



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES**

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

**RECLUTAMIENTO Y LA CALIDAD DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CACHIMAYO - CUSCO, PERÍODO 2022**

Línea de investigación: Comportamiento y desarrollo organizacional

Tesis presentada por:

Bach. Jonathan Bernardo Aucsa Saire

0009-0004-4927-718X

Bach. Ylara Fernanda Giraldo Ñaupac

0009-0004-0436-612X

**Para optar al Título Profesional de Licenciados en
Administración**

ASESORA: Mg. Dina Verónica Giraldo Pizarro

0000-0002-8157-9434

CUSCO – PERÚ

2023



METADATOS

Datos del autor	
(Autor 1)	
Nombres y apellidos	Yiara Fernanda Giraldo Ñaupac
Número de documento de identidad	72180250
URL de Orcid	https://orcid.org/0009-0004-0436-612X
(Autor 2)	
Nombres y apellidos	Jonathan Bernardo Aucca Saire
Número de documento de identidad	45652741
URL de Orcid	https://orcid.org/0009-0004-4927-718X
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	Dina Verónica Giraldo Pizarro
Número de documento de identidad	23984655
URL de Orcid	https://orcid.org/0000-0003-4376-8717
Datos del jurado	
Presidente del Jurado (Jurado 1)	
Nombres y apellidos	Shirley Villafuerte Salazar
Número de documento de identidad	41417309
Jurado 2	
Nombres y apellidos	Susi Alviz Pazos
Número de documento de identidad	23893951
Jurado 3	
Nombres y apellidos	Maria del Carmen Leon Casafranca
Número de documento de identidad	23848843
Jurado 4	
Nombres y apellidos	Tania Zamalloa Calvo
Número de documento de identidad	40566938



Datos de la investigación	
Línea de investigación de la Escuela Profesional	Comportamiento y desarrollo organizacional



TURNITIN

RECLUTAMIENTO Y LA CALIDAD DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CACHIMAYO - CUSCO, PERÍODO 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

25%

INDICE DE SIMILITUD

25%

FUENTES DE INTERNET

4%


PUBLICACIONES

0%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	5%
2	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.unsaac.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	1library.co Fuente de Internet	1%
6	www.spentamexico.org Fuente de Internet	1%
7	qdoc.tips Fuente de Internet	1%
8	uploads-ssl.webflow.com Fuente de Internet	1%


Mg. Dina Beronica Gualdo Bigarua.

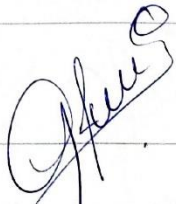


9	www.leyes.congreso.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
10	repositorio.uti.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	cdn.www.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
13	www.ridaa.unicen.edu.ar Fuente de Internet	<1 %
14	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
17	www.questionpro.com Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.unan.edu.ni Fuente de Internet	<1 %
19	www.clubensayos.com Fuente de Internet	<1 %
20	ri.ues.edu.sv Fuente de Internet	<1 %


Dina Veronica Gualb Pizeno.




21	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	www.jerseylogos.com Fuente de Internet	<1 %
23	idoc.pub Fuente de Internet	<1 %
24	repositorio.uta.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
25	repository.upb.edu.co Fuente de Internet	<1 %
26	descubridor.academia.cl Fuente de Internet	<1 %
27	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
28	moam.info Fuente de Internet	<1 %
29	scielo.sld.cu Fuente de Internet	<1 %
30	licadministraciondeempresa.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
31	bibliotecaunapec.blob.core.windows.net Fuente de Internet	<1 %
32	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %


Dra. Dina Leonilda Giraldo Pizarro.




33	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
34	mandomedio.com Fuente de Internet	<1 %
35	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
36	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
37	filadd.com Fuente de Internet	<1 %
38	creativecommons.org Fuente de Internet	<1 %
39	repositoriosiidca.csuca.org Fuente de Internet	<1 %
40	blog.peoplenext.com.mx Fuente de Internet	<1 %
41	issuu.com Fuente de Internet	<1 %
42	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
43	www.worki360.com Fuente de Internet	<1 %
44	repositorio.umsa.bo Fuente de Internet	<1 %


Mg. Dina Vanóruca Enaldo Pizano.



45	repositorio.utc.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
46	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
47	psicosenza.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
48	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
49	repositorio.tec.mx Fuente de Internet	<1 %
50	www.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
51	www.ticaweb.com Fuente de Internet	<1 %
52	docs.wixstatic.com Fuente de Internet	<1 %
53	magthl.mforos.com Fuente de Internet	<1 %
54	ojs.urbe.edu Fuente de Internet	<1 %
55	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
56	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %


Mg. Dina Verónica Gualob Pozo.



57 repositorio.utp.edu.pe <1 %
Fuente de Internet

58 www.bumeran.com <1 %
Fuente de Internet


59 Aucapuri Figueroa, Jose | Caviedes Villa,
Yony | Chura Quispe, Guillermo Eloy | Zanabria
Acuna, Areff. "Planeamiento Estrategico del
Distrito de Juliaca.", Pontificia Universidad
Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru),
2020
Publicación

60 Beltran Larco, Luisa Pamela. "Problematica de
la existencia de distintos regimenos de
contratacion del personal en el estado.",
Pontificia Universidad Catolica del Peru -
CENTRUM Catolica (Peru), 2021
Publicación

61 Mónica Chillarón Pérez. "Análisis y desarrollo
de algoritmos de altas prestaciones para
reconstrucción de imagen médica TAC 3D
basados en la reducción de dosis.",
Universitat Politecnica de Valencia, 2021
Publicación

62 colpamex.com <1 %
Fuente de Internet

63 portal.munilosolivos.gob.pe <1 %
Fuente de Internet


Mg. Dina Verónica Brub Pizarro.



64	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
65	repositorio.ujcm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
66	repositorio.ute.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
67	www.confederacionfondos.org Fuente de Internet	<1 %
68	www.lawebdelemprendedor.com.ar Fuente de Internet	<1 %
69	www.monografias.com Fuente de Internet	<1 %
70	www.paginaswebz.com Fuente de Internet	<1 %
71	www.repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
72	www.sesametime.com Fuente de Internet	<1 %
73	Camino Bellido, Guillermo Javier Cieza Lamas, Monica Beatriz Garcia Rojas, Walter Augusto Sin Porlles, Tiffany Nan. "Planeamiento Estrategico para el Transporte Publico Masivo en Buses en Lima Metropolitana.", Pontificia Universidad	<1 %

Mg. Dina Verónica Graldo Pizaro



Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru),
2020

Publicación

74

www.emprender-facil.com

Fuente de Internet

<1%

Excluir citas

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Mg. Dina Verónica Girardo Pizano.



PRESENTACIÓN

Señor Decano de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Andina del Cusco.

Señores dictaminantes:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, pongo a vuestra distinguida consideración la tesis intitulada “Reclutamiento y la calidad de selección del personal de la Municipalidad Distrital de Cachimayo - Cusco, período 2022”, con el objeto de optar al título profesional de Licenciada en Administración.

Los tesisistas



DEDICATORIA

A nuestros padres que nos apoyaron en nuestra formación profesional de Administradores.

A mis padres, Bernardo Aucca y Merida Saire, que son el testimonio de mi continua superación, que siempre me motivaron a luchar por mis sueños y anhelos, que me brindaron su soporte, paciencia, su inmenso amor, enseñanzas y valores que me inculcaron y estimularon para lograr este objetivo.

A mi hermana Zoraida Alcira y mi hijo Franzua Smith, siendo el motor de quienes tengo siempre en mi corazón.

Dedico este trabajo a mi familia, que son el motivo para seguir superándome y poder lograr mis metas trazadas, por ser también el impulso de mis proyecciones a futuro.

Bach. Jonathan Bernardo Aucca Saire

Bach. Ylara Fernanda Giraldo Ñaupac



AGRADECIMIENTO

A dios,

A nuestra querida familia quienes están presentes en todo momento.

A la Universidad Andina del Cusco y a los docentes de la Escuela Profesional de Administración.

Al personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Cachimayo, Anta, Cusco.

A nuestra asesora Mgt. Dina Verónica Giraldo Pizarro, por el apoyo incondicional en el proceso de este estudio de investigación.



INDICE

METADATOS	ii
TURNITIN.....	iv
PRESENTACIÓN.....	xii
DEDICATORIA	xiii
AGRADECIMIENTO	xiv
RESUMEN	xxi
ABSTRACT.....	xxii
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	1
1.1. Planteamiento del Problema.....	1
1.2. Formulación del Problema.....	4
<i>1.2.1. PROBLEMA GENERAL</i>	<i>4</i>
<i>1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS</i>	<i>4</i>
1.3. Objetivos de investigación.....	4
<i>1.3.1. OBJETIVO GENERAL.....</i>	<i>4</i>
<i>1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....</i>	<i>4</i>
1.4. Justificación de la investigación.....	4
<i>1.4.1. Relevancia social</i>	<i>4</i>
<i>1.4.2. Implicancias prácticas.....</i>	<i>5</i>
<i>1.4.3. Valor teórico</i>	<i>5</i>
<i>1.4.4. Utilidad metodológica</i>	<i>5</i>
<i>1.4.5. Viabilidad o factibilidad</i>	<i>5</i>
1.5. Delimitación de la investigación	6
<i>1.5.1. DELIMITACIÓN TEMPORAL.....</i>	<i>6</i>
<i>1.5.2. DELIMITACIÓN ESPACIAL.....</i>	<i>6</i>
<i>1.5.3. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL.....</i>	<i>6</i>
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	7
2.1. Antecedentes de la Investigación	7
<i>2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES</i>	<i>7</i>
<i>2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES</i>	<i>9</i>
<i>2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES</i>	<i>12</i>
2.2. Bases legales.....	13
2.3. Bases teóricas.....	14



2.3.1. <i>Gestión del Talento Humano</i>	14
2.3.1.1. <i>Importancia de la gestión del talento humano</i>	14
2.3.2. <i>Reclutamiento</i>	15
2.3.2.1. <i>Definición</i>	15
2.3.2.2. <i>Objetivos del reclutamiento</i>	15
2.3.2.3. <i>Importancia del reclutamiento</i>	16
2.3.2.4. <i>Características del proceso de reclutamiento</i>	16
2.3.2.5. <i>Elementos del reclutamiento</i>	16
2.3.2.6. <i>Componentes del reclutamiento</i>	19
2.3.2.7. <i>Alternativas para el reclutamiento</i>	21
2.3.2.8. <i>Principales tareas del reclutamiento de personal</i>	22
2.3.3. <i>Calidad de selección del personal</i>	23
2.3.3.1. <i>Definición de calidad</i>	23
2.3.3.2. <i>Definición de selección de personal</i>	23
2.3.4. <i>Definición de calidad de selección de personal</i>	23
2.3.4.1. <i>Importancia de la selección del personal</i>	24
2.3.4.2. <i>Características de la calidad de selección del personal</i>	24
2.3.4.3. <i>Técnicas y herramientas para evaluar la selección del personal</i>	26
2.3.4.5. <i>Parámetros de la selección de personal</i>	28
2.4. <i>Marco institucional</i>	29
2.4.1. <i>MISIÓN</i>	30
2.4.2. <i>VISIÓN</i>	30
2.4.3. <i>VALORES ORGANIZACIONALES</i>	30
2.4.4. <i>UBICACIÓN</i>	30
2.4.5. <i>ORGANIGRAMA</i>	44
2.5. <i>Marco conceptual</i>	45
2.5.1. <i>CALIDAD</i>	45
2.5.2. <i>CANDIDATO</i>	45
2.5.3. <i>EJECUCIÓN</i>	45
2.5.4. <i>EVALUACIÓN</i>	45
2.5.5. <i>MISIÓN</i>	45
2.5.6. <i>MUNICIPALIDAD</i>	45
2.5.7. <i>OBJETIVO</i>	45
2.5.8. <i>ORGANIZACIÓN</i>	45



2.5.9. <i>PERSONAL</i>	46
2.5.10. <i>PUESTO</i>	46
2.5.11. <i>SELECCIÓN</i>	46
2.5.12. <i>VISIÓN</i>	46
2.6. Formulación de hipótesis	46
2.6.1. <i>HIPÓTESIS GENERAL</i>	46
2.6.2. <i>HIPÓTESIS ESPECIFICAS</i>	46
2.7. Variables	46
2.7.1. <i>VARIABLES</i>	46
2.7.2. <i>CONCEPTUALIZACIÓN DE LAS VARIABLES</i>	47
2.7.3. <i>OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES</i>	48
CAPITULO III: MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	49
3.1. Enfoque de investigación.....	49
3.2. Nivel o alcance del estudio	49
3.3. Diseño de investigación.....	49
3.4. Población y muestra.....	49
3.4.1. <i>POBLACIÓN</i>	49
3.4.2. <i>MUESTRA</i>	49
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	50
3.5.1. <i>TÉCNICA</i>	50
3.5.2. <i>INSTRUMENTO</i>	50
3.6. Procesamiento de datos.....	50
CAPITULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	51
4.1. Presentación y fiabilidad del instrumento aplicado	51
4.1.1. <i>PRESENTACIÓN DEL INSTRUMENTO</i>	51
4.1.2. <i>FIABILIDAD DEL INSTRUMENTO APLICADO</i>	52
4.2. Resultados de las dimensiones de la variable reclutamiento	53
4.2.1. <i>PLANEACIÓN DE PERSONAL</i>	53
4.2.2. <i>RECLUTAMIENTO EXTERNO</i>	55
4.2.3. <i>RESULTADOS DE LA VARIABLE RECLUTAMIENTO</i>	56
4.3. Resultados de las dimensiones de la variable calidad de selección del personal	57
4.3.1. <i>BASES PARA LA SELECCIÓN DEL PERSONAL</i>	57
4.3.2. <i>EJECUCIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN</i>	59
4.3.3. <i>RESULTADOS DE LA VARIABLE CALIDAD DE SELECCIÓN DEL PERSONAL</i>	61



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Conceptualización de la variable	47
Tabla 2. Operacionalización de la variable.....	48
Tabla 3. Distribución de los ítems del cuestionario	51
Tabla 4. Descripción de la Baremación y escala de interpretación	52
Tabla 5. Estadísticas de fiabilidad	52
Tabla 6. Indicadores de la dimensión planeación de personal.....	53
Tabla 7. Dimension planeación de personal	54
Tabla 8. Comparación promedio de los indicadores de la dimensión planeación de personal	54
Tabla 9. Indicadores de la dimensión reclutamiento externo	55
Tabla 10. Dimension reclutamiento externo.....	55
Tabla 11. Comparación promedio de los indicadores de la dimensión reclutamiento externo	56
Tabla 12. Reclutamiento	56
Tabla 13. Comparación promedio de los indicadores de la variable reclutamiento externo ...	57
Tabla 14. Indicadores de la dimensión bases para la selección del personal.....	57
Tabla 15. Dimension bases para la selección del personal	58
Tabla 16. Comparación promedio de los indicadores de la dimensión bases para la selección del personal	58
Tabla 17. Indicadores de la dimensión ejecución del proceso de selección	59
Tabla 18. Dimension ejecución del proceso de selección.....	60
Tabla 19. Comparación promedio de los indicadores de la dimensión ejecución del proceso de selección.....	60
Tabla 20. Calidad de selección del personal	61
Tabla 21. Comparación promedio de los indicadores de la variable calidad de selección del personal	62
Tabla 22. Correlación de Rho de Spearman entre variables	62
Tabla 23. Correlación de Rho de Spearman entre dimensiones	63
Tabla 24. Correlación de Rho de Spearman entre dimensiones	64



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Ubicación de La Municipalidad Distrital de Cachimayo, Cusco	30
Figura 2. Organigrama de la Municipalidad Distrital de Cachimayo	44



RESUMEN

La investigación se realizó a trabajadores contratados bajo el D.L. 1057 Contrato Administrativo de Servicio y D.L. 276 Carreras Administrativas, el objetivo general fue determinar de qué manera el reclutamiento se relaciona con la calidad de selección del personal de la Municipalidad Distrital de Cachimayo – Cusco, Período 2022; la metodología de investigación fue de foque cuantitativo, alcance correlacional y diseño no experimental – transeccional, la población de estudio fueron 45 trabajadores, la muestra utilizada no probabilística de tipo censal, por ende se trabajó con toda la población la técnica que se utilizó para la recolección de datos fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Los resultados de la investigación muestran que el 57,8% afirmó que casi siempre se desarrollada de manera adecuada el reclutamiento, asimismo el 56,3% respondió que casi siempre tiene una adecuada calidad de selección del personal, en conclusión el reclutamiento se relaciona significativamente con la calidad de selección del personal de la Municipalidad Distrital de Cachimayo – Cusco, Período 2022, ya que al hacer uso del Rho de Spearman la significación bilateral de $p\text{-valor}=0,000 < 0,05$ y el $Rho=0,589$, indicando la relación entre el reclutamiento con la calidad de selección del personal es positiva alta.

Palabras Claves: reclutamiento, selección del personal , trabajadores, municipalidad.



ABSTRACT

The investigation was carried out on workers hired under the D.L. 1057 Administrative Service Contract and D.L. 276 Administrative Careers and had to determine how recruitment influences the quality of the selection of personnel of the District Municipality of Cachimayo - Cusco, Period 2022; The research was of a basic type and belongs to the quantitative approach, whose scope is descriptive, with a non-experimental design of a transectional cut, the study population was made up of 45 workers, the sample used was non-probabilistic of the census type, therefore we worked with the entire population the technique used for data collection was the survey and the instrument was the questionnaire. The results of the investigation show that the recruitment variable 57.8% affirmed that recruitment is almost always adequately developed and for the personnel selection variable, 56.3% responded that they almost always have an adequate selection of personnel, in Conclusion Recruitment significantly influences the quality of the selection of the personnel of the District Municipality of Cachimayo - Cusco, Period 2022, where when using Spearman's Rho the bilateral significance of $p\text{-value}=0.000 < 0.05$ and $Rho=0.589$, indicating the relationship between recruitment with the quality of personnel selection is positively high.

Keywords: recruitment, personnel selection, workers, municipality.



CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Planteamiento del Problema

En el transcurso de los días, existen diferentes preocupaciones, incertidumbres, condiciones y controversias en torno al desarrollo de las contrataciones dentro de las comunas municipales, todo ello viene a ser el resultado de eludir los principios de la práctica tradicional. Pero esta situación depende de la conducta ética de los empleados públicos. (Sahory, 2019)

Siendo necesario mencionar que, los hechos demuestran que la estructura del enrolamiento de los trabajadores no solo conduce a la inacción de los gobiernos locales y la incertidumbre entre los empleados, sino que además de ello crea escasa armonía y dificultades en torno a los sentimientos y sobrecarga de labor producto de la poca eficiencia de los trabajadores ingresantes. Sumado a ello, se evidencia situaciones de alto nivel de frustración por la disparidad salarial. (Lindor, 2019)

Yuperel, B. et al., (2020) acerca de la calidad en la selección de los trabajadores menciona que: “Comprende comparar las cualidades de los postulantes, respecto a los requisitos del puesto a tomar, asimismo, emplea una técnica de selección basada en la comunicación y ofrecimiento a aquellos postulantes que estén en el nivel mínimo de cualificación para la vacante disponible”(p.69). En este sentido en las municipalidades o instituciones gubernamentales la calidad de selección, refiere la remoción de participantes que no cumplen los requerimientos mínimos establecidos por dicha dependencia. En este entender el proceso contempla la comparación de competencias, capacidades y particularidades de los postulantes en base a los requerimientos del cargo a disposición.

Internacionalmente, varios estudios precisan que los municipios nicaragüenses carecen de una implementación adecuada de las políticas de contratación y de selección de sus trabajadores, ello en base a la Ley de Contrataciones Públicas y Código Laboral, normativas vigentes en este país, en consecuencia, las formas de selección de personal son poco claras y desordenadas. En este sentido, debe de tratar de alinearse a la norma, para lograr el propósito de tales dependencias. Además, hay un proceso de selección, pero no es preciso por lo que las licitaciones públicas de las vacantes no son expuestas, y se terminan por dar acceso a los puestos por cuestiones de amistad. La ineficiencia de las políticas de contratación transparente y estrategias para captar candidatos de forma equitativa, se traducen en un obstáculo presentado por dichas municipalidades. (Yuperel, B. et al., 2020)

Del mismo modo, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2020) señaló que, en el Perú existe 1,678 municipalidades, sin embargo, en el mismo año hubo un aumento de personal, por ende, no realizaban un reclutamiento y selección adecuada de las cuales presentaban efectos como:



dificultades en la planeación del personal, escaso análisis de los requerimientos y competencias, por ende, la contratación de personal era incorrecta, depurando a trabajadores con experiencia. Por otra parte, en el estudio de Vílchez (2021), manifestó que, la descripción del perfil del personal en los municipios no estaba bien planteadas, en otras palabras, el reclutamiento y contrata de trabajadores carece de procedimientos idóneos, ya que existía escasa información de los candidatos y pocas asociaciones con entidades que forman profesionales de su requerimiento. En vista de ello se optaba por sugerencias de terceros, como funcionarios o empleados propios de la entidad, así como amistades, de manera que existan contrataciones entre familiares y entorno cercano.

En tanto, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (2018), manifiesta que la gestión en el sector estatal y en gobiernos locales, debe emplear procesos e instrumentos que salvaguarden una contratación limpia e imparcial, en base a los lineamientos normativos relacionados a la contratación y selección de personal, asimismo, la dependencia debe crear una comisión, que sienta las bases de contratación y cronograma del sector público, ello en estancias públicas permitidas por la ley. El transcurso de la selección, comprende una fase eliminatoria, la cual es preliminar, esto en respuesta a los candidatos que carecen de las competencias mínimas exigidas por el puesto. Por tanto, según la investigación de Javier (2017), los gobiernos locales de la nación carecen de lineamientos de control interno en la captación y selección de trabajadores, además se presencia abuso de contratos con niveles alarmantes de consanguinidad prohibida en ley y selección de personal ineficiente para el cargo.

La región también contempla este tipo de casos, ya que, las municipalidades carecen de procedimientos adecuados que permitan realizar un debido reclutamiento y calidad de elección de empleados, porque, solo se emplean entrevistas, o se verifican algunos documentos, sin la guía de un manual de selección vigente para aplicar estrategias de enrolamiento y elección de personal adecuado.

Con respecto a la calidad de selección de personal, también se ha identificado irregularidades en las bases para la del personal, debido a que algunas convocatorias la información sobre el puesto de trabajo no suele ser precisa, creando confusión entre los postulantes, por tanto, se demuestra que presentan deficientes técnicas para una elección de trabajadores adecuada, para un puesto a disposición. Respecto al proceso de elección, se observa que los parámetros de decisión en la mayor parte de las convocatorias no son las más adecuadas y en otros casos no son consideradas a detalle, forzando otros criterios de decisión.

En base a todo lo mencionado anteriormente, podemos indicar que en la gubernatura local de



Cachimayo en el Cusco, manifiesta un déficit en la correcta elección de trabajadores ya que dicha dependencia carece de un procedimiento definido de enrolamiento de nuevos trabajadores, por lo que, en mayor proporción los colaboradores no cumplen con el perfil necesario de los cargos a disponer, generando deficiencias en lograr el propósito de la entidad, esta problemática se detalla según la variable reclutamiento donde se puede mencionar que existe deficiencias en la planificación de personal, debido a que no se toma en cuenta las necesidades de la organización, ofrecimientos del mercado y técnicas de reclutamiento.

Los pasos seguidos para captar personal por parte del gobierno local de Cachimayo desarrolla actividades de selección de manera inadecuada y apresurada, ya que, el proceso de planeación del personal consiste en realizar una planificación donde se cubrirán los puestos laborales requeridos, según las necesidades o demandas de la oficina de talento humano, muchas veces dicho proceso ignora tales precisiones, asimismo no se contempla algunas características o aptitudes particulares de cada postulante, realizando contratos con personal poco capacitado en el desarrollo del trabajo al que postula, generando posibles deficiencias en el cumplimiento de las metas en la gestión.

En el caso del reclutamiento externo se considera fuentes y técnicas de reclutamiento deficientes debido a que las convocatorias que se realizan son de corto alcance y tiempo por medios que no son masivos como es el caso de uso de la página web institucional y otros medios locales como periódicos que hoy en día no tienen el alcance suficiente al público, además de contemplar solamente competencias y capacidades profesionales, sin exigencias fundamentales para el puesto. Lo que genera postulaciones por referencia y recomendación, es decir, en algunos casos que la selección del personal este dirigida para la cobertura de puestos de trabajo.

En este entender la calidad de selección de personal, comprende las estrategias eficientes que las entidades emplean en el proceso de selección de postulantes y diferenciarlos según sus capacidades y formación, de modo que estén acorde al perfil requerido. El trabajo multidisciplinario de calidad permite lograr las metas organizacionales trazadas dentro de las instituciones, sean del ámbito público o privado. En tal sentido en la Municipalidad Distrital de Cachimayo – Cusco, Período 2022, se ha observado que la calidad de selección de trabajadores y servidores públicos tiene deficiencias, consecuentemente, existen retrasos en el logro de metas, ya que el personal reclutado manifiesta debilidades en su quehacer, ello motiva el estudio de la calidad de selección de personal dentro del gobierno local de Cachimayo.

Por lo descrito anteriormente, la indagación presentada pretende determinar la forma en que el reclutamiento incide en la calidad de selección de trabajadores en la gubernatura local de



Cachimayo - Cusco, durante el 2022.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema general

¿De qué manera el reclutamiento se relaciona con la calidad de selección del personal de la Municipalidad Distrital de Cachimayo – Cusco, Período 2022?

1.2.2. Problemas específicos

1. ¿De qué manera la planeación del personal se relaciona con las bases para la selección del personal de la Municipalidad Distrital de Cachimayo – Cusco, Período 2022?
2. ¿De qué manera el reclutamiento externo se relaciona con la ejecución del proceso de selección de la Municipalidad Distrital de Cachimayo – Cusco, Período 2022?

1.3. Objetivos de investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar de qué manera el reclutamiento se relaciona con la calidad de selección del personal de la Municipalidad Distrital de Cachimayo - Cusco, Período 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

1. Determinar de qué manera la planeación del personal se relaciona con las bases para la selección del personal de la Municipalidad Distrital de Cachimayo - Cusco, Período 2022.
2. Determinar de qué manera el reclutamiento externo se relaciona con la ejecución del proceso de selección de la Municipalidad Distrital de Cachimayo - Cusco, Período 2022.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Relevancia social

La relevancia de la investigación presentada comprende el beneficio social de:

- La municipalidad, ya que, se propició un entorno positivo en base al rendimiento y productividad del personal, ya que cuando se considera una selección adecuada, evaluación de actitudes, fe y practica de valores a nivel social, se salvaguarda el logro de metas de la institución.
- La municipalidad, puesto que, permitió a los encargados lograr obtener mejores



postulantes, en resumen, seleccionó a personal con particularidades positivas y requeridas para el puesto de trabajo.

- Los gerentes y jefes de la municipalidad, pues, los resultados les permitieron obtener un desempeño y desarrollo idóneo en su institución, contemplando resultados positivos gracias a una adecuada implementación del proceso de reclutamiento y selección de trabajadores, afianzando la imagen del municipio y la alineación con las normas de contrata.
- A los usuarios en la entidad municipal, quienes reciben atención directa de los trabajadores de la municipalidad, pues son personas que perciben la calidad de atención.
- Futuras investigaciones, ya que, servirá como antecedente.

1.4.2. Implicancias prácticas

La practicidad del estudio presente, comprende el acceso al conocimiento sobre el comportamiento de las variables reclutamiento y calidad de selección de personal desde la percepción del personal para visualizar algún factor débil existente, esto contribuyó a que la municipalidad distrital de Cachimayo - Cusco, considere estrategias que contribuyan a un adecuado clima laboral, calidad de atención y compromiso con la institución.

1.4.3. Valor teórico

La relevancia teórica comprende el alcance de saberes y experiencias acerca del reclutamiento y la idoneidad en la elección de trabajadores, desde la perspectiva del personal de dicha municipalidad en estudio. Además, apporto diversidad de conceptos que definieron los temas tratados y sus componentes para la investigación, debido a los diversos criterios que aplican los autores o pensadores de la administración.

1.4.4. Utilidad metodológica

El proceso de indagación se desarrolló empleando técnicas y herramientas de levantamiento de datos, los cuales tuvieron validez y confiabilidad, permitiendo recopilar información y percatar la situación de las variables, además el producto final se analizaron conforme al SPSS versión 26.

1.4.5. Viabilidad o factibilidad

La viabilidad del estudio contempla el acceso a la población de estudio, lo que permitió



exponer resultados reales y confiables, sumado a la contribución de los trabajadores de la municipalidad distrital de Cachimayo - Cusco, obteniendo datos reales.

1.5. Delimitación de la investigación

1.5.1. Delimitación temporal

Estuvo delimitada ya que se dio durante el 2022, espacio temporal en el que se recabaron los datos necesarios para dar paso a su análisis en el proceso del estudio.

1.5.2. Delimitación espacial

Se estudiaron todas las áreas de la gubernatura local municipal de Cachimayo, ubicadas en Av. Leonidas Rodríguez 276 – Cusco - Perú.

1.5.3. Delimitación conceptual

Se tuvo como base teórica temas referentes al reclutamiento y la calidad de selección del personal temas que fueron guía para concluir el estudio, el mismo que será referencia para dependencias afines. Con el fin de mejorar las técnicas de captación de personal y toma de decisiones oportunas dentro de la Municipalidad Distrital de Cachimayo.



CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Córdova y Jerez (2018), en su pesquisa titulada: “Manual sobre el reclutamiento y selección de personal en contrataciones y honorarios en la comuna municipal de Huechuraba” en la Universidad Académica en Humanismo cristiano. Su objetivo fue: Recomendar una línea de acción que posibilite realizar una guía de procesos en el área responsable de captación de trabajadores en la dependencia municipal mencionada. Metodología: Es de tipo o descriptivo y exploratorio, en tanto, la población estuvo conformada por 79 funcionarios, se aplicó las entrevistas dirigida a autoridades de la sección de talento humano. En tanto, se tiene las siguientes conclusiones:

1. Hay diversos elementos necesarios para implementar y aplicar una guía de reclutamiento y selección de empleados, de forma que se contrate a trabajadores competentes bajo lineamientos transparentes y funcionales, que permitan el ingreso de personal productivo a las entidades.
2. Se ha evidenciado que la contrata de empleados bajo la vía contratación u honorarios, está basada en las sugerencias de amistades o personas del entorno, esencialmente a solicitud de funcionarios que ocupan puestos importantes, los cuales a su vez ignoran los lineamientos adecuados de contrata, evaluaciones psicométricas, exámenes de habilidades o de conocimiento.
3. Se hace necesaria la implementación y diseño de una guía que de acceso a captar personal capacitado para los puestos, previniendo acciones poco planeadas que conllevan a los errores, de manera que la municipalidad logre hacer ingresar empleados calificados, con competencias que contribuyan en el propósito de dicho organismo.
4. La implementación de una guía de captación y elección, estará bajo responsabilidad del Área de Talento Humano, que se ocupe de entregar de forma permanente datos a los funcionarios, todo ello con el propósito de hacer decisiones oportunas y coherentes, contando con la participación de los funcionarios municipales, haciendo que el proceso de selección sea lo más transparente posible
5. El estudio busca sentar las bases de una línea de selección de manera que logre implementar y elegir trabajadores competentes, cuyo perfil se alinea al cargo



requerido en la entidad. Ello contribuye al fortalecimiento de la gestión de los empleados y perfecciona poco a poco el proceso. Ello evidencia el desarrollo de la implementación de la transparencia y eficacia para el crecimiento de la entidad. Todo ello con el propósito de cumplir las metas de tal dependencia.

González, Chavarría y Ocón (2019), en su tesis titulada: “Desarrollo de la captación y elección de trabajadores en la comuna de gobernanza local de Cua, semestre II del 2018” de la Universidad Publica Autónoma Nicaragüense, en Managua. El propósito final del estudio comprendido analizar cuan efectivo es el proceso de captación y elección de trabajadores en la entidad en cuestión. Metodología: Enfoque mixto y tipo descriptiva. La población estuvo conformada 95 servidores públicos y la muestra se realizó en la alcaldía municipal y se logró obtener data acerca de varias fuentes tales como: seminarios de pregrado, entrevistas, guías de observación, para examinar indicadores importantes. Por lo que, la investigación concluye que:

1. En la municipalidad del Cuá, se evidencia ausencia de procesos adecuados de reclutamiento, elección y de instrucción a los nuevos trabajadores, ya que carece de líneas de base necesarias para este proceso, lo que genera inconsistencias en la productividad en dicho servicio, funciones hechas de manera incorrecta, bajo nivel de identidad institucional, perdida de recursos, lo que conlleva al incremento de costes en la entidad.
2. El procedimiento de selección empleada por la entidad en la contrata de nuevos elementos, solo contempla una entrevista, realizada por el jefe de Talento Humano, conforme a su experiencia personal y saberes previstos acerca de cargo a disposición, de esta manera se evidencia la carencia de un sistema formal vigente, ello limita el conocimiento de las habilidades de los candidatos.
3. Por otro lado la entidad, carece de un sistema de instrucción adecuado que posibilite al nuevo elemento a conocer a fondo sus funciones, haciendo que el trabajo manifieste deficiencias hasta que el trabajador se habituó a los procesos de su puesto.

Urrutia (2018), en su estudio titulado: “Captación y elección de trabajadores en base a los requerimientos de puestos de responsabilidad en empresas de atención al público en la comuna local de Puebla” estudio de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. El propósito del estudio fue sugerir un procedimiento de captación y elección de



trabajadores capacitados para asumir roles de alto mando en entidades públicas para el logro de metas. Metodología: El tipo de estudio fue de exploración de campo, 26 instituciones gubernamentales constituyeron la población, de donde se obtuvieron respuestas para el cuestionario. En tanto, la investigación concluye:

1. En cuanto a la gestión de los recursos humanos, esta existe desde la antigüedad, gracias al capital humano se logra alcanzar el éxito en las instituciones, ya que es un trabajo conjunto de equipo, en este sentido, formar equipo con personal adecuado contribuye de sobremanera a una entidad, ya que impulsara el logro de objetivos.
2. Los cargos de alto rango son un punto importante en todas las organizaciones, por ello el proceso de reclutamiento y elección de trabajadores para rangos de suma responsabilidad se hace bajo lineamientos legales y oportunos, puesto que estas convocatorias atraen a postulantes calificados y competentes para trabajos específicos, en torno a ello, se da una evaluación, calificación y análisis, de manera que se logre elegir al candidato más habilidoso y con los conocimientos adecuados para tomar una responsabilidad tan relevante.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Mego y Saavedra (2020), en la pesquisa titulada: “ Procedimiento de captación y elección de personal asociado al desempeño positivo en los empleados del CAS en la comuna municipal de Lamas, en el periodo 2020” propio de la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo del estudio comprendido establecer la asociación del procedimiento en captación y elección con el desempeño en el trabajo de empleados del régimen CAS. Metodología: en este caso se empleó el tipo aplicado, descriptivo y correlacional, diseñado de forma no experimental con particularidad transversa, 57 empleados conformaron la totalidad de la muestra del estudio y los instrumentos aplicados fueron los cuestionarios. Por lo que, la investigación concluye que:

1. El reclutamiento y la elección de empleados se asocian de forma significativa positiva en grado alto don el desempeño en el trabajo. Ya que el p. valor es inferíos al 5% de nivel de significancia, con un rho spearman de 0.574, en este sentido, se admite la Ha. Del mismo modo se observó que dicho proceso fue percibido en nivel malo en el 74%, el rendimiento en el trabajo debe mejorar según el 75% de los encuestados.



2. El proceso de reclutamiento y elección se asocia en un nivel significativo de forma positiva alta, con la asistencia y puntualidad, ya que el valor de significancia arrojó un valor inferior a 5% y el Rho Spearman comprendió el 0.574, en consecuencia, se admite la Ha. En este sentido el procedimiento de captación de persona y selección logra mejorar la asistencia de los empleados y su puntualidad.
3. Del mismo modo el trabajo en equipo se asocia de forma significativa con el reclutamiento y elección de empleados inferior al 5%, con un rho Spearman de 0.535, de manera que se admite la Ha. En base a ello se concuerda con que el reclutamiento y elección de trabajadores afianza el trabajo en equipo de los empleados.

Además, se menciona a Llanos y Sánchez (2019), en el trabajo titulado: “Enrolamiento y elección de empleados” propia de una Universidad Privada denominada Antonio Guillermo Urrelo. La investigación planteo como propósito manifestar el proceso de enrolamiento y elección de trabajadores que aportan al mejoramiento de diversas entidades. En cuanto al método, comprendió la inducción.

1. Toda entidad se integra por trabajadores, lo que equivale a los recursos más relevantes que las entidades tienen, sin dichos individuos una empresa no lograría funcionar. En este entender, el logro de metas de una dependencia está en función al capital humano y a las acciones que desarrollan en cada puesto.
2. Se hace necesario el encontrar individuos capaces para conformar el equipo de acción, de manera que se cumplan los propósitos de la empresa u organización. Para ello se identifican las habilidades y competencias para un determinado puesto.
3. Se debe considerar el análisis de cada cargo dentro del desarrollo de la elección. Este vendría a ser un instrumento que brinda precisiones acerca de las particularidades y saberes respecto a cada puesto, lo que también facilita la decisión de contrata.

También se menciona a Morante (2019), en el trabajo titulado: “Enrolamiento, elección de empleados y bienestar de cada colaborador” propio de una Universidad de Lima. El objetivo fue evaluar las habilidades necesarias que el personal necesita para superar contextos difíciles, dando favor al bienestar, desarrollo personal y en el trabajo de los componentes de una entidad. La población estuvo conformada por 805 candidatos



evaluados y por 370 informes, de donde las fichas y reglamento se hallan de forma virtual en la estructura de la organización. En tanto el estudio concluye que:

1. La diversidad de las fuentes de reclutamiento es de suma relevancia ya que concede acceso a un grupo más extenso de postulantes. En este entender, se incorpora nuevos candidatos con particularidades en su capacidad y competencia. En otro sentido, los participantes solicitan que se considere indispensable el enrolamiento dentro de una entidad.
2. Es importante salvaguardar los aspectos formales, métodos concernientes a la gestión de herramientas psicológicas, y referentes a una determinada experiencia en los postulantes.
3. Los jefes inmediatos y observadores deben involucrarse de manera que posibiliten el acceso a un panorama completo de saberes y destrezas técnicas que los postulantes tienen, ello influye en su descentralización del procedimiento de enrolamiento y selección de empleados, lo que contribuye a la toma de una decisión adecuada y asegura la elección de un candidato idóneo para un cargo determinado.

Sejuro (2018), en su tesis titulada: “Enrolamiento de empleados y su incidencia en la calidad de elección de trabajadores en un municipio distrital en Tacna en el 2018”. La investigación contemplo como objetivo delimitar la forma en que el enrolamiento de empleados se asocia a la calidad de elección de trabajadores. Se planteo una metodología del tipo básica, diseñada no experimentalmente y transeccional. En cuanto a la población, esta fue constituida por cincuenta y tres servidores de la municipalidad. En cuanto al instrumento, esta contemplo un cuestionario. Es así que, dicho estudio concluyó que:

1. La captación de trabajadores se asocia de forma significativa con un nivel adecuado de elección de empleados capacitados, ya que el reclutamiento de trabajadores viene a ser regular en el 75.5%, relacionado al planeamiento de los trabajadores, captación interna o externa, donde la calidad de selección de trabajadores comprende el 77.4%.
2. El planeamiento de empleados se asocia de nivel significativo a la calidad de elección de trabajadores, ya que se desarrolla de manera regular en la precisión de necesidades dentro de la entidad en cuanto a recurso humano, no contemplo el ofrecimiento a un mercado, pero expuso un nivel de 71.7% en el empleo de técnicas de captación y calidad de sistema de elección de trabajadores a nivel regular en el 77.4%.



3. La captación de personal interno se asocia de forma significativa a la calidad de elección de empleados, ello comprende un grado de reclutamiento de recursos interno en el 79.2%, se niega una manera idónea de emplear fuentes de reclutamiento y técnicas internas, en consecuencia, la calidad de dicha selección es en de 77.4% en nivel regular.
4. En cuanto a la captación de personal externo esta se asocia en un nivel significativo con la calidad de elección de trabajadores, en consecuencia, el enrolamiento externo de individuos se da en nivel regular equivalente al 81.2%, ligada a las fuentes de enrolamiento y técnicas.

2.1.3. Antecedentes locales

Mormontoy (2019), en su argumento titulado: “Proceso de contrata de trabajadores en modalidad CAS, dentro del municipio del distrito de Wanchaq en el 2019” de la Universidad Andina del Cusco. Dicho estudio planteó como propósito la descripción de procesos de contrata de trabajadores modalidad CAS, en el distrito mencionado. Metodología: Fue básica, el alcance fue descriptiva y fue diseñado de forma no experimental, en la línea cuantitativa, 115 personas conformaron la población de estudio, de donde 60 individuos fueron la muestra, convirtiéndose en una muestra por conveniencia. se captaron los datos haciendo uso de la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario. Es así que, dicho estudio concluye que:

1. De la totalidad de los participantes entrevistados del municipio estudiado, el 65% indica que el proceso de contrata de trabajadores es adecuado evidenciando una mayoría porcentual, un 31,7% contempla que el proceso de contrata es medio, el 3.3% menciona que es inadecuado. Ello vendría a demostrar que la mayoría de la población estudiada comprende que el proceso de selección de personal está en un grado bueno.
2. De todos los participantes entrevistados, en cuanto a la dimensión de preparación, el 48,3% contempla un proceso bueno, un 46.7% lo comprende como regular, el 3.3% lo percibe como bastante bueno, un 1,7% lo percibe como inadecuado. Ello comprende el accionar positivo del área de administración que se encarga de preparar, capacitar e instruir a los participantes.

Además, se tiene a Aucaylla (2017), en su tesis titulada: “procedimiento de ingreso de trabajadores en la Gerencia de Desarrollo Social y Humano en el municipio del



distrito de San Sebastián en el Cusco, durante el periodo 2017” propio de la Universidad Andina del Cusco. Dicho estudio planteó como propósito final la descripción del procedimiento de ingreso de nuevos trabajadores a la municipalidad, considero como dimensiones al reclutamiento de trabajadores y elección de empleados. Metodología: la investigación fue básica, descriptiva y fue diseñada de manera no experimental, cuyo enfoque refirió la línea cuantitativa, 25 participantes fueron la población y muestra. Para la recopilación se utilizó una encuesta y la entrevista. Es así que, dicho estudio concluye que:

1. Se concluye con que el 60% de trabajadores indican que la captación de personal es adecuada, 24% considera que es muy adecuada, el 16% considera que esta en un punto medio. Estos resultados demuestran que dicho proceso no comprende la perfección ya que debe de mejorar en varios aspectos para un proceso transparente y funcional, finalizando en la contrata de personal capacitado. Por su parte el procedimiento para contratar personal tuvo el promedio de 3,80, que conforme con la escala de Baremación, evidencia un grado adecuado.

También, se tiene a Cjuro (2017), en su tesis titulada: “Pasos para la integración de trabajadores a una Oficina General de gestión en el municipio del distrito de Santa Teresa, en la Convención, durante el periodo del 2017” de la Universidad Andina del Cusco. Dicho estudio planteó como objetivo la descripción de los pasos para integrar nuevos trabajadores, detallando las características de las dimensiones expuestas. Metodología: fue un estudio básico, diseñado de forma no experimental y alcance descriptivo, 30 empleados constituyeron la población de indagación, los que a su vez forman parte de la municipalidad en cuestión. La información se levantó gracias a la encuesta, que contenía 22 interrogantes. Es así que, dicho estudio concluye que:

1. La captación de trabajadores se ve en grado medio en un 3.3%, del mismo modo, la elección de personal tiene un 3.4% evidenciado como componente bueno. La capacitación de los trabajadores se calificó como media en un 3.2%. En tal línea, referente al valor de 3.3, enmarcado en 2.6- 3.3, evidencia un procedimiento de integración de empelados regular, recalcando que algunos procesos no se hacen de forma correcta.

2.2. Bases legales

- Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil (Ley SERVIR)



- Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades.
- Ley N° 27783, Ley de Bases de la Descentralización.
- Ley N° 28112, Ley Marco de la Administración Financiera del Sector Público.
- Decreto Legislativo N° 776, Ley de Tributación Municipal.
- Decreto Legislativo N°1057, Contrato Administrativo de Servicio.
- Decreto Legislativo N° 276, Carreras Administrativas.

2.3. Bases teóricas

2.3.1. *Gestión del Talento Humano*

Es un aspecto importante de la organización, por tanto, son estrategias y acciones que se proponen, tomando en consideración diversos componentes como: costumbres, particularidades, conductas positivas, destrezas presentes en los integrantes que conforman la organización. (Vallejo & Portalanza, 2017)

Asimismo, Ramírez, Lay y Sukier (2020), definen que comprende el método que viabiliza que las entidades desarrollen cualidades de competencia en los trabajadores que a su vez implementa políticas y estructuras organizacionales favorables, por tanto, es fundamental para generar ventajas diferenciadas.

Por otra parte, Cota y Rivera (2016), aludieron que es la formación de los empleados para comenzar el desarrollo de sus habilidades y motivaciones con el fin de mantener sus trabajos y crear un entorno de trabajo seguro.

2.3.1.1. **Importancia de la gestión del talento humano**

Vallejo Vallejo y Portalanza (2017), dan a conocer varios puntos positivos obtenidos de empresas que administran los recursos humanos en cada dependencia:

- Minimizan desbalances económicos asociados a costos de despido y duración en la formación de un candidato nuevo.
- Incrementa la capacidad productiva para el mejoramiento en la economía empresarial.
- Afianza un clima laboral positivo, producto de la escasa rotación de trabajadores.
- Incrementa la satisfacción con el trabajo, ello equivale a una proyección positiva de la entidad a través de sugerencias, con más dedicación de los trabajadores para recibir productos mejorados en su puesto laboral.



- Aumenta la lealtad, ya que el conocimiento del propósito del programa de administración de recursos humanos, conlleva a la búsqueda del progreso y escalar puestos laborales en la entidad

2.3.2. Reclutamiento

2.3.2.1. Definición

Se refiere a la captación de personal con las condiciones idóneas, en número suficiente, contando con características adecuadas, de forma que soliciten una oportunidad para tener un puesto disponible dentro de una entidad. (Mondy, 2010)

También es parte primordial de la organización, debido a que la captación de personas capacitadas depende de dicho proceso, personal capaz, calificado y preparado, ello aporta a las empresas a conseguir prestigio y entrar en competencia con los demás. (Salinas & Malpartida, 2020)

Además, es la agrupación de los procesos por el que una organización reúne a los candidatos con potencialidades que puedan cumplir con las exigencias que el cargo requiere. Asimismo, constituye un régimen de información, por el cual los recursos de un organismo brindan empleo a las personas que logran cumplir con las necesidades de la misma (Colcha, D. et al., 2021).

En síntesis, se puede indicar que el reclutamiento, es la agrupación de estrategias y procesos cuya propuesta es atraer a los candidatos con alto nivel de capacitación para ocupar cargos laborales dentro de la organización.

2.3.2.2. Objetivos del reclutamiento

Como lo señala Gómez y Cardy (2008) en su trabajo sobre la gestión de recursos humanos, mencionan que el propósito del reclutamiento es atraer a los candidatos aptos o calificados para ocupar un puesto laboral.

Por otro lado, menciona Arias (2012), los siguientes objetivos:

- Difundir la oferta laboral al mercado de recursos humano
- Proporcionar a la organización, la cantidad exacta de los candidatos que cubrirán los puestos vacantes.



- Elaborar y monitorear el banco de candidatos con la base de pre selección de curriculum vitae, de esta forma tener contacto directo con ellos, cuando sea necesario.

En tanto, se puede aseverar que el propósito principal es organizar el proceso de reclutamiento para lograr un número suficiente para los candidatos considerando los requisitos de las vacantes disponibles.

2.3.2.3. Importancia del reclutamiento

Según Llanos y Sánchez (2019), manifiestan que el procedimiento de reclutamiento, es previo a la selección, pues consiste en desarrollar el fundamento de recursos humanos de una empresa. Con la importancia de varios pasos necesarios para atraer a los candidatos más idóneos. En vista de que el reclutamiento es el sistema informativo que cumple con la difusión de oferta laboral al mercado de recursos humanos, busca ayudar a la socialización estableciendo un perfil personal que la empresa necesita acorde a sus características organizacionales.

Siendo oportuno mencionar que, asegurando un reclutamiento de personal efectivo, se podrá lograr el desarrollo eficiente de la organización o empresa. Por ello, se convierte en un proceso esencial en la estructura organizacional.

2.3.2.4. Características del proceso de reclutamiento

Según García, P. et al. (2016), mencionan que, la necesidad de captación de nuevo personal se debe a múltiples razones, por ejemplo, la expansión de la organización, creación de nuevos puestos, promociones internas

Cabe resaltar, que es una serie de procedimientos que busca a personas que cumplan con los requisitos necesarios para el cargo en plaza. Estos procedimientos respetan lineamientos que ayudan a evitar errores, con el objetivo de alcanzar el éxito del proce

2.3.2.5. Elementos del reclutamiento

Guerrero y Velástegui (2020), sintetizan a continuación cada uno de los elementos:

a. Necesidad



Reside en la determinación de necesidades de contar con el personal, el cual surge por diferentes motivos, como jubilaciones, renuncias expansión empresarial, etc.

Es necesario conocer qué puestos se tiene que cubrir, las funciones a desarrollar y los objetivos comerciales que se busca consolidar (Amo, 2016).

b. Perfil de cargo

Los perfiles de puestos de cargo fundamentados en conformar distintos criterios importantes en el desempeño en la determinación de puestos laborales de forma eficiente y efectiva. Estos criterios se encuentran relacionados con las exigencias de conocimientos y particularidades personales, considerando la responsabilidad y demás comportamientos de manera íntegra para el puesto a ocupar (Hoyos, 2010).

En síntesis, el cargo y las actividades a desarrollar por el postulante ganador debe ser monitoreado por de manera constante para su mejor instrucción y capacitación.

c. Disponibilidad de presupuesto

Se debe verificar con anticipo la orientación financiera con disposición de los recursos económicos para el contrato de personal.

Es la planificación financiera aplicada al proceso de selección, considerando los esfuerzos para lograr la selección óptima (Amo, 2016).

d. Reclutamiento interno y externo

El personal que se busca contratar son personas que deben colaborar con la empresa aplicando características indispensables para su puesto.

En tanto, se puede aseverar que son fuentes de reclutamiento que buscan perfiles y responden a las necesidades de la posición o del perfil que se esté buscando para un determinado puesto.

Del mismo modo el reclutamiento externo viene a ser aquel proceso de selección de personal fuera de la organización, para cubrir una vacante de trabajo. Este proceso permite que nuevos talentos con ideas innovadoras ingresen a la empresa. Comprende recurrir a diversas fuentes comunicativas para dar a conocer su requerimiento de personal externo a la entidad. (Westreicher, 2021)



e. Convocatoria

El proceso de convocatoria laboral en los distintos medios de comunicación, con el propósito de tener mayor acogida en el público interesado. Haciendo un proceso social el requerimiento de la empresa.

Por ello se considera un aspecto importante para la selección, como las determinaciones de hora y lugar de presentación de postulantes. (Agudelo, 2019)

f. Recepción de solicitudes

Es el documento en el cual se puede constatar la información personal, académica y experiencia de los aspirantes. Este documento sirve para poder evaluar de manera más concreta a los aspirantes.

g. Pruebas técnicas

Consiste en evaluar el nivel de conocimiento general y específicos del área en el que se desarrollará el personal contratado. De igual manera se puede aplicar test psicométricos que midan características e identifiquen conductas. (Moncaya & Quintero, 2020)

h. Entrevista de selección

Esta actividad permite conocer a los candidatos más apropiados para ocupar el puesto laboral, identificando el desenvolvimiento personal de la persona.

En este proceso se recopila información personal sobre los aspirantes, lo que determinará la selección de personal (Amo, 2016).

En tanto, la selección de personal permite contratar a personas adecuadas y eficientes en el puesto.

i. Verificación de datos

Consiste la revisión de lo mencionado en la hoja de vida, contrastado en la entrevista personal. Además, forma parte del proceso final de la toma de decisión final para ir generando una terna de candidatos idóneos calificados para el puesto de trabajo.

j. Contratación



Es el proceso de formalización de la contratación laboral mediante la firma de un documento que especifica las responsabilidades del trabajador y la empresa asumiendo obligaciones, responsabilidades y condiciones bajo las cuales se prestará la actividad a desempeñar (Camacho,C. et al., 2016).

k. Inducción

Este proceso implica la capacitación del colaborador contratado, además de la socialización general y específica, haciendo conocer los valores y elementos que los colaboradores deben conocer en cuanto a la empresa.

Asimismo, es necesario mencionar que la inducción se puede hacer por medio de manuales, los cuales proporcionan una comunicación que es unilateral, ya que, muchas organizaciones cuentan con formatos para entablar comunicación entre los empleados, los supervisores y directores.

En síntesis, dicho indicador consiste en el proceso mediante el cual los nuevos empleados son integrados en la organización, en su unidad y en su puesto de trabajo.

2.3.2.6. Componentes del reclutamiento

Mondy (2010), menciona que los componentes que se deben estudiar dentro del reclutamiento son:

A. Planeación de personal

Proceso sistematizado que logra la coincidencia de manera anticipada, mediante la oferta interna y externa con los puestos laborales en un periodo específico. Además, los datos proporcionados crean el marco para el reclutamiento o para otras acciones de personal. (Mondy, 2010)

También se entiende como un proceso de necesidades que busca los entornos internos y externos de la organización, con la aplicación de estrategias pro activas para el aseguramiento de la disposición de recursos con demanda de la organización. (Mendoza, D. et al., 2016)

En resumen, se entiende como el proceso en el que una empresa planifica decisiones sobre la proyección de vacantes y los puestos a cubrir con los candidatos y externos.



Es así que, dentro de la planeación personal se encuentran los siguientes indicadores:

a. Necesidades de la organización

Se identifica las necesidades de la empresa como conocer que personal es el que necesita por ello, es necesario analizar los puestos requeridos desde la formación básica. Dicha información se registra en la descripción de puestos que se refiere a la información obtenida a través del análisis de puestos, se indica las tareas, actividades, responsabilidades, etc. (Ureña, et al., 2016)

En síntesis, son todas las necesidades y carencias de una empresa que se debe cubrir para poder alcanzar los propósitos manteniendo su posición dentro del mercado, obteniendo utilidades, siendo preciso mencionar que, empresa obtiene utilidades cuando produce con eficiencia los bienes y servicios en el mercado.

b. Ofrecimiento del mercado

Considera en qué medida las distintas organizaciones ofrecen los candidatos que se atraen. Por ese motivo es indispensable la determinación y localización del reclutamiento. Por ende, este escenario tiene en cuenta todos los procesos de ingreso del talento a la empresa, comenzando por el reclutamiento, selección e inducción final a la organización. (Alles, 2016)

c. Técnicas de reclutamiento

Profundiza en las capacidades del personal, de modo que, le permita al comité de expertos revisar el cumplimiento establecido en el perfil de cargo en función de su desarrollo del puesto laboral. (Martínez & Vargas, 2019)

Para la evaluación de la cantidad de empleados es necesario conocer la demanda del producto o servicio que la organización presta, para estimar la cantidad de empleados requerida para lograr el volumen de ventas previsto. (Dessler, 2011)

B. Reclutamiento externo

Proceso que tiene como propósito buscar un candidato para cubrir una vacante laboral de la empresa (Colcha, D. et al., 2021).

Asimismo, el reclutamiento externo, permite que nuevos talentos, con ideas innovadoras, ingresen a la empresa.

Es así que, dentro del reclutamiento externo se encuentra el siguiente indicador:



a. Fuentes de reclutamiento externo

Son el mercado externo, por ende, es la necesidad para llenar los puestos de trabajo de nivel básico, asimismo, adquirir habilidades que no posee el personal actual y contratar con diferentes antecedentes para obtener así una diversidad de ideas. (Mondy, 2010)

Son las plataformas institucionales utilizadas por una empresa con el objetivo de cubrir las vacantes del mercado laboral (Chiavenato I. , 2020).

2.3.2.7. Alternativas para el reclutamiento

Cuando la planificación de los recursos indica la necesidad de los colaboradores indicando las necesidades adicionales, la organización puede decidir no incorporar fuerzas laborales (Mondy, 2010).

En cambio, la organización debe considerar con sumo cuidado las siguientes alternativas:

a) Subcontrataciones

Se presenta cuando proceso de contratar a un proveedor externo para que realice un trabajo que anteriormente se hacía en forma interna. Por consiguiente, la sub contrata de funciones es a favor de la empresa con prácticas comunes. Esta decisión se consolida en el ejercicio de la efectividad de actividades asignadas. Por tanto, el sub contrato se convierte en una opción que se difunde y acepta en todas las áreas incluyendo a recursos humanos.

En resumen, se puede mencionar que es aquel trabajo llevado a cabo para un empleador llamado contratista o subcontratista, que ejecuta servicios por cuenta y riesgo propio para una empresa.

b) Empleados eventuales

Los empleados eventuales son los equivalentes de un inventario justo a tiempo. Estos colaboradores deben ofrecer beneficios como flexibilidad máxima para el empleador y menores costos de mano de obra.

c) Organizaciones profesionales de empleadores (subcontratación de empleados)

Se encarga de las necesidades administrativas asociadas con los colaboradores, a quienes se paga su compensación, impuestos de acuerdo a la nómina de prestaciones.

d) Tiempo extra

Opción que se utiliza para satisfacer las fluctuaciones en tiempo corto acorde al volumen de trabajo. Por ello, el tiempo extra ayuda al empleador y empelado. Pues en



primera instancia se beneficia evitando el reclutamiento evitando procesos de capacitación. Los empleados se benefician de un incremento en sus ingresos durante el periodo de tiempo extra.

2.3.3.8. Principales tareas del reclutamiento de personal

Según Ortiz, A. et al. (2018), dan a conocer las siguientes tareas del reclutamiento de personal:

- Determinación de las vacantes.
- Consideración de las fuentes de reclutamiento.
- Preparación de la información a publicar.
- Procesamiento y evaluación de las solicitudes.
- Notificación a los solicitantes.

a. Fuentes y medios de reclutamiento

Las fuentes son los canales mediante el cual se abastece a candidatos para cubrir los puestos de trabajo de manera específica, considerando factores internos y externos. En este también se puede recurrir a los factores internos o externos. Sin embargo, es común recurrir a familiares y recomendados. De manera externa la empresa recurre a agencias de colocación, colegios profesionales, bolsas de trabajo, además de diferentes fuentes tecnológicas.

b. Fines del reclutamiento

Determinan las necesidades presentes y futuras de personal, asimismo, suministrar un número suficiente de personal cualificado a un mínimo coste, además, aumentar el éxito del proceso de selección, por consiguiente, reducir el índice de cambio de personal en la organización y mejorar la eficiencia de la empresa a corto y a largo plazo.

En base a ello, se puede definir como una agrupación de actividades en la que se buscan candidatos con alto nivel calificativo dentro del mercado laboral.

c. Proceso de reclutamiento y selección de personal

Para iniciar el proceso, el reclutador analiza los puestos necesarios para la empresa. Generando así una serie de sistemas informativos proporcionando datos acerca del conocimiento y capacidad que posee cada individuo que forma parte de la organización, lo que permite tomar decisiones estratégicas.

Es el proceso en el que se desarrollan las empresas contratando al personal adecuado para brindar un aporte a la empresa. Por lo que es necesario planificar el proceso de reclutamiento con el capital humano necesario.



2.3.3. Calidad de selección del personal

2.3.3.1. Definición de calidad

Se refiere a la medida en que un producto, servicio o proceso cumple con los requisitos, expectativas o especificaciones establecidas, esta calidad determina la excelencia, confiabilidad y satisfacción en relación con lo que se espera o se necesita (Alcalde, 2019).

2.3.3.2. Definición de selección de personal

La selección de personal comprende el proceso de diferenciación de cualidades de un conjunto de postulantes a un determinado cargo, con la intención de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficacia de la organización (Chiavenato I. , 2020).

También, es un proceso que se elige al candidato más apropiado, para cubrir la vacante bajo aspectos fundamentales para el puesto (Colcha, D. et al., 2021).

Además, la selección entre los aspirantes, se realiza mediante el desempeño correcto para el puesto constituyendo una situación del proceso de selección (Rivera, 2019).

2.3.4. Definición de calidad de selección de personal

En este entender, la calidad de selección de personal se refiere a la eficiencia de identificación de potenciales trabajadores, donde se presta atención al proceso que diferencia y valúa las capacidades, competencias y habilidades del personal a contratar. Esta a su vez comprende la verificación de las bases o lineamientos de selección, que guíen el proceso en si mismo. Ello permitirá tener parámetros según lo requiera cada puesto disponible. Del mismo modo, la calidad de selección de personal, se evidencia en la ejecución de proceso de selección, la cual debe estar acorde a las bases planteadas antes del proceso.

Es así que, se puede definir a la calidad de selección del personal como la capacidad con la que cuenta una organización para identificar, evaluar y seleccionar a los candidatos más adecuados para ocupar posiciones dentro de la empresa, la cual implica llevar a cabo diversas actividades como determinar una base o lineamiento de selección de personal conforme a los perfiles de los puestos, y el proceso en si mismo, es decir dentro de la ejecución del proceso de selección; la difusión de las vacantes, la recepción y revisión de



solicitudes, la realización de entrevistas y evaluaciones, la verificación de referencias y antecedentes.

2.3.4.1. Importancia de la selección del personal

Autores como Mondy, Wayne y Roberto (2005), enfatizan que, “La importancia del proceso de selección es identificar y emplear a las personas con mejores calificaciones” (p.162). Además, la elección del proceso se fundamenta en la elección entre los grupos solicitantes con ellos se obtiene los siguientes beneficios:

- Personas adecuadas exigen menor capacitación.
- Menor tiempo de adaptación.
- Mayor productividad y eficiencia

En cambio, a las personas las ayuda a colocarse en un cargo adecuado a sus capacidades y con ello se obtiene las siguientes ventajas:

- Personas más satisfechas con su puesto de trabajo.
- Mayor permanecía en la organización.

2.3.4.2. Características de la calidad de selección del personal

Chiavenato (2020), considera ciertas particularidades dentro de la selección de personal, teorías en la que los investigadores se basaron para poder estructurar y dimensionar la calidad de selección de personal. Entre los aspectos más importantes se considera:

A. Bases para la selección del personal

Sistema de comparación y elección para la toma de decisiones. Por ello, es necesario apoyarse en parámetros con referencia a la comparación. Por tanto, se debe extraer información sobre el puesto a cubrir o las competencias deseadas y sobre los candidatos que se presentan, ya que, el principio de este proceso de selección de personal desde la obtención de información significativa acerca de las competencias deseadas (Chiavenato I. , 2020)

Además, la selección se realiza mediante bases o herramientas como son: Hoja de vida, entrevista y referencias, en cuanto estas bases son muy importantes para el modelo de selección, porque es fundamental para la toma de decisiones, por tanto, se podrá conocer



si el personal posee conocimientos y experiencia sobre el puesto vacante a contratar y se puede estimar que una persona tenga estas características que podrá realizar con eficacia el trabajo asignado. (Ventimilla & Velazques, 2017)

Es así que, dentro de las bases para la selección del personal se encuentran los siguientes indicadores:

a. Información sobre el puesto

Descripción acerca de las tareas que realizaría una persona con el comportamiento adecuado que debe adaptarse a la organización. También ayuda a los solicitantes a desarrollar una percepción más exacta del puesto de trabajo y de la empresa. (Mondy, 2010)

En tanto, es el proceso por el cual se enumeran las tareas o funciones que lo conforman y que, por lo tanto, se diferencian de otros puestos.

b. Técnicas para la selección del personal

Las técnicas permiten monitorear aspectos personales de los aspirantes por medio de muestras de su conducta con atributos como rapidez y confiabilidad. Además, debe dar el mejor pronóstico acerca del desenvolvimiento laboral con eficacia en la técnica de selección para ajustar esta función de acuerdo a las necesidades. Para determinar la validez de su pronóstico de una prueba se toma una muestra determinada de candidatos que, una vez en el puesto, son evaluado en cuanto su desempeño. (Rivera, 2019)

En tanto, las técnicas de selección de personal son todas aquellas herramientas de las que dispone determinada organización para suplir una vacante con el candidato ideal.

B. Ejecución del proceso de selección

Es una secuencia de etapas o fases por las que deben pasar los candidatos. Es decir, deben superar obstáculos para pasar a las etapas siguientes. En tanto, cuando los candidatos no logran superar las dificultades, son rechazados y quedan fuera del proceso. Además, estrategias más simples y fáciles son las primeras fases y las más costosas son las más sofisticadas. Por lo general, el proceso de selección recurre a la mezcla de distintas estrategias y diferentes procesos que varían de acuerdo al perfil y complejidad de cada



puesto a cubrir. Por consiguiente, Cada una de estas estrategias ofrece información para cada aspirante y organización (Chiavenato I. , 2020)

También, es el elemento clave para el departamento de recursos humanos de cualquier organización que esté interesada en convertir a su factor humano en una ventaja competitiva. Asimismo, es una pieza central en las tareas. Sin embargo, los procesos deciden en la selección si los candidatos son aptos o no al puesto laboral. (Mendivel, R. et al., 2020)

a. Selección de actos de decisión

En esta fase es esencial un proceso de contratación del personal ya que se dirige al logro de manifestaciones con principios en común además de los contratistas relacionados a los aspectos bilaterales del proceso (Retamozo, 2018)

El objetivo de este proceso es mejorar la eficiencia del programa de selección mediante una secuencia de decisiones para continuar con otras considerando la evaluación del candidato. En la selección secuencial de dos actos, se exige una decisión definitiva después del segundo paso. Se trata también de un proceso sencillo de selección de personas sujeto a errores y distorsiones en su realización.

En tanto, se trata de un proceso que se utiliza cuando la información obtenida en el primer paso es insuficiente para tomar la decisión definitiva de aceptar o rechazar al candidato.

2.3.4.3. Técnicas y herramientas para evaluar la selección del personal

Según Ortiz, A. et al. (2018), existe diferentes técnicas y estrategias que se utilizan para la detección de características que prevalecen en los candidatos que desean ocupar un puesto laboral, de las cuales son:

a. Currículum vitae

Este documento evidencia un panorama de las áreas en desarrollo, así como las áreas de preferencia del postulante además de sus preferencias profesionales (Agudelo, 2019)

Con dicho documento se debe demostrar claramente la capacidad del candidato para implementar y supervisar eficazmente las iniciativas y metas. (Alles, 2016)

b. Examen psicométrico

Proporciona una perspectiva clara sobre las actitudes sobre su conducta. Recalcando que este examen es aplicado por un experto que posee su punto de vista necesario, el cual debe contratar a un despacho externo que se dedique a ello. Por ello, se



debe recordar que el área y organización son fundamentales para realizar funciones adecuadas para la persona, en su ambiente laboral.

En resumen, las pruebas psicométricas son exámenes de formalidades que se realizan en el proceso de reclutamiento en el departamento de Recursos Humanos, pues mide de manera objetiva los rasgos de quienes formarán parte de la organización.

c. Entrevistas

Las personas que tengan la responsabilidad de llevar a cabo las entrevistas, deben poseer conocimientos referentes al tema de funciones de los aspirantes, para poder determinar las funciones que puede llegar a desarrollar. Con el objetivo de llegar a un punto en específico que le ayude a la contratación de esta persona. La primera entrevista es realizada por el encargado del departamento de reclutamiento y selección de personal, y la segunda y definitiva por el responsable del área o departamento en que se encuentre la vacante. De lo que, se trata es de identificar el tipo de características que más prevalecen en los candidatos, a fin de tomar la mejor decisión.

En tanto, se mencionan que es una estrategia decisoria en la que el entrevistador profundiza las fortalezas y debilidades de los postulantes para el puesto.

Existen varios tipos de entrevistas:

d. Estructurada

Para realizar este tipo de entrevistas, el entrevistador maneja una guía de preguntas que ayudan a recopilar información que al entrevistador le interesa saber del postulante, pues este respeta un guion o estructura establecida. Estos aspectos son importantes para puestos de producción o ingenierías (Alles, 2016).

En tanto, se definen como una herramienta de investigación que son extremadamente rígidas en sus operaciones y permiten muy poco o ningún margen para incitar a los participantes a obtener y analizar resultados.

e. Semi-estructurada

En este tipo de entrevista, se desarrolla un guion que puede ser fortalecido con nuevos aportes que puedan surgir en el proceso de entrevista, sin descuidar la información que se busca obtener. (Agudelo, 2019)

También, se puede indicar que este tipo de entrevista el evaluador puede expresar las preguntas de la entrevista en el formato que prefieran, a diferencia de la entrevista estructurada

f. Abierta



En este tipo de entrevista, el entrevistador deja que el entrevistado pueda desenvolver sus experiencias y conocimientos obtenidos en anteriores puestos laborales, con el objetivo de conocer sus capacidades y potencialidades. En este aspecto el entrevistador debe buscar características particulares del aspirante. Existen puestos en la organización que requieren de este tipo de entrevista, por ejemplo, al contratar a un gerente de relaciones públicas o de ventas (Chiavenato I. , 2020).

g. Dirigida

Las entrevistas son utilizadas por el investigador, el dará a conocer los objetivo y fines de la entrevista para que pueda ser llenado de la forma correcta por el entrevistado. El encuestado se limitará a dar respuestas a las preguntas que fueron formuladas para obtener información pertinente de acuerdo a los intereses de la investigación. Este tipo de entrevista son empleados en el área de recursos humanos para conocer las características más relevantes de las personas. (Chiavenato I. , 2020)

h. Juegos gerenciales

Bajo este tipo de técnica se puede tomar la decisión correcta en contratar al personal pertinente, en el área de gerencia. Consiste en brindar ejemplos a los candidatos donde puedan solucionar o dar la solución más precisa frente a problemas que puedan ocurrir dentro de la empresa, bajo este proceso se podrá identificar la capacidad de análisis y decisión de cada candidato. (Llanos & Sánchez, 2019)

2.3.4.5. Parámetros de la selección de personal

Incluye el conocimiento, habilidades, actitud del personal que sean necesarias para tener un buen desempeño en el puesto laboral.

Según Chiavenato (2020), manifiesta que el nivel de efectividad y capacidad pueden ser medidos considerando los siguientes parámetros:

A. Parámetros directos

Como parámetros directos son:

a. Cantidad de candidatos seleccionados

Es el número de participantes definidos durante el proceso de convocatoria para el puesto laboral.

b. Calidad de candidatos seleccionados



No existe una cantidad definida de seleccionados, ya que, se tomará en cuenta las personas que se acoplaron a los requerimientos del puesto. (Chiavenato I. , 2020)

c. Rapidez en la selección

Es la duración de tiempo que transcurre durante la selección de personal. (Chiavenato I. , 2020)

d. Costo de la selección

Es el presupuesto establecido para la convocatoria de los candidatos. Se conocerá los gastos que generará la contratación del nuevo personal. La Obligación de cada empresa es realizar una evaluación de los costos de cada productos o servicio ofrecido. También se incluirán los pagos al personal contratado. (Chiavenato I. , 2020)

B. Parámetros indirectos

Los parámetros indirectos, según Chiavenato (2020) son:

a. Acoplamiento del candidato seleccionado al puesto

En cuanto se más específico y riguroso la selección del nuevo personal será más rápida el acoplamiento al puesto de trabajo. (2020)

b. Tiempo de acoplamiento del candidato al puesto

Cuando la convocatoria se haga de forma específica se podrá seleccionar al personal más apto. (2020)

c. Mayor permanencia en la empresa

La selección del personal idónea asegura la permanencia de este trabajador en la empresa, debido a que se identificara con la misión y visión. (Chiavenato I. , 2020)

d. Mejor aprendizaje

Contar con un personal adecuado, asegura el éxito de la empresa. (Chiavenato I. , 2020)

e. Valor agregado

Este proceso permite seleccionar al personal con los mejores conocimientos y habilidades pertinentes para la compañía. (Chiavenato I. , 2020)

f. Rendimiento de la inversión en la selección

Conoce cuales son los beneficios de acuerdo al presupuesto establecido en la contratación del personal. (Chiavenato I. , 2020)

2.4. Marco institucional



2.4.1. Misión

Incentivar de manera concordada y colaborativa para el desarrollo total del distrito, ofreciendo servicios adecuados con la finalidad de obtener resultados positivos, donde prime el compromiso de mejorar la calidad de vida de los habitantes. (Municipalidad Distrital de Cachimayo, 2019)

2.4.2. Visión

El municipio de Cachimayo, toma en consideración a la población al momento de la planificación y gestión edil de toda la comunidad. Donde brinda servicios de calidad y cuenta con el personal apto, capacitado para ofrecer servicios a la ciudadanía. (Municipalidad Distrital de Cachimayo, 2019)

2.4.3. Valores organizacionales

Allinta yachay (aprende bien): hace referencia a los conocimientos que tienen las personas, con el fin de ser útil y poder beneficiar a todos los ciudadanos con estos conocimientos, donde se realiza una revalorización de costumbres, tradiciones y hábitos ancestrales que sean aplicados para el beneficio de todos los habitantes.

Allinta munay (querer bien): permitirá vivir en armonía, donde existiría el compañerismo, trabajo en equipo, respeto, practica de valores, se tendrá como objetivo eliminar la corrupción y el interés personal de esta forma se podrá crear una sociedad donde tenga una identidad hacia la tierra o lugar donde nacieron.

Allinta ruway (hazlo bien): realizar las cosas de manera correcta.

2.4.4. Ubicación

Figura 1 : *Ubicación de La Municipalidad Distrital de Cachimayo, Cusco*

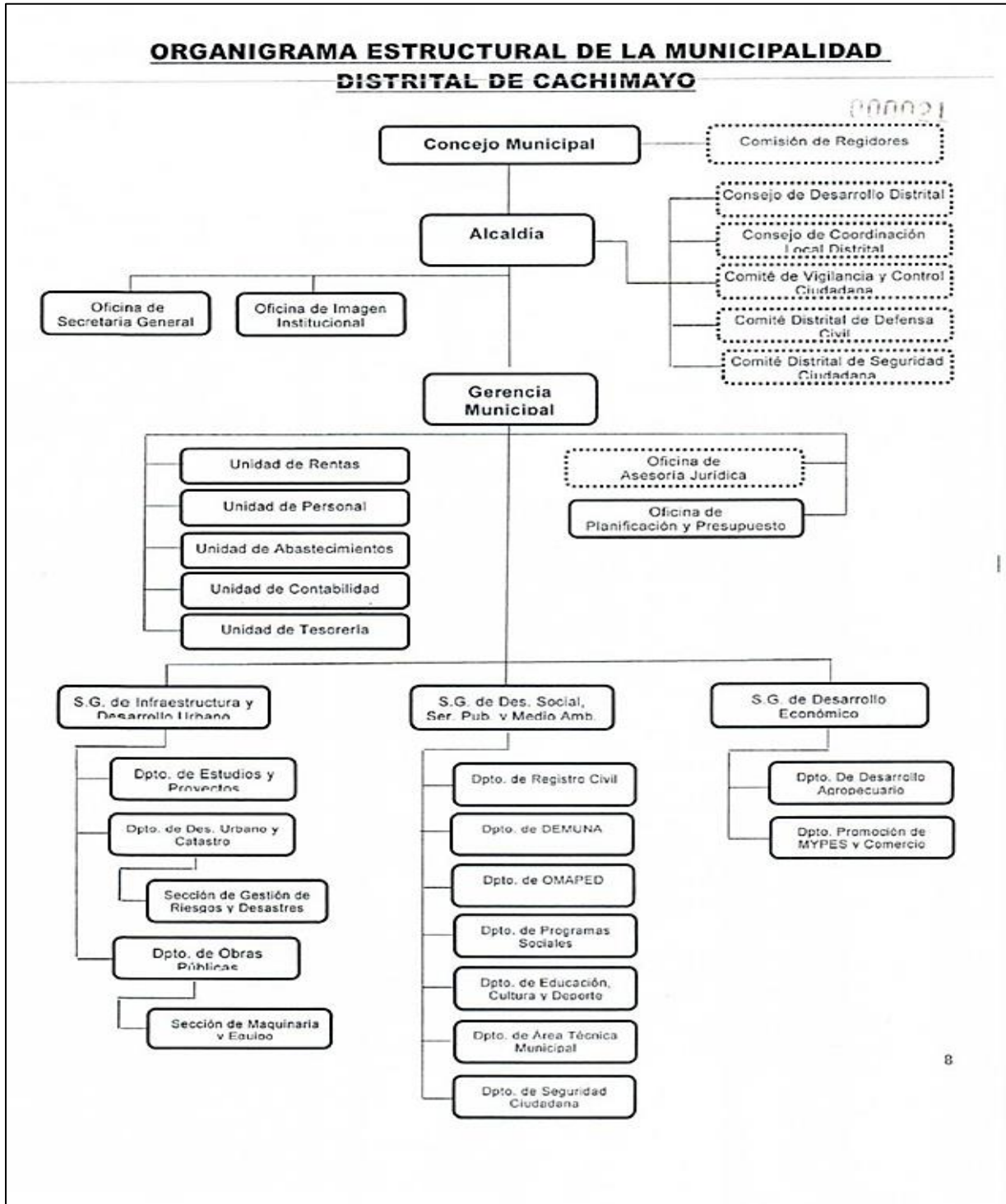


Nota. Ubicación de la municipalidad Distrital de Cachimayo (2020)



2.4.5. Organigrama

Figura 2: Organigrama de la Municipalidad Distrital de Cachimayo



Nota. Municipalidad Distrital de Cachimayo (2020)



2.5. Marco conceptual

2.5.1. *Calidad*

Es la agrupación de particularidades dentro de un conjunto que caracteriza y valoriza los elementos más relevantes. (Daza, M. et al., 2017)

2.5.2. *Candidato*

Es el individuo que postula a un puesto laboral. Esta persona deberá ofrecer sus conocimientos con el propósito de conseguir ingresar un trabajo. (Fernández, 2017)

2.5.3. *Ejecución*

Desempeño del personal en cuanto al cumplimiento de lo programado en respecto a tareas laborales, obras y en áreas temáticas de acuerdo a un cronograma. (García, 2020)

2.5.4. *Evaluación*

Herramienta para mejorar los resultados de personal. Además, incentiva el generar un incremento en la producción. (Armijos, F. et al., 2019)

2.5.5. *Misión*

Tiene como fin evaluar el propósito de la compañía a nivel interno y externo, sirviendo de guía a la mesa directiva. También incluye en la planeación, imagen pública y los objetivo de crecimiento empresarial. (Gaitán, H. et al., 2018)

2.5.6. *Municipalidad*

Institución independiente de derecho público de personalidad jurídica cuenta con patrimonio propio. (Bolaños, 2019)

2.5.7. *Objetivo*

Para poder cumplir el objetivo se deberá realizar procedimientos sistematizados que te conduzcan al fin. (Salas, 2017)

2.5.8. *Organización*

Establecimiento dedicado a realizar actividades económicas y comerciales, satisface la necesidad de las personas, asegurando la existencia de la compañía. (Mero, 2018)



2.5.9. Personal

Trabajador con alto conocimiento, identificado con las metas de la organización, asimismo, es el conjunto de las personas que trabajan en una misma entidad. (Martínez & Vargas, 2019)

2.5.10. Puesto

Representa el medio que usan los colaboradores para cumplir con las actividades designadas dentro de la compañía y así lograr metas individuales. (Chiavenato I., 2020)

2.5.11. Selección

Procedimiento de contrastación de los perfiles con las necesidades de la empresa para luego tomar una decisión. (Guerrero, C. et al., 2018)

2.5.12. Visión

Refleja lo que aspira a lograr y fija los objetivos institucionales para cumplirlos. (Moreira, V. et al., 2021)

2.6. Formulación de hipótesis

2.6.1. Hipótesis general

El reclutamiento se relaciona significativamente con la calidad de selección del personal de la Municipalidad Distrital de Cachimayo – Cusco, Período 2022.

2.6.2. Hipótesis específicas

1. La planeación del personal se relaciona significativamente con las bases para la selección del personal de la Municipalidad Distrital de Cachimayo – Cusco, Período 2022.
2. El reclutamiento externo se relaciona significativamente con la ejecución del proceso de selección de la Municipalidad Distrital de Cachimayo – Cusco, Período 2022.

2.7. Variables

2.7.1. Variables

Variable 1:

Reclutamiento

Variable 2:

Calidad de selección del personal



2.7.2. Conceptualización de las variables

Tabla 1

Conceptualización de la variable

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Variable 1 Reclutamiento	Proceso de atraer a los individuos en el momento oportuno, en cantidades suficientes y con las cualidades apropiadas con la finalidad de ocupar un puesto laboral en la empresa. (Mondy, 2010)	Constituye un eslabón de una cadena de administración de recursos humanos al que le siguen otros eslabones como la planeación y reclutamiento.	Planeación de personal Reclutamiento externo	1. Necesidades de la organización 2. Ofrecimiento del mercado 3. Técnicas de reclutamiento 1. Fuentes de reclutamiento externo
Variable 2 Calidad de Selección del personal	La calidad se refiere a la medida en que un producto, servicio o proceso cumple con expectativas establecidas, determina la excelencia, y satisfacción (Alcalde, 2019). Y la selección de personal se refiere al filtro que solo permite ingresar a la organización a algunas personas, aquellas que cuentan con las características deseadas. (Chiavenato, 2020)	La calidad de selección de personal se refiere a la eficiencia de identificación de potenciales trabajadores, donde se diferencia y valúa las capacidades, competencias y habilidades de los postulantes, a su vez se integra de las bases de selección de personal que quita el proceso y la ejecución del mismo.	Bases para la selección del personal Ejecución del proceso de selección	1. Información sobre el puesto 2. Técnicas para la selección del personal 1. Selección de actos de decisión

Nota: *Elaboración propia*



2.7.3. Operacionalización de las variables

Tabla 2

Operacionalización de la variable

Variables	Dimensiones	Indicadores
Variable 1 Reclutamiento	Planeación de personal	1. Necesidades de la organización 2. Ofrecimiento del mercado 3. Técnicas de reclutamiento
	Reclutamiento externo	1. Fuentes de reclutamiento externo
Variable 2 Calidad de Selección del personal	Bases para la selección del personal	1. Información sobre el puesto 2. Técnicas para la selección del personal
	Ejecución del proceso de selección	1. Selección de actos de decisión

Nota: *Elaboración propia*



CAPITULO III: MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

3.1. Enfoque de investigación

Cuantitativo, porque se centró en medir las variables de estudio de forma objetiva, para luego realizar un análisis e interpretación de los datos obtenidos a través de los instrumentos de recolección elaborados. Además, se agrupan datos, que permitirán explicar el hecho social investigado. (Hernández & Mendoza, 2018)

3.2. Nivel o alcance del estudio

Correlacional, pues se determinó el nivel de relación de las variables en un contexto determinado. Este tipo de investigación tiene como intención conocer la asociación entre dos o más variables que se aplican en una misma área. (Hernández & Mendoza, 2018). Pues el presente estudio investigó la relación del reclutamiento y la calidad de selección del personal de la municipalidad distrital de Cachimayo - Cusco, Período 2022.

3.3. Diseño de investigación

No experimental -transeccional, pues no se manipuló ninguna variable y la recolección de datos fue realizada en un solo momento, asimismo, el estudio fue transeccional, ya que, se estudió en el periodo 2022. (Hernández & Mendoza, 2018)

3.4. Población y muestra

3.4.1. Población

Estuvo constituidos por 45 trabajadores bajo el D.L. 1057 contrato Administrativo de Servicio y D.L. 276 Carreras Administrativas de la municipalidad distrital de Cachimayo - Cusco.

3.4.2. Muestra

Concerniente a la muestra se estudió al total de la población, es decir a los 45 colaboradores, pues Hernández y Mendoza (2018), afirman que, debido a que se usó toda la población para la recopilación de información, no se utilizó fórmula para sacar una muestra, solo se hace una muestra censal. Además, el muestreo fue no probabilístico de tipo censal, por tanto, la muestra fue toda la población, siendo fundamental conocer la realidad actual de toda la población.



3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.5.1. Técnica

La encuesta, con el fin de conocer la situación de la población de estudio, la cual sirve para realizar el análisis de la muestra final.

3.5.2. Instrumento

El instrumento utilizado en la investigación fue el cuestionario, aplicado en la población de estudio.

3.6. Procesamiento de datos

Para el procesamiento de la información se utilizó el programa Microsoft Excel y el sistema estadístico SPSS, con el propósito de organizar y analizar la información de forma idónea y hacer un análisis prolijo.



CAPITULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Presentación y fiabilidad del instrumento aplicado

4.1.1. Presentación del instrumento

Para determinar de qué manera funciona el reclutamiento en la calidad de selección del personal de la Municipalidad Distrital de Cachimayo – Cusco, Periodo 2022, se encuestaron a 45 colaboradores, donde se establecieron 30 ítems.

Tabla 3
Distribución de los ítems del cuestionario

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems
Reclutamiento	Planeación de personal	1. Necesidades de la organización	1,2,3,4,5,6,7
		2. Ofrecimiento del mercado	8,9,10,11
		3. Técnicas de reclutamiento	12,13,14
	Reclutamiento externo	1. Fuentes de reclutamiento externo	15,16
Calidad de Selección del personal	Bases para la selección del personal	1. Información sobre el puesto	1,2,3,4
		2. Técnicas para la selección del personal	5,6,7
	Ejecución del proceso de selección	1. Selección de actos de decisión	8,9,10,11,12,13,14

Nota: *Elaboración propia*

Con la finalidad de realizar la correcta interpretación de tablas y figura se realizó la escala de baremación siguientes:



Tabla 4
Descripción de la Baremación y escala de interpretación

Promedio	Escala de interpretación
1,00 – 1.80	Nunca
1.81 – 2.60	Casi nunca
2.61 – 3.40	Algunas veces
3.41 – 4.20	Casi siempre
4.21 – 5.00	Siempre

Nota: *Elaboración propia*

Para la baremación se consideró los siguientes valores de 1,00 – 1.80 es nunca, 1.81 – 2.60 casi nunca, 2.61 – 3.40 algunas veces, 3.41 – 4.20 casi siempre, 4.21 – 5.00 siempre, siendo el valor más alto, bajo esta escala se logró describir la situación en la que se encuentran las dimensiones y variables.

4.1.2. Fiabilidad del instrumento aplicado

Para conocer la fiabilidad del instrumento empleado se hizo uso de la técnica estadística Alfa de Cronbach, para ello se estableció los siguientes parámetros.

- Si el coeficiente Alfa de Cronbach es mayor o igual a 0.8. Entonces, el instrumento es fiable, por lo tanto, las mediciones son estables y consistentes.
- Si el coeficiente Alfa de Cronbach es menor a 0.8. Entonces, el instrumento no es fiable, por lo tanto, las mediciones presentan variabilidad heterogénea.

Para obtener el coeficiente de Alfa de Cronbach, se utilizó el software SPSS, cuyo resultado fue el siguiente:

Tabla 5
Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,952	30

El alfa de Cronbach obtenido fue de 0,952, se entiende que tiene una fiabilidad alta.



4.2. Resultados de las dimensiones de la variable reclutamiento

4.2.1. Planeación de personal

Tabla 6

Indicadores de la dimensión planeación de personal

	Necesidades de la organización		Ofrecimiento del mercado		Técnicas de reclutamiento	
	f	%	F	%	f	%
Nunca	0	0%	0	0%	0	0%
Casi nunca	7	15,6	3	6,7	2	4,4
Algunas veces	11	24,4	11	24,4	18	40,0
Casi siempre	22	48,9	22	48,9	16	35,6
Siempre	5	11,1	9	20,0	9	20,0
Total	45	100,0	45	100,0	45	100,0

Nota: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

Los resultados sobre la planeación de personal, se percibe que el 48.9% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cachimayo – Cusco, manifestaron que casi siempre tienen necesidades de organización, por otro lado, el 48.9% de estos mismos trabajadores, evidenciaron que casi siempre desarrollan sus actividades mediante el ofrecimiento del mercado. Finalmente, el 40% de estos colaboradores, manifestaron que algunas veces se consideran las técnicas de reclutamiento en su ámbito laboral. Por lo que se entiende que casi la mitad de colaboradores considera que las necesidades de la organización están presentes en el reclutamiento de personal, es decir se identifican los requerimientos del personal considerando la formación académica, experiencia laboral, habilidades y saberes del personal en la planeación de personal. Del mismo modo, un porcentaje similar de colaboradores considera que el ofrecimiento del mercado es importante para la planeación de personal, es decir, consideran importante la identificación de una fuente de reclutamiento de calidad para la contratación de personal. Finalmente, en algunas ocasiones, se emplean técnicas de reclutamiento para verificar si los candidatos a un puesto, cumplen los requerimientos de la empresa.



Tabla 7
Dimensión planeación de personal

	f	%
Casi nunca	5	11,1
Algunas veces	10	22,2
Casi siempre	23	51,1
Siempre	7	15,6
Total	45	100,0

Nota: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

Los resultados sobre la dimensión de planeación de personal, se percibe que el 51.1% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cachimayo – Cusco, manifestaron que casi siempre desarrollan de manera adecuada la planeación del personal, por otro lado, el 22.2% de estos mismos trabajadores, evidenciaron que algunas veces desarrollan de manera adecuada la planeación del personal. Finalmente, el 11.1% de estos colaboradores, manifestaron que casi nunca desarrollan de manera adecuada la planeación del personal. Por lo que se entiende que la planeación del personal es considerada, en la mayoría de los colaboradores, es decir, se evalúan las necesidades de la organización al momento de reclutar personal, este procedimiento da importancia a la formación académica, experiencia y habilidades de los trabajadores a reclutar. Del mismo modo, los participantes de la investigación, consideran importante el ofrecimiento del mercado, que contempla focos de talento humano para las necesidades de una entidad. Finalmente se aplican en cierta medida las técnicas de reclutamiento, para verificar las capacidades del personal a contratar. Estos aspectos son considerados, casi siempre en la planeación de personal.

Tabla 8
Comparación promedio de los indicadores de la dimensión planeación de personal

	Promedio
Necesidades de la organización	3.5
Ofrecimiento del mercado	3.8
Técnicas de reclutamiento	3.7
Planeación de personal	3,7

Nota: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

Los resultados sobre la comparación promedio de los indicadores se ha encontrado que, el ofrecimiento del mercado evidencia un promedio superior con 3.8, por lo que se comprende que tienen mayor desarrollo sobre las técnicas de reclutamiento y planeación del personal, con 3.7, además de las necesidades de organización con 3.5.



4.2.2. Reclutamiento externo

Tabla 9

Indicadores de la dimensión reclutamiento externo

	Fuentes de reclutamiento externo	
	F	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	6	13,3
Algunas veces	6	13,3
Casi siempre	16	35,6
Siempre	17	37,8
Total	45	100,0

Nota: Elaboración propia

Interpretación:

De los resultados sobre el indicador fuentes de reclutamiento externo, se percibe que el 37.8% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cachimayo – Cusco, manifestaron que siempre desarrollan de manera adecuada la búsqueda de personal a través de las fuentes de reclutamiento externo, por otro lado, el 35.6% de estos mismos trabajadores, evidenciaron que casi siempre desarrollan de manera adecuada la búsqueda de personal a través de las fuentes de reclutamiento externo. Finalmente, el 13.3% de estos colaboradores, manifestaron que casi nunca y algunas veces al mismo tiempo desarrollan de manera adecuada la búsqueda de personal a través de las fuentes de reclutamiento externo.

Tabla 10

Dimensión reclutamiento externo

	F	%
Casi nunca	6	13,3
Algunas veces	6	13,3
Casi siempre	16	35,6
Siempre	17	37,8
Total	45	100,0

Nota: Elaboración propia

Interpretación:

De los resultados sobre la dimensión de reclutamiento externo, se percibe que el 37.8% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cachimayo – Cusco, manifestaron que siempre desarrollan de manera adecuada el reclutamiento externo, por otro lado, el 35.6% de estos mismos trabajadores, evidenciaron que casi siempre desarrollan de manera adecuada el reclutamiento externo. Finalmente, el 13.3% de estos colaboradores, manifestaron que casi siempre y algunas



veces al mismo tiempo desarrollan de manera adecuada el reclutamiento externo. En este entender la dimensión reclutamiento externo se encuentra de forma positiva en los procesos de reclutamiento, donde se busca capacidades y habilidades específicas, las cuales no se encuentran en el personal de la empresa.

Tabla 11

Comparación promedio de los indicadores de la dimensión reclutamiento externo

	Promedio
Fuente de reclutamiento externo	3.9
Reclutamiento externo	3,9

Nota: Elaboración propia

Interpretación:

De los resultados sobre los resultados promedio de la dimensión de reclutamiento externo, el único indicador posee un promedio de 3.9.

4.2.3. Resultados de la variable reclutamiento

Tabla 12

Reclutamiento

	F	%
Casi nunca	6	13,3
Algunas veces	7	15,6
Casi siempre	26	57,8
Siempre	6	13,3
Total	45	100,0

Nota: Elaboración propia

Interpretación:

De los resultados sobre la variable de reclutamiento, se percibe que el 57.8% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cachimayo – Cusco, manifestaron que casi siempre desarrollan de manera adecuada el reclutamiento, por otro lado, el 15.6% de estos mismos trabajadores, evidenciaron que algunas veces desarrollan de manera adecuada el reclutamiento. Finalmente, el 13.3% de estos colaboradores, manifestaron que siempre y casi nunca al mismo tiempo desarrollan de manera adecuada el reclutamiento.



Tabla 13

Comparación promedio de los indicadores de la variable reclutamiento

	Promedio
Necesidades de la organización	3.5
Ofrecimiento del mercado	3.8
Técnicas de reclutamiento	3.7
Fuentes de reclutamiento externo	3,9
Reclutamiento	3,7

Nota: Elaboración propia

Interpretación:

De los resultados sobre los promedios de los indicadores de la variable reclutamiento, se obtuvo que el mayor promedio es de Fuentes de reclutamiento externo con un 3.9, por otro lado, el ofrecimiento del mercado evidenció un promedio de 3.8. seguido de las técnicas de reclutamiento con un 3.7 además de las necesidades de organización con un promedio de 3.5. Se puede observar un mayor promedio en las fuentes de reclutamiento externo, lo que indica que los participantes del presente estudio dan importancia sustancial a las fuentes de reclutamiento fuera de la empresa.

4.3. Resultados de las dimensiones de la variable calidad de selección del personal

4.3.1. Bases para la selección del personal

Tabla 14

Indicadores de la dimensión bases para la selección del personal

	Información sobre el puesto		Técnicas para la selección del personal	
	F	%	f	%
Nunca	0	0%	0	0%
Casi nunca	7	15,6	3	6,7
Algunas veces	11	24,4	11	24,4
Casi siempre	22	48,9	22	48,9
Siempre	5	11,1	9	20,0
Total	45	100,0	45	100,0

Nota: Elaboración propia

Interpretación:

De los resultados sobre los indicadores de la dimensión de bases para la selección del personal, se percibe que el 48.9% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cachimayo – Cusco, manifestaron que casi siempre manejan la información sobre el puesto de trabajo en el proceso de selección de personal, pues solo el 11.1% de esta población evidenció que siempre manejan información sobre la información sobre el puesto de trabajo en el proceso de selección de personal. Por otro lado, 48.9% de los colaboradores manifestaron que casi siempre desarrollan las técnicas



para la selección del personal, pues solo el 6.7% casi nunca desarrollan las técnicas.

Tabla 15

Dimensión bases para la selección del personal

	F	%
Casi nunca	2	4,4
Algunas veces	11	24,4
Casi siempre	22	48,9
Siempre	10	22,2
Total	45	100,0

Nota: Elaboración propia

Interpretación

De los resultados obtenidos sobre las bases para la selección del personal, se obtuvo que el 48.9% de la población intervenida manifestó que casi siempre desarrollan de manera adecuada las bases para la selección del personal, por otro lado, el 22.2% manifestó que siempre lo desarrollan, pues finalmente, el 4.4% de estos mismos colaboradores manifestaron que casi nunca desarrollan de manera adecuada el proceso de selección del personal. De los resultados se puede observar que la mayoría de los encuestados considera que casi siempre se emplean sistemas de comparación o filtros para las bases para la selección de personal; este proceso considera técnicas para seleccionar el personal adecuado, la ejecución del proceso de selección, así como la aplicación de herramientas, son indispensables en la calidad del proceso de selección.

Tabla 16

Comparación promedio de los indicadores de la dimensión bases para la selección del personal

	Promedio
Información sobre el puesto	3.9
Técnicas para la selección de la persona	3.8
Bases para la selección del personal	3,8

Nota: Elaboración propia

Interpretación:

De los resultados sobre los promedios de los indicadores de la dimensión bases para la selección del personal, se obtuvo que el mayor promedio es de información sobre el puesto con un 3.9, por otro lado, las técnicas para la selección del personal y las bases para la selección del personal evidenciaron un promedio de 3.8. respectivamente. De los resultados se puede deducir que el indicador información sobre el puesto es uno de los indicadores que muestra un grado de importancia que se refleja al momento para la selección del personal, ya que los trabajadores al



momento de postular a un puesto de trabajo tanto ellos como el reclutador deben de conocer muy bien e informarse sobre el puesto de trabajo, cuáles son las funciones y requisitos que se necesitan para ocupar el puesto.

4.3.2. Ejecución del proceso de selección

Tabla 17

Indicadores de la dimensión ejecución del proceso de selección

	Selección de actos de decisión	
	F	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	3	6,7
Algunas veces	8	17,8
Casi siempre	17	37,8
Siempre	17	37,8
Total	45	100,0

Nota: Elaboración propia

Interpretación

De los resultados obtenidos sobre el indicador de la dimensión ejecución del proceso de selección, se obtuvo que el 37.7% de la población intervenida manifestó que casi siempre y siempre al mismo tiempo desarrollan de manera adecuada la selección de actos de decisión, por otro lado, el 17.8% manifestó que algunas veces lo desarrollan, finalmente, el 6.7% de estos mismos colaboradores manifestaron que casi nunca desarrollan de manera adecuada la selección de actos de decisión. En ese entender en la Municipalidad Distrital de Cachimayo la selección de actos de decisión se realiza de manera idónea al momento de seleccionar al personal para que ocupe un puesto dentro de la institución, considerando sus conocimientos, el trabajo bajo presión, capacidad de manejo de conflictos y los requerimientos para el buen desempeño laboral en el puesto que se le vaya a seleccionar.



Tabla 18
Dimensión ejecución del proceso de selección

	F	%
Casi nunca	3	6,7
Algunas veces	8	17,8
Casi siempre	17	37,8
Siempre	17	37,8
Total	45	100,0

Nota: Elaboración propia

Interpretación

De los resultados obtenidos sobre la dimensión de ejecución del proceso de selección, se obtuvo que el 37.8% de la población intervenida manifestó que casi siempre y siempre al mismo tiempo desarrollan de manera adecuada la ejecución del proceso de selección, por otro lado, el 17.8% manifestó que algunas veces lo desarrollan, pues finalmente, el 6.7% de estos mismos colaboradores manifestaron que casi nunca desarrollan de manera adecuada la ejecución del proceso de selección. De lo anterior en la entidad la ejecución del proceso de selección se desarrolla de manera adecuada debido a que la gran mayoría de los encargados de la selección del personal lo hace casi siempre entonces se puede afirmar que se pueden dar más oportunidades de trabajo para aquellas personas que si presentan la preparación y las habilidades de optar por un puesto de trabajo y si esta selección se hace de manera transparente pues se contará con trabajadores preparados e idóneos que ayudarán a cumplir las metas de la institución.

Tabla 19
Comparación promedio de los indicadores de la dimensión ejecución del proceso de selección

	Promedio
Selección de actos de decisión	4.6
Ejecución del proceso de selección	4,6

Nota: Elaboración propia

Interpretación

De los resultados obtenidos sobre los promedios de los indicadores de la dimensión ejecución del proceso de selección, se obtuvo que la selección de actos de decisión y la ejecución del proceso de selección evidencian el mismo promedio de 4,6. El indicador



muestra un grado de importancia para la ejecución de proceso de selección, debido a que en los actos de decisión, se toman en cuenta los conocimientos previos de los candidatos, la estabilidad psicológica, capacidades y los requerimientos del puesto laboral se realice de manera correcta entonces se tendrá como resultado trabajadores capacitados para el puesto.

4.3.3. Resultados de la variable calidad de selección del personal

Tabla 20

Calidad de selección del personal

	F	%
Casi nunca	1	2,2
Algunas veces	11	24,4
Casi siempre	24	53,3
Siempre	9	20,0
Total	45	100,0

Nota: Elaboración propia

Interpretación

De los resultados obtenidos sobre la variable calidad de selección del personal, se obtuvo que el 53.3% de la población intervenida manifestó que casi siempre desarrollan de manera adecuada la calidad de selección del personal, por otro lado, el 20% manifestó que siempre lo desarrollan de manera adecuada, finalmente, el 2.2% de estos mismos colaboradores manifestaron que casi nunca desarrollan de manera adecuada la calidad de selección del personal. La calidad de selección personal en las entidades públicas es un proceso fundamental y necesita que los actos de toma de decisiones al momento de reclutar y seleccionar al personal se deba de regir a los lineamientos de transparencia y parcial, debido a que de ello dependerá que la institución cuente con trabajadores idóneos y capaces de dar soluciones a las demandas y necesidades de la población quienes son los que más necesitan que las entidades públicas respondan a sus necesidades de manera eficiente y en un tiempo óptimo.



Tabla 21

Comparación promedio de los indicadores de la variable calidad de selección del personal

	Promedio
Información sobre el puesto	3.9
Técnicas para la selección del personal	3.8
Selección de actos de decisión	4.6
Selección del personal	3,9

Nota: Elaboración propia

Interpretación

De los resultados obtenidos sobre los promedios de los indicadores de la variable calidad de selección del personal, se obtuvo que la información sobre el puesto presenta un resultado de 3.9 respectivamente, inferior al 4.6 de la selección de actos de decisión. Finalmente, las técnicas para la selección del personal, evidenciaron un promedio de 3.8. De lo anterior se puede deducir que el indicador de selección de actos de decisión se tome en cuenta ya que el nivel de su importancia radica de manera fundamental para el proceso de selección del personal, es decir, que el indicador más importante que consideran los encargados al momento de seleccionar el personal es considerar los conocimientos previos del postulante, se evalúa las capacidades y su predisposición para trabajar bajo presión. Entonces, de obtener como resultado relevante en este indicador posiblemente el candidato pueda ocupar el puesto.

4.4. Resultados inferenciales

4.4.1. Hipótesis general

Tabla 22

Correlación de Rho de Spearman entre variables

			Reclutamiento	Calidad de selección del personal
Rho de Spearman	Reclutamiento	Coefficiente de correlación	1,000	,589**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
	Calidad de selección del personal	Coefficiente de correlación	,589**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

Nota: Elaboración propia

Interpretación

De los resultados obtenidos, se muestra un valor de significación bilateral de $p\text{-valor}=0,000 <$



0,05, de tal forma que se acepta la Hipótesis planteada, encontrando así una relación significativa entre el reclutamiento y la calidad de selección del personal. Por otro lado, en el análisis del coeficiente de correlación de Rho de Spearman se obtuvo un resultado de $Rho=0,589$, indicándonos la relación entre el reclutamiento y la calidad de selección del personal es positiva moderada. Por ende, existe una relación directa y significativa positiva moderada entre el reclutamiento y selección del personal. Por ende, se acepta la hipótesis planteada, donde el reclutamiento se relaciona significativamente con la calidad de selección del personal de la Municipalidad Distrital de Cachimayo – Cusco, Período 2022.

4.4.2. Hipótesis específica

Hipótesis específico 1

Tabla 23

Correlación de Rho de Spearman entre dimensiones

			Planeación de personal	Bases para la selección del personal
Rho de Spearman	Planeación de personal	Coeficiente de correlación	1,000	,447**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	45	45
	Bases para la selección del personal	Coeficiente de correlación	,447**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	45	45

Nota: Elaboración propia

Interpretación

De los resultados obtenidos, se muestra un valor de significación bilateral de $p\text{-valor}=0,0002 < 0,05$, de tal forma que se acepta la Hipótesis planteada, encontrando así una relación significativa entre la planeación del personal y bases para la selección del personal. Por otro lado, en el análisis del coeficiente de correlación de Rho de Spearman se obtuvo un resultado de $Rho=0,447$, indicándonos la relación entre la planeación del personal y bases para la selección del personal es positiva moderada. Por ende, existe una relación directa y significativa positiva moderada entre la planeación del personal y bases para la selección del personal. Por ende, se acepta la hipótesis planteada, donde la planeación del personal se



relaciona significativamente con las bases para la selección del personal de la Municipalidad Distrital de Cachimayo – Cusco, Período 2022.

Hipótesis específica 2

Tabla 24

Correlación de Rho de Spearman entre dimensiones

			Reclutamiento o externo	Ejecución del proceso de selección
Rho de Spearman	Reclutamiento externo	Coefficiente de correlación	1,000	,568**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
	Ejecución del proceso de selección	Coefficiente de correlación	,568**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

Nota: Elaboración propia

Interpretación

De los resultados obtenidos, se muestra un valor de significación bilateral de $p\text{-valor}=0,0002 < 0,05$, de tal forma que se acepta la Hipótesis planteada, encontrando así una relación significativa entre el reclutamiento externo y la ejecución del proceso de selección. Por otro lado, en el análisis del coeficiente de correlación de Rho de Spearman se obtuvo un resultado de $Rho=0,568$, indicándonos la relación entre el reclutamiento externo y la ejecución del proceso de selección es positiva moderada. Por ende, existe una relación directa y significativa positiva moderada entre el reclutamiento externo y la ejecución del proceso de selección. Por ende, se acepta la hipótesis planteada, donde el reclutamiento externo se relaciona significativamente con la ejecución del proceso de selección de la Municipalidad Distrital de Cachimayo – Cusco, Período 2022.



CAPITULO V: DISCUSIÓN

5.1. Hallazgos más significativos y relevantes

La discusión abarca el tratamiento de los resultados en base a los objetivos trazados, del mismo modo, describe cada dimensión identificada en el proceso de investigación. Es así que, se considera el objetivo principal de determinar de qué manera el reclutamiento influye en la calidad de selección del personal de la Municipalidad Distrital de Cachimayo – Cusco, Período 2022, donde se logró obtener el p valor de 0,000, evidenciándose una correlación muy significativa, del mismo modo se evidencio un Coeficiente de correlación de 0,589**, es decir, un grado de relación positiva moderada. Del mismo modo se evidencia una relación positiva entre la planeación de personal y las bases para la selección de personal, evidenciándose un 0,002 de significancia, mientras que el reclutamiento externo y la ejecución del proceso de selección comparten una significancia de 0,000.

Así también las dimensiones de la primera variable “reclutamiento” (planeación de personal, reclutamiento externo) obtuvieron datos diferenciados, donde se destaca que el 51.1% de los encuestados casi siempre planean el reclutamiento de personal, es decir, dicho proceso comprende el análisis previo de las necesidades de la organización para crear un perfil acorde a los requerimientos de la entidad, de manera que se logre contratar a un persona que aporte a la municipalidad con conocimiento requerido para cada área, en este sentido el 48,9% de los participantes casi siempre evalúan las necesidades de la organización para el reclutamiento. En este entender poco más de la mitad de los participantes considera que casi siempre se planea el proceso de reclutamiento, es decir, se busca a personal laboral con competencias necesarias para asumir las responsabilidades del cargo a disposición, así también, se capta a potenciales candidatos para integrar un equipo de calidad que permita a la Municipalidad distrital de Cachimayo – Cusco 2022, alcanzar sus objetivos institucionales de forma eficiente.

Otro hallazgo de suma importancia es el porcentaje obtenido del ofrecimiento del mercado, donde el 48,9% de encuestados casi siempre considera el ofrecimiento del mercado en sus procesos de reclutamiento, sumado al 40% de participantes que alguna vez emplea técnicas de reclutamiento en dichos procesos. En otras palabras, dentro de la Municipalidad distrital de Cachimayo – Cusco 2022, se recluta personal conforme a la ley, describiendo de manera clara las capacidades y competencias del trabajador requerido, se aplican los procesos de la ley SERVIR, y se evalúa la experiencia en actividad de los candidatos. En cuanto a la dimensión “Reclutamiento externo”, el 37.8% de los participantes indican que siempre se



recurren a fuentes de reclutamiento externo, estas comprenden el portal institucional, email, boletines y sindicatos, así como redes sociales para captar potenciales trabajadores.

Del mismo modo en cuanto a la selección de personal el 48,9% de los participantes indica que se tiende a dar información sobre el puesto de trabajo en el proceso de selección de personal, es decir, se precisa los estudios requeridos para el puesto de trabajador, se toma en cuenta las habilidades y competencias del personal para el puesto ofrecido, del mismo modo, se selecciona el personal mediante el portal institucional del municipio. Por otro lado, el 48.9% de los participantes estudiados, emplea técnicas de selección de personal, en otras palabras, se emplean herramientas que ayudan al área de recursos humanos, a seleccionar a la persona indicada para cada puesto, se precisan los requerimientos académicos y experiencia según área de trabajo, todo ello para optimizar las labores dentro de la municipalidad de estudio.

En cuanto a la ejecución de proceso de selección el 75.6% de los encuestados siempre y casi siempre presencia una selección en función a actos de decisión, es decir, se evalúan los conocimientos previos del postulante, la condición psicológica, las habilidades y capacidad de resolución de conflictos, ello permite al área de Recursos Humanos tener un panorama general de los candidatos a algún puesto dentro de la Municipalidad distrital de Cachimayo – Cusco 2022.

El proceso de selección de personal, es un proceso complejo que comprende un primer momento, es decir, la captación de los potenciales candidatos a un puesto laboral, la posterior selección, hasta la decisión final, estos pasos son cuidadosamente tratados y expuestos a lo largo del presente trabajo. Conforme con los resultados se aprecia un nivel medio de selección de personal, el cual debe de ser optimizado y monitoreado de forma neutral para que los nuevos elementos contribuyan y aporten de forma positiva a la Municipalidad distrital de Cachimayo – Cusco 2022.

5.2. Limitaciones del estudio

En cuanto a las limitaciones de la investigación, se tiene que durante el proceso de recolección de datos los trabajadores demostraron cierta desconfianza, ya que se pensaba que los investigadores eran ente fiscalizadora estatal, sin embargo, ante la presentación y exposición del propósito del estudio, se lograron limar asperezas y entran en confianza, logrando obtener la información requerida para la conclusión del presente estudio. Del mismo modo, en un principio no se conocía la organización interna de la Municipalidad distrital de Cachimayo , es así que se buscaron informantes clave, que facilitaron la identificación de la



organización y su funcionamiento, así como la forma de la articulación e integración de nuevos trabajadores. Es así que se lograron superar las limitaciones presentadas en el proceso de indagación.

5.3. Comparación crítica con la literatura existente

Las investigaciones sobre el reclutamiento y calidad de selección de personal en instituciones públicas comprenden diferentes enfoques y panoramas, en este sentido se tiene el estudio de Córdova y Jerez (2018) que en su estudio titulado “Manual de reclutamiento y selección de personal para contratas y honorarios de la municipalidad de Huechuraba” de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano, logro concluir con la importancia de un manual de reclutamiento, para que dicho proceso no sea producto de la improvisación, lo que ocasiona que se cometan errores. Es decir, se entiende que el reclutamiento se relaciona con la calidad de selección de personal, para ello estos autores proponen la implementación de un manual que permita prever los puntos a considerar en el proceso de reclutamiento de personal para que exista calidad en la selección de personal en un municipio.

Agregando a dichos resultados González, Chavarría y Ocón (2019), en su tesis titulada: “Proceso de reclutamiento y selección de personal en la alcaldía municipal el Cua, segundo semestre 2018” indica que el municipio estudiado no emplea procesos de reclutamiento adecuados en la selección y la inducción del personal nuevo. Consecuentemente los nuevos trabajadores no tienen una percepción clara sobre el trabajo que realizarán y las funciones que asumirán. Por ende, los aportes de estos trabajadores son mínimos, hasta que logren conocer sus funciones, de manera que les lleva más tiempo adaptarse e integrarse a una institución.

Mego y Saavedra (2020) en su trabajo titulado Mego y Saavedra (2020), en su tesis titulada: “Proceso de reclutamiento y selección en relación al desempeño laboral de los trabajadores CAS de la municipalidad de Lamas, 2020” manifiesta que el reclutamiento y selección se relaciona significativamente con una intensidad positiva considerable con el desempeño laboral, dado que, el p. valor fue menor al 5% de significancia y el valor rho fue de 0,574. Este estudio guarda semejanza con los resultados expuestos, y reafirma la correlación significativa y positiva entre las variables tratadas. Del mismo modo, se demostró que el proceso de reclutamiento y selección fue calificado como malo en un 74%. Tal resultado confirma la correlación hallada en el presente estudio.

Mormontoy (2019), en su estudio acerca de “Procedimiento de contratación de personal en la modalidad de contrato administrativo de servicios en la municipalidad distrital de Wánchaq - Cusco 2019” evidencia que el 65.0% considera que, el procedimiento de



contratación de personal es bueno, y el 48.3% considera que el procedimiento de preparación es bueno. En tal sentido el reclutamiento de candidatos incide en la calidad de selección ya que la mayoría de los trabajadores coincide en que el proceso de contratación es bueno, al igual que la preparación, en este entender el perfil y la preparación de los posibles candidatos, son evaluados en el reclutamiento, haciendo este paso importante para la selección de personal adecuado y con las competencias necesarias para un determinado puesto.

Auccaylla (2017), en su tesis titulada: “Proceso de incorporación del personal de la gerencia de desarrollo social y humano de la municipalidad distrital de San Sebastián – Cusco, Periodo 2017” manifiesta que el 60% de los participantes consideran que el proceso de reclutamiento es adecuado, es decir, se dan las condiciones necesarias para que los postulantes sean evaluados conforme a sus conocimientos y habilidades, así como a su experiencia, de manera que aporten en la entidad a la que se incorporen.

5.4. Implicancias de la investigación

El estudio presentado representa un aporte acerca del proceso de reclutamiento y calidad de selección del personal en una entidad pública. Si bien dentro de toda organización existen criterios para la selección de personal y requerimientos básicos, se expone la importancia de proceso de selección de personal en una entidad pública, como es la Municipalidad distrital de Cachimayo, teniendo presente no solo las funciones asignadas para un determinado puesto, sino también las habilidades y competencias de los potenciales candidatos, para que estos a su vez, contribuyan con el crecimiento profesional del equipo de trabajo. Estudios semejantes son de vital importancia, para lograr gestiones eficientes con capacidad ejecutora, en base a un personal de calidad y profesionalismo idóneo, en instituciones públicas.



CONCLUSIONES

PRIMERA: Se determinó que el reclutamiento se relaciona significativamente con la calidad de selección del personal de la Municipalidad Distrital de Cachimayo – Cusco, Período 2022, donde al hacer uso del Rho de Spearman la significación bilateral de $p\text{-valor}=0,000 < 0,05$ y el $Rho=0,589$, indicando la relación entre el reclutamiento con la calidad de selección del personal es positiva moderada. Además, el 57.8% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cachimayo – Cusco, manifestaron que casi siempre desarrollan de manera adecuada el reclutamiento, por otro lado, el 15.6% de estos mismos trabajadores, evidenciaron que algunas veces desarrollan de manera adecuada el reclutamiento y el 53.3% de la población intervenida manifestó que casi siempre desarrollan de manera adecuada la selección del personal.

SEGUNDA: Se determinó que la planeación del personal se relaciona significativamente en las bases para la selección del personal de la Municipalidad Distrital de Cachimayo – Cusco, Período 2022, donde al hacer uso del Rho de Spearman la significación bilateral de $p\text{-valor}=0,0002 < 0,05$ y el $Rho=0,447$, indicando la relación entre planeación del personal con las bases para la selección del personal es positiva alta. Además, el 51.1% de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Cachimayo – Cusco, manifestaron que casi siempre desarrollan de manera adecuada la planeación del personal y el 22.2% de estos mismos trabajadores, evidenciaron que algunas veces desarrollan de manera adecuada la planeación del personal. Por otro lado, el 48.9% de los colaboradores manifestaron que casi siempre manejan la información sobre el puesto de trabajo en el proceso de selección de personal y solo el 11.1% de esta población evidenció que siempre manejan información sobre la información sobre el puesto de trabajo en el proceso de selección de personal.

TERCERA: Se determinó que el reclutamiento externo se relaciona significativamente en la ejecución del proceso de selección del personal de la Municipalidad Distrital de Cachimayo – Cusco, Período 2022, donde al hacer uso del Rho de Spearman la significación bilateral de $p\text{-valor}=0,0002 < 0,05$ y el $Rho=0,568$, indicando la relación entre reclutamiento externo con la ejecución del proceso de selección del personal es positiva alta. Además, el 37.8% de los colaboradores manifestaron



que siempre desarrollan de manera adecuada el reclutamiento externo y el 35.6% de estos mismos trabajadores, evidenciaron que casi siempre desarrollan de manera adecuada el reclutamiento externo. Por otro lado, el 48.9% manifestaron que casi siempre manejan la información sobre el puesto de trabajo en el proceso de selección de personal y solo el 11.1% de esta población evidenció que siempre manejan información sobre la información sobre el puesto de trabajo en el proceso de selección de personal.



RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda al área de Recursos humanos y al gerente general de la Municipalidad Distrital de Cachimayo – Cusco, encargado del reclutamiento y selección del personal, considerar los lineamientos, normativas y bases establecidas de acuerdo a Ley y por la institución, antes, durante y después del proceso y evitar el reclutamiento y selección del personal de manera inadecuada y dudosa, mejorar los artículos que corresponden a la selección de personal, el cual servirá de guía para poder realizar procesos de selección más homogéneos y adecuados para elegir al mejor candidato.

SEGUNDA: Se recomienda al área Recursos humanos y al gerente general de la Municipalidad Distrital de Cachimayo – Cusco, la revisión detenida y eficaz de los curriculum vitae recibidos para cada área de la municipalidad con bloques de información personalizados y diseñados según los lineamientos de la institución y según los requerimientos específicos del puesto, el cual obligara al candidato a incluir la información más pertinente y relevante, lo que facilitara a la institución evaluar dichos curriculums de manera más objetiva y rápida adicionalmente.

TERCERA: Se recomienda al área de Recursos humanos y al gerente general de la Municipalidad Distrital de Cachimayo – Cusco, establecer nuevos procedimientos para reclutar personal, porque incrementara las posibilidades que contratar personal con mayores capacidades y habilidades acorde al área que solicita el personal, mejorando la productividad y el compromiso de los trabajadores en la entidad. Se recomienda aplicar las siguientes pruebas: Test de atención y percepción, test de memoria y retención visual, test de razonamiento y test de personalidad.



REFERENCIAS

- Agudelo, B. (2019). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. *Entramado*, 15(1), 116- 137. doi:<https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.1.5383>
- Aguilar, N. (2017). Ciberactivismo y olas de agitación comunicativa. Consideraciones etnográficas. *Íconos. Revista de Ciencias Sociales*(59), 123-148.
- Alles, M. (2016). *Construyendo Talento. Programas de Desarrollo para el crecimiento de las personas y la continuidad de las organizacione*. Buenos Aires, Argentina: Granica S.A.
- Armijos, F. et al. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 163- 170. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163&lng=es&tlng=es.
- Auccaylla, J. (2017). *Proceso de incorporación del personal de la gerencia de desarrollo social y humano de la Municipalidad Distrital De San Sebastián – Cusco, Periodo 2017*. Universidad Andina del Cusco. Obtenido de <https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/811/RESUMEN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil . (2018). *Manual de Gestion de Rendimiento*. Obtenido de <https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Resoluciones/PE-2018/Res257-2018-SERVIR-PE.pdf>
- Bolaños, R. (noviembre de 2019). Aplicabilidad de la ley 9371 a los recursos de la hacienda pública girados al movimiento comunal costarricense. *Acta Académica*, 65, 121-146.
- Camacho,C. et al. (2016). *Evaluación curricular: realidades y desafíos en la Universidad de la Salle* (Primera Edición ed.). Bogotá-Colombia: Vicerrectoría de Investigación y Transferencia.
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la investigación científica: Páutas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación* (Decimonovena ed.). Lima: San Marcos de Anobal Jesús Paredes Galván.
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del Talento Humano*. El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones. México: McGraw - Hill.
- Cjuero, C. (2017). *Proceso de integración del personal en la oficina general de administración de la Municipalidad Distrital De Santa Teresa, provincia de la Convención 2017*. Universidad Andina del Cusco. Obtenido de



<https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/1464/RESUMEN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Colcha, D. et al. (julio de 2021). Gestión del talento humano, uso TIC'S y su relación con el desempeño laboral. Caso. *Polo del Conocimiento*, 6(7), 824-844. Obtenido de <https://www.polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2890/6219>
- Daza, M. et al. (2017). Servicio al cliente: una estrategia gerencial para incrementar la competitividad organizacional enempresas de Valledupar (Colombia). *Revista de investigación en administración e ingeniería*, 5(1), 20-26. Obtenido de <https://revistas.udes.edu.co/aibi/article/view/1715/1905>
- Delgado, S. et al. (2017). Impacto del clima organizacional en la rotación del personal: evidencia en sector desarrollo de software. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 10(1), 49-61.
- Fernández, F. (2017). *Apoyo administrativo a la gestión de recursos humanos. UF0345*. Logroño- España: Tutor formación. Obtenido de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=JZIZDgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA8&q=+el+candidato+es+aquella+persona+que+opta+a+un+puesto+de+trabajo+concreto.+Es+decir,+es+aquella+persona+que+se+inscribe+en+una+oferta+de+empleo+determinada+con+la+intenci%C3%B3n+de+o>
- Gaitán, H. et al. (2018). Diagnóstico para la implementación de las herramientas Lean Manufacturing, desde la estrategia de operaciones en algunas empresas del sector textil confección de Colombia: reporte de caso. *Revista EAN*(85), 199- 218. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/206/20658110012/movil/>
- García, M. (abril- junio de 2020). Relación entre la ejecución curricular y el desempeño docente. *Investigación Valdizana*, 14(2), 103-111. Obtenido de <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/698/592>
- García, P. et al. (2016). Procesos de reclutamiento y las redes sociales. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 6(12). Obtenido de <http://ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/226/1024>
- González, A., Chavarría, F., & Ocón , M. (2019). *Proceso de reclutamiento y selección de personal en la Alcaldía Municipal El Cua, segundo semestre 2018*. Universidad Nacional Autonoma de Nicaragua, Managua. Obtenido de <https://repositorio.unan.edu.ni/11553/1/20116.pdf>



- Guerrero , C., & Velástegui, C. (2020). *Reclutamiento y selección de talento humano en organizaciones de la economía social y solidaria* (Primera edición ed.). Venezuela: Caleidoscopio de las Ciencias Sociales.
- Guerrero, C. et al. (2018). Modelo de reclutamiento del personal de las empresas carroceras y su impacto en el mejoramiento de producción de la provincia de Tungurahua. *Revista Ciencia & Tecnología*, 18(17), 249-259.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2019). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta* (Primera edición ed.). México: McGraw Hill Interamericana Editores
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2020). *Municipalidades del país brindarán información autodiligiada para actualizar el Registro Nacional de Municipalidades 2020*. Obtenido de <http://m.inei.gov.pe/prensa/noticias/municipalidades-del-pais-brindaran-informacion-autodiligiada-para-actualizar-el-registro-nacional-de-municipalidades-2020-12179/>
- Javier, C. (2017). *La contratación de personal y su influencia en el equilibrio presupuestal de las municipalidades provinciales del Perú: Caso municipalidad provincial de Pacasmayo - San Pedro De Lloc, 2016*. Universidad Católica de los Ángeles Chimbote, Trujillo.
- Lindor, M. (2019). Ética pública, profesionalización y corrupción en México. Análisis del efecto Chum. *Tla-melaua*, 13(47), 70-109. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-69162019000200070&lng=es&tlng=es.
- Martinez, J. (2018). *Sistema de información de mercados* (1° edición ed.). Madrid- España: Paraninfo S.A.
- Martínez, O., & Vargas, T. (2019). Procedure for managing the process of recruitment and selection of personnel based on local development. *Cooperativismo y Desarrollo*, 7(2), 225-242. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2310-340X2019000200225&script=sci_arttext&tlng=en
- Mego, B., & Saavedra, J. (2020). *Proceso de reclutamiento y selección en relación al desempeño laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad de Lamas, 2020*. Universidad César Vallejo, Tarapoto. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61362/Mego_RBA-Saavedra_PJJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y



- Mendivel, R. et al. (2020). Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad peruana Los Andes, Filial Chanchamayo. *Conrado*, 16(72), 262-268. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000100262
- Mendoza, D. et al. (2016). Planificación estratégica de recursos humanos: Efectiva forma de identificar necesidades de personal. *Económicas CUC*, 37(1), 61-78. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5794127>
- Mero, J. (julio- setiembre de 2018). Empresa, administración y proceso administrativo. *FIPCAEC*, 3(8), 84-102. Obtenido de <http://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/59/71>
- Mondy, J. (2010). *Administración de Recursos Humanos* (Decimoprimer edición ed.). México: Pearson Educación.
- Moreira, V. et al. (2021). Acercamiento conceptual a la competencia gestionar proyectos microempresariales en el economista. *Retos de la Dirección*, 15(2), 49- 66. Obtenido de <https://revistas.reduc.edu.cu/index.php/retos/article/view/3849>
- Mormontoy, L. (2019). *Procedimiento de contratación de personal en la modalidad de contrato administrativo de servicios en la Municipalidad Distrital De Wanchaq - Cusco 2019*. Universidad Andina del Cusco, Cusco. Obtenido de https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/3032/Luis_Tesis_ba_chiller_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Municipalidad Distrital de Cachimayo. (2019). *Presupuesto institucional de apertura año fiscal 2020*. Obtenido de https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Consejo_Directivo/Documentos_Otras_Instituciones/OFICIO-MULTIPLE-250-2019-MDC-A.pdf
- Ortiz, A. et al. (abril de 2018). Nuevos Escenarios para el Reclutamiento y Selección de Personal: Descripción Del “Método Adizes”. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 13(1), 121-136. Obtenido de [http://www.spentamexico.org/v13-n1/A10.13\(1\)121-136.pdf](http://www.spentamexico.org/v13-n1/A10.13(1)121-136.pdf)
- Retamozo, A. (2018). Los procedimientos de selección en la Ley N.º 30225, Ley de contrataciones del estado. *Revista Aequitas*(1), 97-111.
- Rivera, L. (julio- setiembre de 2019). Reclutamiento y selección del personal empresarial. *FIPCAEC*, 4(4), 58-71. Obtenido de <http://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/65/81>



- Rojas, E. et al. (2016). Un sistema de acumulación de costos para las empresas del sector Agroindustrial Frigorífico. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 24(2), 111-132.
- Rojas, M. et al. (2017). Optimización racional de costos. *Revista Espacios*, 38(39), 8. Obtenido de <http://www.revistaespacios.com/a17v38n39/a17v38n39p34.pdf>
- Sahory, M. (enero-junio de 2019). Proceso de reclutamiento y selección del talento humano en la empresa y en la administración pública. *Revista Colón Ciencias, Tecnología y Negocios*, 6(1), 28-34.
- Salas, H. (2017). Influence of relationship marketing on the organizational results of private educational institutions of Lima metropolitan area (Perú). *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 19(1), 63- 74. doi:<http://dx.doi.org/10.18271/ria.2017.256>.
- Salinas, J., & Malpartida, J. (diciembre de 2020). Evolución del proceso de reclutamiento de personal en las empresas latinoamericanas. *Revista de Investigación Científica y Tecnológica Alpha Centauri*, 1(3). Obtenido de <http://journalalphacentauri.com/index.php/revista/article/view/17/20>
- Sejuro, B. (2018). *Reclutamiento de personal y su influencia en la calidad de la selección de personal de laMunicipalidad Distrital Ciudad Nueva – Tacna, 2018*. Universidad César Vallejo, Tacna. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34828/sejuro_mb.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sordini, M. (2019). La entrevista en profundidad en el ámbito de la gestión pública. *Revista Reflexiones*, 98(1), 75- 88. Obtenido de https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1659-28592019000100075
- Torres, D. et al. (2019). Procesos de reclutamiento y selección en organizaciones de salud: Caso Villavicencio -Colombia. *Desarrollo Gerencial*, 11(1), 60-78. Obtenido de <http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/desarrollogerencial/article/view/3380/4734>
- Torres, D. et al. (2020). Importancia del reclutamiento y la selección del personal en el sector hotelero: Caso Villavicencio-Colombia. *Desarrollo Gerencial*, 12(1), 1-23. Obtenido de <http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/desarrollogerencial/article/view/3619/4713>
- Ureña, Y. et al. (2016). Capital intelectual: Modelo estratégico para la calidad de servicio en organizaciones inteligentes. *Revista Científica Electrónica de Ciencias Humanas*, 12(35), 3-17. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7160929>



- Urrutia, K. (2018). *Reclutamiento y selección de personal conbase en el perfil de puestos para altos mandos en empresas de servicios públicos del municipio de Puebla*. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Obtenido de <https://repositorioinstitucional.buap.mx/handle/20.500.12371/7342>
- Vargas, E. et al. (2019). Sistemas de información como herramienta para reorganizar procesos de manufactura. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(85).
- Ventimilla, J., & Velazques, P. (2017). Modelos de reclutamiento y selección de personal para el área comercial de instituciones financieras. *Revista boletín redipe*, 6(3), 172-193. Obtenido de <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/217/214>
- Vilchez, D. (2021). *El Proceso de reclutamiento del personal administrativo y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla 2021*. Universidad César Vallejo, Piura. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67065/Vilchez_VDE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Yuperel, B. et al. (2020). Políticas de selección y contratación de personal. *Revista universitaria del caribe*, 24(1), 68-76. doi:<https://doi.org/10.5377/ruc.v24i01.9912>



ANEXOS



ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: RECLUTAMIENTO Y LA CALIDAD DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CACHIMAYO - CUSCO, PERÍODO 2022

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA	
			VARIABLES	MÉTODOS
<p>Problema General: ¿De qué manera el reclutamiento se relaciona con la calidad de selección del personal de la Municipalidad Distrital de Cachimayo - Cusco, Período 2022?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿De qué manera la planeación del personal se relaciona con las bases para la selección del personal de la Municipalidad Distrital de Cachimayo – Cusco, Período 2022? • ¿De qué manera el reclutamiento externo se relaciona con la ejecución del proceso de selección de la Municipalidad Distrital de Cachimayo – Cusco, Período 2022? 	<p>Objetivo General: Determinar de qué manera el reclutamiento se relaciona con la calidad de selección del personal de la Municipalidad Distrital de Cachimayo – Cusco, Período 2022.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar de qué manera la planeación del personal se relaciona con las bases para la selección del personal de la Municipalidad Distrital de Cachimayo – Cusco, Período 2022. • Determinar de qué manera el reclutamiento externo se relaciona con la ejecución del proceso de selección de la Municipalidad Distrital de Cachimayo – Cusco, Período 2022. 	<p>Hipótesis General: El reclutamiento se relaciona con la calidad de selección del personal de la Municipalidad Distrital de Cachimayo – Cusco, Período 2022.</p> <p>Hipótesis Específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La planeación del personal se relaciona significativamente en las bases para la selección del personal de la Municipalidad Distrital de Cachimayo – Cusco, Período 2022. • El reclutamiento externo se relaciona significativamente con la ejecución del proceso de selección de la Municipalidad Distrital de Cachimayo – Cusco, Período 2022. 	<p>Variable 1: Reclutamiento</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Planeación de personal - Reclutamiento externo <p>Variable 2: Selección del personal</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bases para la selección del personal - Ejecución del proceso de selección 	<p>Tipo de investigación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Básica <p>Alcance:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Correlacional <p>Enfoque:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuantitativo <p>Diseño:</p> <ul style="list-style-type: none"> • No experimental, transeccional <p>Población y muestra:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 45 colaboradores <p>Técnica de recolección de datos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encuestas <p>Instrumentos de recolección de datos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario



DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	Nº DE ITEMS O REACTIVOS	ITEMS	CRITERIO DE EVALUACIÓN
Planeación de personal	1.1. Necesidades de la organización	70%	7	<ol style="list-style-type: none">1. Para ingresar a la entidad usted se somete a un proceso de reclutamiento y selección.2. Para la búsqueda de aspirante la entidad lo solicita de acuerdo a los requisitos del puesto vacante.3. La entidad cuenta con el manual de reclutamiento y selección del personal.4. Usted considera que el concurso público que ofrece la municipalidad se basa en la capacidad de un régimen de igualdad de oportunidades.5. La institución realiza el proceso de reclutamiento de manera estructurada y efectivo.6. El área de Recursos Humanos es el único responsable de dirigir el proceso de reclutamiento y selección.7. En el proceso de selección del personal se realiza evaluaciones técnicas de acuerdo al perfil de puesto.	1= Nunca 2= Casi Nunca 3= A veces 4= Casi Siempre 5= Siempre
	1.2. Ofrecimiento del mercado		4	<ol style="list-style-type: none">8. Cuando se presenta una vacante, la municipalidad aplica los procesos según la ley SERVIR.9. Se toma en cuenta las referencias sobre la experiencia en el mercado laboral de los candidatos.10. Considera usted que la institución atrae candidatos potencialmente calificados y capaces para ocupar un cargo dentro de la misma.11. La institución en las convocatorias describe y define los deberes y condiciones relacionadas al área ofertada.	
	1.3. Técnicas de reclutamiento		2	<ol style="list-style-type: none">12. La municipalidad aplica técnicas de reclutamiento para captar talento humano respetando el D.L. 1057 Y el D.L. 276.13. En el proceso de selección de personal, se evalúa el coeficiente intelectual de cada candidato.14. En el proceso de selección de personal se valora las habilidades interpersonales de cada candidato.	
Reclutamiento externo	1.4. Fuentes de reclutamiento externo	30%	3	<ol style="list-style-type: none">15. La entidad utiliza los medios o fuentes internos (portal institucional, email, boletines y sindicatos) para captar a los candidatos.16. La entidad utiliza los medios o fuentes externos (redes sociales, diarios u otros medios de comunicación) para captar a los candidatos.	1= Nunca 2= Casi Nunca 3= A veces 4= Casi Siempre 5= Siempre
Total		100%	16		



DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	N° DE ITEMS O REACTIVOS	ITEMS	CRITERIO DE EVALUACIÓN
Bases para la selección del personal	1.1. Información sobre el puesto	55%	4	1. La información referente a puesto de trabajo suele precisar los estudios que debe contar el trabajador. 2. Cree usted que se toma en consideración las habilidades y capacidades del personal para el puesto de trabajo. 3. Considera que las convocatorias realizadas por la municipalidad suelen ser transparentes. 4. Las bases para la selección del personal se realizan en el portal institucional del municipio.	1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre
	1.2. Técnicas para la selección del personal		3	5. Considera que la municipalidad emplea técnicas para la selección de personal. 6. Durante las entrevistas al personal se utiliza herramientas para elegir al candidato idóneo. 7. Considera que la selección de personal debe ir acorde al proceso de reclutamiento de la convocatoria.	
Ejecución del proceso de selección	2.1. Selección de actos de decisión	45%	7	8. Cree usted que durante la selección de personal se evalúa los conocimientos previos del candidato. 9. Considera que en el proceso de selección el candidato debe contar con capacidades de manejo de conflictos. 10. Considera usted que es importante realizar las pruebas psicológicas para todos los candidatos. 11. Considera que en el proceso selección se debe identificar las habilidades interpersonales de los candidatos. 12. Se debe evaluar si el candidato tolera el trabajo bajo presión. 13. Considera que se debe realizar la selección de personal evaluando sus capacidades y conocimientos en beneficio del municipio. 14. En la fase de selección de personal la municipalidad debe publicar los requerimientos del puesto laboral.	1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre
	Total	100%	14		



CUESTIONARIO DE LA VARIABLE RECLUTAMIENTO

Escala de valoración

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

N°	Ítem	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: PLANEACIÓN DE PERSONAL						
Necesidades de la organización						
1	Para ingresar a la entidad usted se somete a un proceso de reclutamiento y selección.					
2	Para la búsqueda de aspirante la entidad lo solicita de acuerdo a los requisitos del puesto vacante.					
3	La entidad cuenta con el manual de reclutamiento y selección del personal.					
4	Usted considera que el concurso público que ofrece la municipalidad se basa en la capacidad de un régimen de igualdad de oportunidades.					
5	La institución realiza el proceso de reclutamiento de manera estructurada y efectivo.					
6	El área de Recursos Humanos es el único responsable de dirigir el proceso de reclutamiento y selección.					
7	En el proceso de selección del personal se realiza evaluaciones técnicas de acuerdo al perfil de puesto.					
Ofrecimiento del mercado						
8	Cuando se presenta una vacante, la municipalidad aplica los procesos según la ley SERVIR.					
9	Se toma en cuenta las referencias sobre la experiencia en el mercado laboral de los candidatos.					
10	Considera usted que la institución atrae candidatos potencialmente calificados y capaces para ocupar un cargo dentro de la misma.					
11	La institución en las convocatorias describe y define los deberes y condiciones relacionadas al área ofertada.					
Técnicas de reclutamiento						
12	La municipalidad aplica técnicas de reclutamiento para captar talento humano respetando el D.L. 1057 Y el D.L. 276					
13	En el proceso de selección de personal, se evalúa el coeficiente intelectual de cada candidato.					
14	En el proceso de selección de personal se valora las habilidades interpersonales de cada candidato.					
DIMENSIÓN 2: RECLUTAMIENTO EXTERNO						
Fuentes de reclutamiento externo						
15	La entidad utiliza los medios o fuentes internos (portal institucional, email, boletines y sindicatos) para captar a los candidatos.					
16	La entidad utiliza los medios o fuentes externos (redes sociales, diarios u otros medios de comunicación) para captar a los candidatos.					



CUESTIONARIO DE LA VARIABLE CALIDAD DE SELECCIÓN DEL PERSONAL

Escala de valoración

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

N°	Ítem	1	2	3	4	5
DIMENSION 1: BASES PARA LA SELECCIÓN DEL PERSONAL						
Información sobre el puesto						
1	La información referente a puesto de trabajo suele precisar los estudios que debe contar el trabajador.					
2	Cree usted que se toma en consideración las habilidades y capacidades del personal para el puesto de trabajo.					
3	Considera que las convocatorias realizadas por la municipalidad suelen ser transparentes.					
4	Las bases para la selección del personal se realizan en el portal institucional del municipio.					
Técnicas para la selección del personal						
5	Considera que la municipalidad emplea técnicas para la selección de personal.					
6	Durante las entrevistas al personal se utiliza herramientas para elegir al candidato idóneo.					
7	Considera que la selección de personal debe ir acorde al proceso de reclutamiento de la convocatoria.					
DIMENSION 2 : EJECUCIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN						
Selección de actos de decisión						
8	Cree usted que durante la selección de personal se evalúa los conocimientos previos del candidato.					
9	Considera que en el proceso de selección el candidato debe contar con capacidades de manejo de conflictos.					
10	Considera usted que es importante realizar las pruebas psicológicas para todos los candidatos.					
11	Considera que en el proceso selección se debe identificar las habilidades interpersonales de los candidatos.					
12	Se debe evaluar si el candidato tolera el trabajo bajo presión.					
13	Considera que se debe realizar la selección de personal evaluando sus capacidades y conocimientos en beneficio del municipio.					
14	En la fase de selección de personal la municipalidad debe publicar los requerimientos del puesto laboral.					