigrama

Figura N°1: Organigrama de la municipalidad distrital de huanchaco



Elaboracion: Autor de la investigación

Muestra

Es una parte o subconjunto de elementos que se seleccionan previamente de una población para realizar un estudio. Para seleccionar la muestra, primero deben delimitarse las características de la población. Una muestra representativa debe contener todas las características de la población, para que los resultados sean generalizables. La muestra debe ser proporcional al tamaño de la población. Preferentemente seleccionada por procedimientos aleatorios/probabilísticos. (Hernández et al., 2014)

Se consideró al total de la población que corresponde a 30 participantes en el área de administración financiera, debido a la accesibilidad de la información, que se divide en 4 unidades, considerando también la misma gerencia de administración financiera.

Para la oficina de administración financiera se compone de 2 apoyos (técnicos), 2 asistentes (profesionales universitarios) y el jefe de la gerencia.

Para la unidad de logística y control patrimonial, se compone por 2 apoyos (técnicos), dos asistentes (profesionales universitarios) y el jefe de la unidad.

Para la unidad de contabilidad, se compone por 2 apoyos (técnicos), 2 asistentes (profesionales universitarios) y el jefe de la unidad.

Para la unidad de recursos humanos, se compone por 2 apoyos (técnicos), 2 asistentes (profesionales universitarios) y el jefe de la unidad.

Para la unidad de tecnología de la información, se compone por 2 apoyos (técnicos), 2 asistentes (profesionales universitarios) y el jefe de la unidad.

Para la unidad de tesorería, se compone por 2 apoyos (técnicos), 1 asistente (profesionales universitarios) y el jefe directo; además dentro de esta unidad también está considerada el área de caja la cual se compone por 1 asistente (profesional universitario).

Para todas las unidades que componen la gerencia de administración financiera se requiere tanto de profesionales técnicos y universitarios los cuales pertenezcan a la rama de negocios como administración, contabilidad y economía; y para la unidad de tecnologías de la información se requiere de profesionales informáticos como lo es la ingeniería de sistemas.

Muestreo

Es una herramienta de investigación que, al ser utilizada adecuadamente, permite obtener conclusiones específicas y evitar resultados sesgados. Se consideró el muestreo no probabilístico, considerándose la totalidad de los participantes en el área de administración financiera.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnicas:

Se aplicó la técnica de la encuesta, (Hernández et al., 2014) con el propósito de recoger información respecto de las variables proceso de selección y el desempeño laboral.

Instrumentos

Instrumento I: Cuestionario percepción del proceso de selección

Ficha Técnica

Nombre: Cuestionario de selección de personal

Procedencia: Perú

Autor: Autoría propia

Administración (aplicación de la encuesta): Individual

Duración: 30 minutos

Materiales: Hoja de aplicación y lapicero

Validación: Por expertos

Descripción:

El cuestionario es un instrumento utilizado para medir dos dimensiones de selección de personal enfocado desde su perspectiva al momento de pasar su proceso de selección dentro de una organización como son: reclutamiento y la inducción. La escala fue adaptada a nuestro medio, consta de 18 ítems, de los cuales 9 son para la dimensión reclutamiento, 9 ítems para la dimensión inducción. Para la escala de respuestas se utilizó la escala tipo Likert con cinco opciones, y la calificación máxima que se puede obtener del instrumento es 90.

Normas de aplicación

La aplicación puede darse de forma individual o colectiva, donde la persona evaluada debe marcar con cinco posibles respuestas a cada oración, recalando la confidencialidad de los resultados serán confidenciales. Teniendo en cuenta los siguientes criterios:

Totalmente de acuerdo (5), De acuerdo (4), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), En desacuerdo (2) y Totalmente en desacuerdo (1)

Normas de calificación

Para calificar los resultados, solo se debe sumar los totales por área y así mismo un total general del instrumento, luego se ubica en la tabla de baremos para determinar el nivel de comunicación organizacional y de sus dimensiones.

Los rangos empleados para la calificación del puntaje obtenido es: Inadecuado [18-52], este puntaje podría mencionar que los trabajadores consideran que el proceso de selección no se viene realizando de manera adecuada, puesto que no se están tomando en cuenta los requisitos del puesto; Regular [53-76] este puntaje puede mencionar que los trabajadores consideran que se están considerando los requisitos del puesto, sin embargo, el personal no está muy preparado; Adecuado [77-90], este puntaje indica que este se lleva de la manera adecuada y que se están considerando los requisitos del puesto.

Instrumento 2: Cuestionario de desempeño laboral

Ficha Técnica

Nombre: Cuestionario de desempeño laboral

Procedencia: Perú

Autor: Autoría propia

Administración (aplicación de la encuesta): Individual

Duración: 30 minutos

Materiales: Hoja de aplicación y lapicero

Validación: Por expertos

Descripción:

El cuestionario es un instrumento que sirve para medir tres dimensiones del

proceso de selección dentro de una organización como son: eficiencia, eficacia y motivación laboral. La escala fue adaptada a nuestro medio, consta de 18 ítems, dividido en tres dimensiones

Para ello se considero emplear una escala de tipo Liker de cinco puntos, los cuales son Totalmente de acuerdo (5), De acuerdo (4), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), En desacuerdo (2) y Totalmente en desacuerdo (1). El baremo empleado es de tres niveles, los cuales son: Bajo [13-30], los trabajadores consideran que el desempeño del área es bajo; Regular [31-48], los trabajadores consideran que el desempeño laboral del área no es bajo, sin embargo aún puede mejorar; Bueno [49-65], los trabajadores consideran que el desempeño del área es bueno y es cumpliendo con los objetivos a corto y largo plazo de la empresa.

2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Para empezar con el trabajo de investigación se emitió una carta al gerente de la municipalidad, en la cual se detalla el objetivo de la investigación y los motivos por el cual se está realizando, una vez aceptada, se procedió a solicitar toda la información requerida por la universidad. Seguido a ello se solicitó un día para poder darle a conocer los objetivos de la investigación, el motivo de la misma y cuál es su participación en ella, así mismo se les explicó que la participación no es obligatoria y que van a llenar un consentimiento informado, donde aceptan llenar los cuestionarios. De hacer esto, se les pidió un número de celular con whatsapp o un correo electrónico en donde se les puede enviar el link con el cuestionario en línea, esto con el objetivo de que puedan llenarlo en un lugar donde consideren que es privado.

Una vez obtenida esta información se realizó el procesamiento de información, esto se realizó mediante el programa Excel 2021, en el se realizaron las tablas de distribución por variable y por dimensiones, para ello se sumo el puntaje obtenido para cada pasajero, estas sumatorias se emplearon para agruparlos según el rango establecido en el baremo.

Después de ello se paso la información al programa estadístico SPSS en el se realizó la prueba de confiabilidad de alfa de Cronbach para cada instrumento, además se realizó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk donde se obtuvo que la distribución de

los resultados no son normales, por lo cual se determino el uso del estadístico no paramétrico Rho de Spearman, con lo cual se calculo el coeficiente de correlación y se realizó la prueba de hipótesis.

2.6. Aspectos éticos

Los principios éticos considerados para la investigación fue el de beneficencia, no maleficencia, puesto que a través del presente trabajo se busca recolectar información que beneficie a sus labores y en ningún momento que los perjudique, debido a ello la información obtenida de manera individual se mantendrá oculta, solo será expuesta la información procesada. Así mismo, se está cumpliendo con la autonomía del autor, puesto que el trabajo tiene objetivos netamente investigativos, ninguna persona ha financiado el proyecto con el objetivo de obtener beneficios personales, otro de los principios éticos considerados es la honestidad, todos los trabajadores han firmado un consentimiento informado para su participación, ninguno ha sido obligado a responder, por último los resultados serán expuestos al conocimiento público, para ello se le entregará una copia del trabajo a la institución donde se realizó la investigación, además de que este será publicado en el repositorio de la universidad; y para ahondar más en los principios éticos se tomó en cuenta el reglamento de propiedad intelectual de la Universidad Privada del Norte el cual citando al objeto de la misma tiene como fin establecer lineamientos, políticas y procedimientos para la promoción, protección y administración de los bienes de propiedad intelectual desarrollados como resultado de las actividades académicas o de investigación de la Universidad o de miembros de la comunidad universitaria aprobado con Resolución Rectoral N°036-2022-UPN en la ciudad de Lima el 12 de mayo del 2022.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

Resultados Descriptivos

Tabla 1

Resultados descriptivos para la variable proceso de selección y sus dimensiones

	Variable: Percepcion Proceso de Selección		Dimensión 1: Reclutamiento		Dimensión 2: Inducción	
	fi	%	fi	%	fi	%
Inadecuado	7	23.33%	7	23.33%	4	13.33%
Regular	6	20.00%	7	23.33%	9	30.00%
Adecuado	17	56.67%	16	53.33%	17	56.67%
	30	100%	30	100%	30	100%

Nota: La tabla 1 permite visualizar los resultados hallados mediante la recolección de datos al aplicar el cuestionario de proceso de selección, el cual permitió conocer la percepción de los trabajadores con respecto a la variable, en ella un 56.67% mencionario que este proceso ha sido realizado de manerada adecuada, mientras que un 23.33% ha mencionado que es inadecuado y un 20.00% menciono que ha sido regular. Mientras que para la dimensión reclutamiento un 53.33% ha mencionado que es adecuado, mientras que el 23.33% han mencionado que este se ha realizado de manera regular e inadecuado. Para la dimensión inducción un 56.67% de los trabajadores han mencionado que este se esta llevando de maneara adecuada, mientras que un 30.00% menciono que este es regular y un 13.33% mencionó que este se ha realizado de forma inadecuada.

Tabla 2

Resultados descriptivos para la variable desempeño laboral y sus dimensiones

	Variable: Desempeño laboral		Dimensión 1: Resultado		Dimensión 2: Iniciativa		Dimensión 3: Trabajo en equipo	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Logro								
Bajo	7	23.33%	7	23.33%	5	16.67%	7	23.33%
Regular	10	33.33%	9	30.00%	10	33.33%	12	40.00%
Bueno	13	43.33%	14	46.67%	15	50.00%	11	36.67%
	30	100%	30	100%	30	100%	30	100%

Nota: La tabla 2 permite visualizar los resultados hallados mediante la recolección de datos al aplicar el cuestionario de desempeño laboral, el cual permitió conocer la percepción de los trabajadores con respecto a la variable, de ello los trabajadores han mencionado que el desempeño del área es bueno, esto mencionado por un 43.33%, mientras que un 33.33% mencionan que el desempeño es regular y un 23.33% es bajo. Para la dimensión Resultado se mencionan que es este ha sido bueno, mientras que un 33.33% han mencionado que es regular y un 23.33% han mencionado que es bajo, para la dimensión iniciativa un 50.00% mencionaron que es bueno, mientras que un 33.33% ha mencionado que es regular y un 16.67% mencionó que es bajo. Para la dimensión trabajo en equipo un 40.00% ha mencionado que este se esta llevando de manera regular, mientras que un 36.67% ha mencionado que es bueno y un 23.33% ha mencionado que este ha sido bajo.

Resultados Inferenciales

Tabla 3

Prueba de normalidad para determinar la distribución de las variables

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Proceso de Selección	,288	30	,000	,740	30	,000
Desempeño Laboral	,133	30	,182	,909	30	,014

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Nota: En la tabla 3 se observan los resultados de la prueba de normalidad para determinar la distribución normal de la variable, para la presente investigación se empleó la prueba de Shapiro-Wilk, debido a que la muestra estuvo conformada por un número menor a 30 unidades, con ello se logró de determinar que la distribución no es normal para la variable proceso de selección esto se comprueba debido a que la significancia bilateral fue de 0.000 (p -valor $<$ 0.050), lo mismo ocurre con la variable desempeño laboral debido a que la significancia bilateral fue de 0.014 (p -valor $<$ 0.050), por lo cual se usó el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

Tabla 4

Rho de Spearman para la percepción del proceso de selección y el desempeño laboral

Correlaciones				
			Proceso de Selección	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Percepción Proceso de Selección	Coeficiente de correlación	1,000	,500**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,500**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	30	30

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

Nota: En la tabla 4 se logra apreciar la prueba de correlación Rho de Spearman para la variable 1 vs la variable 2, en este se logró encontrar que la correlación entre las ella es de 0.500, indicando así que la correlación es positiva y moderada, mientras que la significancia bilateral es de 0.005 con lo que indica que esta correlación es significativa ($p\text{-valor} > 0.050$).

Tabla 5

Rho de Spearman para la percepción del proceso de selección y la orientación a resultados

Correlaciones				
			Proceso de Selección	Resultado
Rho de Spearman	Percepción Proceso de Selección	Coeficiente de correlación	1,000	,603**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Resultado	Coeficiente de correlación	,603**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Nota: En la tabla 5 se logra apreciar la prueba de correlación Rho de Spearman para la variable 1 vs la dimensión 1, en este se logró encontrar que la correlación entre las ella es de 0.603, indicando así que la correlación es positiva y moderada, mientras que la significancia bilateral es de 0.000 con lo que indica que esta correlación es significativa (p-valor>0.050).

Tabla 6

Rho de Spearman para la percepción del proceso de selección y la iniciativa

Correlaciones				
			Proceso de Selección	Iniciativa
Rho de Spearman	Percepción Proceso de Selección	Coeficiente de correlación	1,000	,404*
		Sig. (bilateral)	.	,027
		N	30	30
	Iniciativa	Coeficiente de correlación	,404*	1,000
		Sig. (bilateral)	,027	.
		N	30	30

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

Nota: En la tabla 6 se logra apreciar la prueba de correlación Rho de Spearman para la variable 1 vs la dimensión 2, en este se logró encontrar que la correlación entre las ella es de 0.404, indicando así que la correlación es positiva y moderada, mientras que la significancia bilateral es de 0.027 con lo que indica que esta correlación es significativa (p-valor>0.050).

Tabla 7
Rho de Spearman para la percepción del proceso de selección y el trabajo en equipo

Correlaciones				
			Proceso de Selección	Trabajo en Equipo
Rho de Spearman	Percepción Proceso de Selección	Coeficiente de correlación	1,000	,476**
		Sig. (bilateral)	.	,008
		N	30	30
	Trabajo en Equipo	Coeficiente de correlación	,476**	1,000
		Sig. (bilateral)	,008	.
		N	30	30

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

Nota: En la tabla 7 se logra apreciar la prueba de correlación Rho de Spearman para la variable 1 vs la dimensión 3, en este se logró encontrar que la correlación entre las ella es de 0.476, indicando así que la correlación es positiva y moderada, mientras que la significancia bilateral es de 0.008 con lo que indica que esta correlación es significativa ($p\text{-valor} > 0.050$).

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1. Discusión

En el objetivo general, los resultados considerados en la investigación fue determinar la relación directa que existe entre el proceso de selección y el desempeño laboral de los trabajadores de administración financiera de la municipalidad distrital de Huanchaco 2021, han sido favorables, ya que se encontró una correlación 0.500, con un p valor al $0.005 < 0.05$, con el cual se concluye que existe relación directa considerable entre el proceso de selección y el desempeño laboral de los trabajadores de administración financiera de la municipalidad distrital de Huanchaco, estos resultados se asemejan con los encontrados por Quijano y Silva (2016), en su tesis titulada: "Selección de personal y el desempeño laboral", el cual alcanzó una relación significativa luego de evaluar el resultado obtuvo un valor final de 0.687, lo cual nos indica que se encuentra dentro de la zona de aceptación de la comprobación de hipótesis, por consiguiente, se demuestra que existe relación positiva entre ambas variables. La selección de personal es muy importante para cada organización empresa, porque cuando el personal cumple con sus obligaciones en el área laboral tienden a tener un mayor desempeño laboral formando una ventaja competitiva entre las demás organizaciones o empresas del mismo rubro.

En el objetivo específico número 1, se establece la relación entre el proceso de selección y la dimensión "Resultado" del desempeño laboral de los trabajadores de administración financiera de la municipalidad distrital de Huanchaco 2021. Por lo tanto, en el reporte de resultados sobre la relación entre el proceso de selección y la Resultado de los colaboradores del área de administración de la Municipalidad de Huanchaco se encontró. Es así, que en un estudio similar lo reporta Palomino y Peña (2016), quien plantea que todas las medidas de mejora que tome la gerencia de la empresa en cuanto a la calidad del servicio tendrán repercusiones a mediano y largo plazo sobre el resultado del desempeño laboral de los trabajadores. Este resultado se traduce como el "hacer las cosas correctas", es decir; las actividades de trabajo con las que la organización alcanza sus objetivos" (Coulter R. y., 2008). En nuestra investigación la orientación a resultados "está relacionada con el logro de los objetivos/resultados propuestos, es decir con la realización de actividades que permitan alcanzar las metas establecidas. La eficacia corresponde a la medida en que alcanzamos el objetivo o resultado" (Da Silva O.Reinaldo, 2008). La eficacia "es la actuación para cumplir

los objetivos previstos. Es la manifestación administrativa de la eficiencia, por lo cual también se conoce como eficiencia directiva" (Andrade, 2008). También, corresponde a la capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera. (Epañola, 2008) La eficacia "es una medida del logro de resultados" (Idalvert, 2008). La eficacia es "el cumplimiento de objetivos" como lo señala Koontz (2008).

En el segundo objetivo específico, se establece la relación entre el proceso de selección y la dimensión "iniciativa" del desempeño laboral de los trabajadores de administración financiera de la municipalidad distrital de Huanchaco 2021, donde se encuentra relación significativa entre ambas variables. Es así, que Mejía (2013), considera a la efectividad en el grado en que se logran los objetivos. En otras palabras, la forma en que se obtiene un conjunto de resultados refleja la efectividad, mientras que la forma en que se utilizan los recursos para lograrlos se refiere a la eficiencia. Capacidad de lograr un efecto deseado, esperado o anhelado. Cuando se habla de efectividad, se está haciendo referencia a la capacidad o habilidad que puede demostrar una persona, un animal, una máquina, un dispositivo o cualquier elemento para obtener determinado resultado a partir de una acción. Eficiencia "significa utilización correcta de los recursos (medios de producción) disponibles. La eficiencia viene a ser "el logro de las metas con la menor cantidad de recursos" (weihrich, 2010). Es la relación con los recursos o cumplimiento de actividades, como la relación entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de recursos estimados o programados y el grado en el que se aprovechan los recursos utilizados transformándose en productos.

En el objetivo específico 3 que corresponde a la relación entre el proceso de selección y la dimensión "trabajo en equipo" del desempeño laboral de los trabajadores de administración financiera de la municipalidad distrital de Huanchaco 2021, se encontró que existe relación significativa entre ambas variables, que nos indica que el proceso de selección se relaciona significativamente con el trabajo en equipo, resultado que se asemeja a la investigación realizada por Ángeles y Benites (2016) en su investigación "Trabajo en equipo y desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad César Vallejo, sede Huaraz, realizado en la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, Huaráz, Perú, cuyo resultado indica que el trabajo en equipo del personal administrativo en relación con el desempeño laboral de la Universidad Privada Cesar Vallejo – sede Huaraz presenta una relación significativa. De este contraste podemos mencionar que el trabajo en equipo tiene influencia en el desempeño, y para

mejorar esta relación es necesario hacer un seguimiento al desempeño de los equipos, atendiendo las necesidades de los integrantes, así como dándoles la oportunidad de participar activamente, reforzando sus capacidades y aprovechar sus habilidades; de igual manera dar reconocimiento por los logros, ya que mientras mayor solidez muestren los equipos mayores será el desempeño.

Finalmente, se debe de concluir que se comprueba la hipótesis que dice que existe relación entre la percepción del proceso de selección y el desempeño laboral de los trabajadores de administración financiera de la municipalidad distrital de Huanchaco 2021.

4.2. Conclusiones

1. Según el objetivo general se encontró relación estadística significativa entre la perspectiva del proceso de selección y el desempeño laboral de los trabajadores de administración financiera de la municipalidad distrital de Huanchaco 2021, lo que nos dice que cuando se tiene un buen proceso de selección de personal se encuentra un buen desempeño laboral.
2. Según el objetivo específico número 1, se encontró relación estadística significativa ($r = 0.87$, $p < 0.01$) entre la perspectiva del proceso de selección y la dimensión orientación a resultados del desempeño laboral de los trabajadores de administración financiera de la municipalidad distrital de Huanchaco 2021.
3. Según el objetivo específico número 2, se encontró relación estadística significativa ($r = 0.82$, $p < 0.01$) entre la perspectiva del proceso de selección y la dimensión iniciativa del desempeño laboral de los trabajadores de administración financiera de la municipalidad distrital de Huanchaco 2021.
4. Según el objetivo específico número 2, se encontró relación estadística significativa ($r = 0.86$, $p < 0.01$) entre la perspectiva del proceso de selección y la dimensión trabajo en equipo del desempeño laboral de los trabajadores de administración financiera de la municipalidad distrital de Huanchaco 2021.

REFERENCIAS

- Arias, G. (2018). Selección de personal y desempeño laboral en la empresa Matta Andrade S.A.C. Contratistas y Consultores en Independencia – 2018. [Tesis de Grado, Universidad Autónoma del Perú].
- Ampuero, V. (2016). *Proceso de selección de personal y desempeño laboral en la dirección regional de salud Amazonas Chachapoyas* [Tesis de Grado, Universidad César Vallejo].
- Alles, M. (2011). *Diccionario de términos de Recursos Humanos*. Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Berreiros, J. (2018). *La imagen corporativa y el desempeño laboral en la entidad prestadora de servicios de saneamiento S.A. Tacna 2017* [Tesis de Grado, Universidad Tecnológica del Perú]. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/695/Berrios-Nunes-del-Prado-Jose.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Casma, C. (2015). Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral de la Empresa FerroSistemas Surco-Lima, año 2015 [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación] <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/963>
- Castillo, M. (2016). El proceso de capacitación de personal. *Moni Castillo*. <http://monicacastillo.blogdiario.com/1476401585/el-proceso-de-capacitacion-de-personal/>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. Santa fe: McGraw Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*, México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. McGraw-hill Interamericana.
- Colca, H. (2016). *Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral*

en la Municipalidad Distrital de Atuncolla, periodo 2015 [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Antiplano].

Díaz, C., & Lucas, Y. (2014). *Evaluación de las medidas de control en el desempeño laboral en la empresa tuberías pacífico S.A. y su impacto en la productividad: periodo 2009-2011* [Tesis de pregrado, Universidad Laica Vicencia Rocafuerte] <http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/15>

EcuRed. (8 de abril de 2013). *Desempeño laboral*. EcuRed https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o_laboral

García, N. (2016). 7 ventajas de la Capacitación de Personal. *People Cloud*. <http://blog.peoplecloud.com/7-ventajas-de-la-capacitacion-de-personal>

Guinart, J. (2003). *Indicadores de gestión para las entidades públicas*. United Nations Public Administration Network, <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/CLAD/clad0047601.pdf>

Herrera, H. (2015). *El proceso de reclutamiento y selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del GADMP gobierno autónomo descentralizado del municipio de Pujili*. [Tesis de grado, Universidad Técnica de Ambato].

Huaman, J. (2017). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Universidad Nacional Agraria la Molina – 2017* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].

Melgarejo, L. M. V. (1994). Sobre el concepto de percepción. *Alteridades*, (8), 47-53.

Montes, M. y Gonzáles, P. (2006). *Selección de personal*. España: Ideas Propias Editorial.

Municipalidad Distrital de Huanchaco. (s.f). *Organigrama*. <https://www.munihuanchaco.gob.pe/admin/assets/pdf/633c8baf77248.pdf>

Nolverto, M. (2017). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de la municipalidad*

distrital de Pichanaqui, 2017 [Tesis de pregrado, Universidad de Huanuco].
repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/408

Ortega, V. (2008). Inducción en el puesto de trabajo. *Inducción RRHH*.
<http://vivisortega.blogspot.com/>

Palomino, M., y Peña, R. (2016). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa distribuidora y papelería Venoplast Ltda* [Tesis de pregrado, Universidad de Cartagena].

Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493-505.
<https://www.redalyc.org/html/280/28016320010/>

Quenaya, J. (2017). *Selección de personal y desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima – 2016* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].

Quijano, A., y Silva, K. (2016) *Selección del personal y su relación con el desempeño laboral en la empresa de transportes Civa – Chiclayo 2016*. [Título de pregrado, Universidad Señor de Sipán].

Redacción empleate. (2012). Capacitación del personal: Necesidad o mejora del talento humano *Empleate*. <http://blog.empleate.com/capacitacion-del-personal-necesidad-o-mejora-del-talento-humano/224>

Robbins, S. & Coulter, M. (2014). *Administración*, México: Pearson Educación.

Robbins, S. & Coulter, M. (2005). *Administración*, México: Pearson Educación.

Robbins, S. & Judge, T. (2010). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación.

Solano, M. (2017). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Seda Huánuco, sede central – periodo 2017* [Tesis de maestría, Universidad de Huánuco]
<http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/669>

Tecnológico de Monterrey (29 de julio de 2020). ¿Cuáles son las mejores técnicas de capacitación?, *Posgrados TEC*. <http://blog.posgradostec.info/item/cuales-son-las-mejores-tecnicas-de-capacitacion.html?id=8268>

Torrealba, B., Vera, E. y Cortés, D. (2007). Inducción: Proceso de Recursos Humanos *Inducción RRHH*. <http://induccionsrrhh.blogspot.com/2007/10/>

Torres, E., y Vásquez, D. (2017). *Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral del área administrativa de la municipalidad de Laredo* [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte].

Salas, R. (2012). Los procesos formativos, la competencia profesional y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud de Cuba. *Educación Médica Superior*, 26(2), 163-165. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412012000200001&lng=es&tlng=en.

Solano, M. (2017). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa Seda Huánuco, sede central – periodo 2017* (Tesis de maestría). Obtenido de UNH: <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/669>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos	Escala de medición
Proceso de selección	Puede definirse como el proceso de elección del individuo adecuado para el cargo adecuado, o en un sentido más amplio, escoger entre los candidatos reclutados a los que más se acoplen al puesto, para ocupar los cargos existentes en la empresa, la cual trata de que la eficiencia se mantenga y preferiblemente aumente, como también el rendimiento del personal (Chiavenato, 2011)	La selección del personal es importante en toda empresa ya que, si se lleva a cabo un proceso eficiente, se podrá contar con personal capacitado para el puesto requerido creando así equipos competitivos, respondiendo así a las dimensiones, reclutamiento, inducción y capacitación expresados así en 31 ítems del instrumento a aplicar.	Reclutamiento	Promoción Reclutamiento interno Reclutamiento externo	Cuestionario sobre selección del personal	Escala ordinal
			Inducción	Integración Puesto de trabajo		
Desempeño laboral	Se define como el nivel de ejecución alcanzado por el colaborador, dentro del logro de metas, por un tiempo determinado por la organización. El desempeño es la eficacia del personal de las organizaciones, por lo que el desempeño laboral depende de gran manera del comportamiento organizacional del individuo. (Robbins, 2005)	El desempeño laboral es importante en toda empresa porque ayuda a implementar estrategias y afinar la eficacia, respondiendo así a las dimensiones, Resultado, iniciativa y trabajo en equipo expresados así en 13 ítems del instrumento a aplicar.	Orientación a Resultado	Objetivos logrados Calidad de trabajo	Cuestionario de desempeño laboral	Escala ordinal
			Iniciativa	Uso adecuado de recursos Responsabilidad Nivel de conocimiento técnico Adaptabilidad del personal		
			Trabajo en equipo	Conocimiento del trabajo Calidad de servicio Liderazgo Cumplimiento oportuno		

Anexo 02: Matriz de consistencia

Título: “Proceso de selección y su relación en el desempeño laboral de los trabajadores del área de administración financiera de la municipalidad distrital de Huanchaco 2021”

FORMULACION DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	MARCO TEÓRICO	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿Cómo influye la percepción del proceso de selección y el desempeño laboral de los trabajadores de administración financiera de la municipalidad distrital de Huanchaco 2021?</p> <p>Problemas específicos 1. ¿Cuál es la relación que existe entre la perspectiva del proceso de selección y la dimensión orientación a resultados del desempeño laboral de los trabajadores de administración financiera de la municipalidad distrital de Huanchaco 2021? 2. ¿Cuál es la relación que existe entre la perspectiva del proceso de selección y la dimensión iniciativa del desempeño laboral de los trabajadores de administración financiera de</p>	<p>Hipótesis general Hi: Existe relación directa entre el proceso de selección y el desempeño laboral de los trabajadores de administración financiera de la municipalidad distrital de Huanchaco 2021. H0: No existe relación directa entre el proceso de selección y el desempeño laboral de los trabajadores de administración financiera de la municipalidad distrital de Huanchaco 2021. Hipótesis específicas Hi1: Existe relación directa significativa entre la perspectiva del proceso de selección y la dimensión orientación a resultados del desempeño laboral de los trabajadores de administración financiera de la municipalidad distrital de Huanchaco 2021</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación que hay entre la perspectiva del proceso de selección y el desempeño laboral de los trabajadores de administración financiera de la municipalidad distrital de Huanchaco 2021. Objetivos específicos - Establecer la relación entre la perspectiva del proceso de selección y la dimensión orientación a resultados del desempeño laboral de los trabajadores de administración financiera de la municipalidad distrital de Huanchaco 2021. - Establecer la relación entre la perspectiva del proceso de selección y la dimensión iniciativa del desempeño laboral de los trabajadores de administración financiera de</p>	<p>Proceso de selección</p>	<p>1. Definiciones 2. Objetivos de la selección del personal. 3. Importancia de la selección del personal 4. Participantes en la selección del personal 5. Pasos de un proceso de reclutamiento y selección dentro de una organización 6. Dimensiones del proceso de selección</p>	<p>Tipo de investigación no experimental – descriptiva Métodos de investigación. Método inductivo – deductivo Método analítico – sintético Diseño de investigación. Diseño correlacional. De corte transversal. La población La población estará constituida por un total de 30 participantes en el área de administración financiera La muestra La muestra estará constituida por 30 trabajadores TÉCNICA La encuesta</p>
			<p>Desempeño laboral</p>	<p>1. Definición 2. Factores que influyen el desempeño laboral 3. Evaluación del desempeño</p>	

<p>la municipalidad distrital de Huanchaco 2021? 3. ¿Cuál es la relación que existe entre la perspectiva del proceso de selección y la dimensión trabajo en equipo del desempeño laboral de los trabajadores de administración financiera de la municipalidad distrital de Huanchaco 2021?</p>	<p>H01: No existe relación directa significativa entre la perspectiva del proceso de selección y la dimensión orientación a resultados del desempeño laboral de los trabajadores de administración financiera de la municipalidad distrital de Huanchaco 2021. Hi2: Existe relación directa significativa entre la perspectiva del proceso de selección y la dimensión iniciativa del desempeño laboral de los trabajadores de administración financiera de la municipalidad distrital de Huanchaco 2021. H02: No existe relación directa significativa entre la perspectiva del proceso de selección y la dimensión iniciativa del desempeño laboral de los trabajadores de administración financiera de la municipalidad distrital de Huanchaco 2021. Hi3: Existe relación directa significativa entre la perspectiva del proceso de selección y la dimensión trabajo en equipo del desempeño laboral de los trabajadores de administración financiera de</p>	<p>la municipalidad distrital de Huanchaco 2021. - Establecer la relación entre la perspectiva del proceso de selección y la dimensión trabajo en equipo del desempeño laboral de los trabajadores de administración financiera de la municipalidad distrital de Huanchaco 2021.</p>		<p>4. Elección del método a evaluar 5. Dimensiones del desempeño laboral</p>	<p>INSTRUMENTOS Cuestionario Escala Método de análisis de investigación Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman</p>
--	---	--	--	--	---

	la municipalidad distrital de Huanchaco 2021 H03: No existe relación directa significativa entre la perspectiva del proceso de selección y la dimensión trabajo en equipo del desempeño laboral de los trabajadores de administración financiera de la municipalidad distrital de Huanchaco 2021				
--	---	--	--	--	--

Anexo 03: Instrumentos de recolección de datos
CUESTIONARIO DEL PROCESO DE SELECCIÓN

INTRODUCCIÓN: A continuación, le presentamos varias proposiciones, le solicitamos que frente a ello exprese su opinión personal considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas marcando con una (X) la que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo al siguiente código.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni desacuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

	Dimensión 1: Reclutamiento	1	2	3	4	5
1	Está de acuerdo con la publicidad que utiliza la municipalidad para la selección de personal.					
2	Se realizan ferias de empleo por parte de la municipalidad.					
3	La publicidad que contiene la pagina web de la municipalidad contiene información necesaria.					
4	Considera importante la reubicación a los colaboradores.					
5	La municipalidad realiza ascensos constantemente.					
6	Está de acuerdo con el reclutamiento interno.					
7	Está de acuerdo que la municipalidad reclute personal externo.					
8	Se aplican criterios durante la selección de aspirantes.					
9	La municipalidad dispone el volumen de personal.					
	Dimensión 2: Inducción					
10	Se realiza una reunión con el personal nuevo.					
11	La municipalidad presenta a los superiores y colaboradores.					
12	La municipalidad presenta información suficiente.					
13	Se realiza el recorrido por las instalación.					
14	Evaluación sobre retención de información recibida en la sesión de presentación					
15	Se presenta información a detalle sobre el puesto de trabajo.					
16	Considera importante la evaluación acerca de la retención de la información.					
17	La información brindada fue oportuna.					
18	Se presenta los objetivos del puesto de trabajo.					

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

INTRODUCCIÓN: Para evaluar las variables, seleccione una sola respuesta y marque con una “x” en el casillero correspondiente según a la siguiente escala de calificación:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

	Dimensión 1: Orientacion a resultados	1	2	3	4	5
1	Los objetivos logrados por el personal son resultados que van de acuerdo a lo planificado.					
2	Realiza las tareas o actividades que se le asignan sin inconvenientes.					
3	Se ejecutan las actividades en el tiempo previsto y respetando las fechas designadas.					
4	Se preparan informes técnicos de cierta complejidad y de acuerdo a instrucciones previas.					
	Dimensión 2: Iniciativa	1	2	3	4	5
5	El personal utiliza los recursos materiales de la forma más adecuada.					
6	En la municipalidad se realizan las actividades utilizando correctamente los recursos.					
7	Existe responsabilidad y predisposición para el logro de los objetivos que persigue la municipalidad.					
8	Brindan asesoramiento en los aspectos de su competencia.					
9	Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno.					
	Dimensión 3: Trabajo en equipo	1	2	3	4	5
10	Hay apoyo en la distribución de documentos a las diferentes Áreas de trabajo de la Municipalidad.					
11	El trabajo en equipo se ve reflejado en la calidad del servicio que se brinda al ciudadano.					
12	El liderazgo en el trabajo en equipo ayuda a tener mayor impacto al lograr una meta					
13	Los trabajos que se realizan en equipos repercuten en el cumplimiento oportuno, es decir son entregados en el momento adecuado.					

Anexo 04: Prueba de confiabilidad de los instrumentos
Cálculo de confiabilidad para el proceso de selección

Estadísticos de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,971	,972	18

Estadísticos total-elemento	
	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
1. Está de acuerdo con la publicidad que utiliza la municipalidad para la selección de personal	,970
2. Se realizan ferias de empleo	,968
3. La publicidad contiene información necesaria	,969
4. Considera importante la reubicación a los colaboradores	,970
5. La municipalidad realiza ascensos constantemente	,969
6. Está de acuerdo con el reclutamiento interno	,969
7. Está de acuerdo que la municipalidad reclute personal externo	,969
8. Se aplican criterios durante la selección de aspirantes	,970
9. La municipalidad dispone el volumen de personal	,968
10. Se realiza una reunión con el personal nuevo	,969
11. La municipalidad presenta a los superiores y colaboradores	,970
12. La municipalidad presenta información suficiente	,971
13. Se realiza el recorrido por las instalaciones	,969
14. Evaluación sobre retención de información recibida en la sesión de presentación	,970
15. Se presenta información a detalle sobre el puesto de trabajo	,970
16. Considera importante la evaluación acerca de la retención de la información	,969
17. La información brindada fue oportuna	,970
18. Se presenta los objetivos del puesto de trabajo	,972

Cálculo de confiabilidad para el desempeño laboral

Estadísticos de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,963	,963	13

Estadísticos total-elemento	
	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
1. Los objetivos logrados por el personal son resultados que van de acuerdo a lo planificado.	,959
2. Realiza las tareas o actividades que se le asignan sin inconvenientes.	,959
3. Se ejecutan las actividades en el tiempo previsto y respetando las fechas designadas.	,959
4. Se preparan informes técnicos de cierta complejidad y de acuerdo a instrucciones previas.	,958
5. El personal utiliza los recursos materiales de la forma más adecuada.	,959
6. En la municipalidad se realizan las actividades utilizando correctamente los recursos.	,958
7. Existe responsabilidad y predisposición para el logro de los objetivos que persigue la municipalidad.	,958
8. Brindan asesoramiento en los aspectos de su competencia.	,961
9. Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno.	,961
10. Hay apoyo en la distribución de documentos a las diferentes Áreas de trabajo de la Municipalidad.	,966
11. El trabajo en equipo se ve reflejado en la calidad del servicio que se brinda al ciudadano.	,958
12. El liderazgo en el trabajo en equipo ayuda a tener mayor impacto al lograr una meta	,960
13. Los trabajos que se realizan en equipos repercuten en el cumplimiento oportuno, es decir son entregados en el momento adecuado.	,960

Anexo 05: Base de datos

Proceso de selección

Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Puntaje	Logro	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 18	Puntaje	Logro	Puntaje Total	Logro
5	4	4	3	4	3	4	5	4	36	Adecuado	4	4	3	4	4	3	4	5	4	35	Adecuado	71	Adecuado
4	4	5	4	3	4	5	4	4	37	Adecuado	4	4	3	4	5	3	4	4	5	36	Adecuado	73	Adecuado
2	2	3	3	3	1	3	3	3	23	Regular	2	3	2	2	1	2	3	2	2	19	Inadecua.	42	Inadecua.
3	4	5	5	3	4	4	3	3	34	Regular	4	3	4	4	3	4	5	3	3	33	Regular	67	Regular
4	5	5	4	4	5	5	4	4	40	Adecuado	4	4	5	5	4	4	5	3	3	37	Adecuado	77	Adecuado
4	4	5	5	4	4	5	4	4	39	Adecuado	4	4	4	4	5	4	4	3	3	35	Adecuado	74	Adecuado
4	4	4	5	4	4	4	5	4	38	Adecuado	5	5	4	4	4	4	4	4	3	37	Adecuado	75	Adecuado
4	4	3	4	3	4	3	4	4	33	Regular	3	3	3	4	3	5	4	4	3	32	Regular	65	Regular
5	4	4	3	4	3	4	5	4	36	Adecuado	4	4	3	4	4	3	4	5	4	35	Adecuado	71	Adecuado
3	4	5	5	3	4	4	3	3	34	Regular	4	3	4	4	3	4	5	3	3	33	Regular	67	Regular
5	4	4	5	3	4	5	4	4	38	Adecuado	4	4	3	4	4	4	5	4	3	35	Adecuado	73	Adecuado
2	1	2	3	2	2	3	2	1	18	Inadecua.	3	3	3	2	3	2	1	2	1	20	Inadecua.	38	Inadecua.
5	4	4	3	4	3	4	5	4	36	Adecuado	4	4	3	4	4	3	4	5	4	35	Adecuado	71	Adecuado
3	2	2	3	1	2	2	3	1	19	Inadecua.	2	1	2	2	3	2	2	2	3	19	Inadecua.	38	Inadecua.
4	4	5	5	4	4	4	5	5	40	Adecuado	4	4	3	5	4	4	5	4	4	37	Adecuado	77	Adecuado
4	4	3	4	3	4	3	4	4	33	Regular	3	3	3	4	3	5	4	4	3	32	Regular	65	Regular
5	4	4	3	4	3	4	5	4	36	Adecuado	4	4	3	4	4	3	4	5	4	35	Adecuado	71	Adecuado
2	3	2	3	1	3	3	3	2	22	Regular	3	2	1	3	2	1	2	3	3	20	Inadecua.	42	Inadecua.
4	4	5	4	3	4	5	4	4	37	Adecuado	4	4	3	4	5	3	4	4	5	36	Adecuado	73	Adecuado
2	2	3	3	3	1	3	3	3	23	Regular	2	3	2	2	1	2	3	2	2	19	Inadecua.	42	Inadecua.
3	4	5	5	3	4	4	3	3	34	Regular	4	3	4	4	3	4	5	3	3	33	Regular	67	Regular

"PERCEPCIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE
LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE ADMINISTRACIÓN FINANCIERA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUANCHACO 2021"

5	4	4	5	3	4	5	4	4	38	Adecuado	4	4	3	4	4	4	5	4	3	35	Adecuado	73	Adecuado
2	1	2	3	2	2	3	2	1	18	Inadecua.	3	3	3	2	3	2	1	2	1	20	Inadecua.	38	Inadecua.
3	4	5	4	4	3	5	5	4	37	Adecuado	4	4	4	3	4	4	3	4	4	34	Regular	71	Adecuado
3	2	2	3	1	2	2	3	1	19	Inadecua.	2	1	2	2	3	2	2	2	3	19	Inadecua.	38	Inadecua.
4	4	5	5	4	4	4	5	5	40	Adecuado	4	4	3	5	4	4	5	4	4	37	Adecuado	77	Adecuado
4	4	3	4	3	4	3	4	4	33	Regular	3	3	3	4	3	5	4	4	3	32	Regular	65	Regular
4	5	5	4	4	5	5	4	4	40	Adecuado	4	4	5	5	4	4	5	3	3	37	Adecuado	77	Adecuado
4	4	5	5	4	4	5	4	4	39	Adecuado	4	4	4	4	5	4	4	3	3	35	Adecuado	74	Adecuado
4	4	4	5	4	4	4	5	4	38	Adecuado	5	5	4	4	4	4	4	4	3	37	Adecuado	75	Adecuado

Desempeño laboral

Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Puntaje	Logro	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Puntaje	Logro	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Puntaje	Logro
5	4	4	4	17	Bueno	3	4	3	4	5	19	Bueno	3	5	4	3	15	Regular
4	4	5	5	18	Bueno	4	5	5	4	5	23	Bueno	3	4	5	4	16	Bueno
4	4	4	5	17	Bueno	4	5	4	4	5	22	Bueno	4	5	4	5	18	Bueno
2	2	2	2	8	Bajo	2	2	1	2	2	9	Bajo	1	2	1	2	6	Bajo
4	4	4	5	17	Bueno	5	4	4	3	4	20	Bueno	3	4	5	4	16	Bueno
4	5	4	4	17	Bueno	4	4	5	5	4	22	Bueno	4	5	5	5	19	Bueno
2	2	2	2	8	Bajo	2	1	2	2	2	9	Bajo	2	2	1	2	7	Bajo
3	3	2	3	11	Regular	3	3	2	3	3	14	Regular	4	3	5	4	16	Bueno
3	2	3	2	10	Regular	4	3	3	4	3	17	Bueno	4	3	3	4	14	Regular
3	4	3	3	13	Regular	3	4	3	3	3	16	Bueno	3	3	4	4	14	Regular
4	4	3	3	14	Regular	3	2	2	2	1	10	Regular	5	5	4	4	18	Bueno
2	1	2	2	7	Bajo	2	1	2	3	2	10	Regular	3	2	3	2	10	Regular
3	3	4	3	13	Regular	3	3	3	3	2	14	Regular	3	3	2	2	10	Regular
2	2	2	2	8	Bajo	2	2	1	2	2	9	Bajo	1	2	1	2	6	Bajo
4	4	4	5	17	Bueno	4	5	4	4	5	22	Bueno	4	5	4	5	18	Bueno
4	4	5	4	17	Bueno	5	4	4	4	5	22	Bueno	4	5	4	4	17	Bueno
4	5	4	4	17	Bueno	4	4	5	5	4	22	Bueno	4	5	5	5	19	Bueno
2	2	2	2	8	Bajo	2	1	2	2	2	7	Bajo	2	2	1	2	7	Bajo
3	3	2	3	11	Regular	3	3	2	3	3	11	Regular	4	3	5	4	16	Bueno
3	2	3	2	10	Regular	4	3	3	4	3	13	Regular	4	3	3	4	14	Regular
3	4	3	3	13	Regular	3	4	3	3	3	13	Regular	3	3	4	4	14	Regular

Puntaje Total	Logro
51	Bueno
57	Bueno
57	Bueno
23	Bajo
53	Bueno
58	Bueno
24	Bajo
41	Regular
41	Regular
43	Regular
42	Regular
27	Bajo
37	Regular
23	Bajo
57	Bueno
56	Bueno
58	Bueno
22	Bajo
38	Regular
37	Regular
40	Regular

"PERCEPCIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE
LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE ADMINISTRACIÓN FINANCIERA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUANCHACO 2021"

4	4	3	3	14	Regular	3	2	2	2	1	7	Bajo	5	5	4	4	18	Bueno	39	Regular
2	1	2	2	7	Bajo	2	1	2	3	2	8	Bajo	3	2	3	2	10	Regular	25	Bajo
3	3	4	3	13	Regular	3	3	3	3	2	11	Regular	3	3	2	2	10	Regular	34	Regular
2	2	2	2	8	Bajo	2	2	1	2	2	7	Bajo	1	2	1	2	6	Bajo	21	Bajo
4	4	4	5	17	Bueno	4	5	4	4	5	18	Bueno	4	5	4	5	18	Bueno	53	Bueno
4	4	5	4	17	Bueno	5	4	4	4	5	17	Bueno	4	5	4	4	17	Bueno	51	Bueno
5	4	4	4	17	Bueno	3	4	3	4	5	16	Bueno	3	5	4	3	15	Regular	48	Regular
4	4	5	5	18	Bueno	4	5	5	4	5	19	Bueno	3	4	5	4	16	Bueno	53	Bueno
4	4	4	5	17	Bueno	5	4	4	3	4	15	Regular	3	4	5	4	16	Bueno	48	Regular