

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS



Selección de Personal y su influencia en la Gestión Municipalidad
Distrital de Comandante Noel 2019

Tesis para obtener el Grado de Maestro en Gestión Pública

Autor:

Vigo Saldaña Wilson Alberto

Asesor:

Francisco Rafael León caverro

Chimbote – Perú

2019

Palabras clave:

Tema Selección de Personal.

Especialidad Gestión Pública

línea de investigación

- Línea de Investigación: Sistema de Gestión
- Área : Ciencias sociales
- Sub área : Economía y Negocios
- Disciplina : Negocios

Titulo

**Selección de personal y su influencia en la gestión, Municipalidad Distrital de
Comandante Noel, 2019**

Title

Selection of personnel and their influence on the management of the Commander Noel
District Municipality, 2019

Resumen:

El estudio tuvo como objetivo fue determinar la influencia de la selección de personal y la gestión, Municipalidad Distrital de Comandante Noel, 2019. Por estas razones se ha planteado como Hipótesis que la Selección de Personal influye en la gestión de la M. D. de Comandante Noel 2019.

La investigación se realizó mediante la metodología de tipo descriptivo correlacional no experimental de corte transversal simple, para tomar la muestra no se utilizó ninguna fórmula pirobalística, si no se tomó la decisión del investigador, por ser un municipio pequeño, se tomó como muestra a 10 colaboradores que lo conformaron los jefes de áreas; la técnica fue la encuesta junto al cuestionario.

El resultado obtenido concluye, que es óptima la influencia de la selección de personal y la gestión de los trabajadores.

Abstrac

The main objective of this research was to determine the influence of personnel selection and management, Commander Noel District Municipality, 2019. For these reasons, it has been hypothesized that in a Personnel Selection process it influences the Management of the Municipality District of Comandante Noel 2019..

The research was carried out using the non-experimental correlational descriptive type methodology of simple cross-section, to obtain the sample, no probalistic formula was used, if the researcher's decision was not made, since it is a small municipality, a sample was taken of 10 collaborators that were made up of the heads of areas; the technique used was the survey and the instrument the questionnaire.

The result obtained concludes that the influence of the selection of personnel and the management of workers is regular.

INDICE

Palabra clave	i
Título.....	ii
Resumen.....	iv
Abstract.....	v
Indice.....	vi
Capítulo I: Introducción.....	1
1.1. Antecedentes y Fundamentación Científica.....	2
1.1.1. Antecedentes.....	2
1.1.2. Fundamentación Científica.....	4
1.2. Justificación del Problema	5
1.3. Problema	6
1.3.1. Descripción de la realidad problemática.....	6
1.3.2. Planteamiento del problema	6
1.4. Conceptuación y operacionalidad de variables.....	6
1.4.1. Conceptuación	10
1.4.2. Operacionalización	11
1.4.3. Delimitación de la Investigación	11
1.5. Hipótesis.....	12
1.6. Objetivos	12
1.6.1. Objetivo general.....	12
1.6.2. Objetivos específicos	12
Capítulo II: Metodología.....	13
2.1. Tipo y Diseño de investigación.....	14
2.1.1. Tipo de investigación	14
2.1.2. Diseño de investigación	14
2.2. Población – Muestra.....	14
2.2.1. Población.....	14
2.2.2. Muestra.....	14
2.3. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	14
2.3.1. Técnicas de investigación	14

2.3.2. Instrumento	15
Capítulo III: Resultados	16
3.1. Confiabilidad.....	17
3.2. Resultados	18
3.2.1. Descripción de Resultados	18
3.2.2. Prueba de Hipótesis.....	24
Capítulo IV: Análisis y Discusión	26
Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones	29
5.1. Conclusiones.....	30
5.2. Recomendaciones	31
Capítulo VI: agradecimiento.....	32
Agradecimiento	33
Capítulo VII: referencias bibliotecas	34
Referencias Bibliográficas.....	35
Capítulo VIII: Anexos.....	37
Anexos 1	38
Matriz de consistencia	49

CAPITULO I
INTRODUCCIÓN

1.1. Antecedentes y fundamentación científica

Como es de conocimiento hoy en día la selección de personal requiere establecer detalles más minuciosos que almacenen correlación entre las descripciones y cualidades del puesto a ocupar y las destrezas del postulante, esto implica que, al buscar un aspirante para un puesto determinado, la entidad deberá precisar con claridad el tipo de aspirante, es decir el tipo de destreza, su competencia, el nivel de formación, su experiencia profesional. De tal manera que el personal supere las expectativas de la entidad

Por estos motivos esta investigación tiene por objetivo analizar la opción de personal y su influencia en la gestión, Municipalidad Distrital de Comandante Noel, 2019, cuya finalidad es establecer a través de ciertos parámetros de conocimientos de actitud y aptitud, de obligatoriedad y que deben de contar los posibles candidatos, en el proceso de selección del personal de tal manera que permitirá seleccionar al más idóneo y eficiente y eficaz en la gestión de la Institución.

Según **Chiavenato (2009, pag.19)** planea que la selección indaga entre los postulantes, a quien sea más apropiados para el puesto en la organización por ende gestiona a aumentar o mantener la eficiencia, desempeño humano y la eficacia de la empresa.

1.1.1. Antecedentes

Arriola, Bocanegra, & Sim (2017) en la presente investigación se propuso la metodología básica explicativa por que permitió conocer y precisar ciertos factores de elección de selección de personal, aplicando un cuadro de evaluaciones según las competencias que debería contar los candidatos para un proceso de selección de personal y reclutamiento transparente y eficiente.

Yupanqui (2016) precisa que tomó en cuenta la metodología utilizada de tipo cualitativo, cuyo objetivo para un mecanismo de selección de personal y Reclutamiento se debe detallar con un manual de procedimientos de tal manera que conlleve un adecuado proceso de selección de personal y

reclutamiento que permita elegir al mejor postor que cuente con los requisitos y exigencias del cuadro del perfil de los profesionales requeridos cuyo propósito es lograr con éxito el aumento de la producción y mejor desempeño laboral y todas las expectativas de las entidades.

Herrera (2014) En su tesis nos dice que ha tomado en cuenta la metodología utilizada básica explicativa cuyo objetivo fue determinar el reclutamiento en una entidad, único objetivo de garantizar la eficiencia, la productividad y el cumplimiento de su desempeño laboral y la meta establecida por el personal, donde concluye que la entidad debe de establecer ciertos requisitos o parámetros para cada puesto a ocupar por los postores.

Gómez y Terán (2010) indica se está tomando en cuenta la teoría q se pretende aplicar al proceso de selección de personal y reclutamiento en un gobierno local, con el objetivo de lograr el éxito en un proceso de selección de personal, se debe emplear ciertas técnicas teniendo en cuenta las cualidades, experiencia y ciertas prácticas de manera exigente y obligatoria que deberán contar los postores que servirá para determinar la eficiencia y finalidad en las labores de los trabajadores y la entidad

Alvarado (2014) para la investigación se tomó en cuenta la teoría indicada en el proceso de selección de personal y reclutamiento que conllevara al éxito en un proceso de selección de personal, que fundamenta para aplicar la metodología de establecer parámetros referentes a la experiencia de tipo cualitativo y cuantitativo que debería contar cada postor del puesto a ocupar, cuyo objetivo es garantizar el éxito de los trabajadores y la entidad.

Chamorro (2011) en la presente investigación permite aplicar y tomar en cuenta las teorías utilizadas de tipo experimental y que se utilizó para la implementación de selección del personal y reclutamiento en un gobierno local, y que consistió utilizar para su implantación del procedimiento en selección de personal y reclutamiento de ciertos parámetros que los postores debería contar

con un nivel competitivo y habilidades, concluyendo que es la única manera que garantiza una buena selección de personal adecuada que influirá significativamente en un excelente desempeño laboral.

Casas (2016) en la investigación se tomó en cuenta la metodología no experimental y se concluye que el único objetivo para lograr un éxito en la gestión de la M.D de Comandante Noel permite tomar en cuenta la motivación que se debe hacer a los trabajadores ya que esto permitirá un mayor y excelente producción, resultados óptimos y de vital importancia para la entidad por que tendrá beneficios productivos y mejores resultados.

Laya (2014) según la investigación de tipo cuantitativa no experimental concluye que el objetivo fue comprobar la relación del nivel de desempeño laboral y cultura organizacional en una entidad por ser de gran importancia ya que permitirá que los trabajadores se identifiquen con la entidad logrando un mejor rendimiento en su desempeño laboral siendo beneficioso para lograr éxito de producción en una organización

1.1.2. Fundamentación Científica

El reclutamiento de personal es un proceso complejo mediante el cual la empresa a través del área de recursos se encarga de elegir a los trabajadores más aptos para ocupar un puesto de trabajo esto accede identificar a potenciales aspirantes y optar a los solicitantes aquellos que se contraten al puesto labora para luego pasar al paso siguiente.

Contreras y Álvarez (2008) lo especifica como el proceso de selección de personal, a través de la etapa de búsqueda de personal que tengan la intención y la capacidad de formar parte de una empresa.

Blasco (2004) nos dice que la práctica de reclutamiento y selección de personal son diversa, en la actualidad se debería utilizar tecnologías para automatizar la evaluación a los candidatos, ya que sin esta fase de reclutamiento de personal

cualquier persona podría pasar la evaluación y no teniendo los requisitos mínimos que se requieren. El fin del reclutamiento es cuantitativa y cualitativa ya que permitirá identificar la calidad y la cantidad del recurso.

1.2. Justificación de la investigación

La investigación tiene la única finalidad de describir y comprobar si en la selección del personal cumplen con la normatividad y el perfil requerido del puesto convocado por la Municipalidad Distrital de Comandante Noel y proponer las mejoras en el proceso de reclutamiento y selección de personal.

El presente estudio será de gran importancia porque permitirá realizarse un proceso de selección de personal de manera adecuada cumpliéndose las exigencias de la entidad y seleccionar el personal más idóneo en los puestos convocados, según el perfil requerido.

Consideramos que el presente trabajo de investigación, el resultado logrado podrá ser tomado como referencia para cualquier institución u organización que requieran mejorar el proceso de selección de personal y para cualquier empresa o investigadores interesados.

1.3. Problema

1.3.1. Descripción de la realidad Problemática

En el sector público la selección del personal para un puesto de trabajo representa un gran desafío dado que es un proceso muy complejo que debe desarrollarse de una manera muy eficiente y eficaz que permita a una institución contar con el personal apto para el puesto. El profesionalismo del servicio público actualmente establece un necesario requisito para hacer frente a la acelerada transformación que se proporcionan hoy en el mundo moderno y es la profesionalización, el canal de superación del servidor público que permitirá una mejor productividad y promoción dentro del servicio público.

1.3.2. Planteamiento del problema

¿De qué manera la Selección de Personal influye en la Gestión, de la Municipalidad Distrital de Comandante Noel, 2019?

1.4. Conceptualización de las Variables

1.4.1. Conceptuación de las Variables

1.4.1.1. Selección de personal:

Chiavenato (2011), el proceso de reclutamiento de personal es un conjunto de técnica y procedimiento que se utilizan para buscar el mejor postor, con mejores cualidades y capacidades para que ocupen diferentes cargos dentro de una organización.

Es el proceso donde las organizaciones solicitan oportunidades de trabajo para diferentes puestos, siendo el área de Recursos Humanos de brindar las capacidades y cualidades de los postores que requerirá la organización con el objetivo de hacerlo más competente el puesto o cargo a ser ocupado por los postores.

Dessler & Varela (2011), Es un método cuyo propósito es despertar el interés de atraer la mayor cantidad de postores a través de convocatorias por medio de anuncios requiriendo personal para ocupar un puesto de trabajo según las vacantes requeridas, cuya finalidad es llevar un proceso de selección de manera adecuada y exitosa lo que permitirá lograr resultados óptimos dentro del desarrollo de sus labores logrando el cumplimiento de las metas.

Chiavenato (2011, p. 133) en el reclutamiento existe 2 medios de reclutamiento de personal interno y externo.

El reclutamiento interno, se refiere cuando una plaza de un puesto de trabajo es cubierta por un trabajador de la misma empresa.

Este medio es más ventajoso por ser menos económico ya que se ahorra tiempo por ser más rápido, es más económico por que se evita gastos en los anuncios y gastos para los procesos de convocar a los participantes, y por ser de mayor confiabilidad del trabajador.

Así mismo se indica que existe ciertas desventajas del reclutamiento interno por que conlleva a la generación de conflictos y rivalidad de los trabajadores que no tuvieron la oportunidad de ser convocados a ocupar una plaza.

El reclutamiento externo, está referido a la convocatoria de candidatos externos que no pertenecen a la empresa a través de proceso de selección de personal por el departamento de Recurso Humano. Y de esta manera encontrar al postor adecuado que cubrirán las vacantes.

Es más ventajoso que un reclutamiento interno porque permite obtener otros nuevos talentos y mejora el recurso humano por los conocimientos y capacitaciones logrados en otras entidades, y por qué reducen gastos de capacitaciones del personal interno

Y como desventajas es más costoso porque genera costos en ciertas publicaciones en anuncios

Dessler & Varela (2011, p. 91) señala que el medio de reclutamiento es un proceso de planificación de personal que se requiere para resguardar la vacante del puesto que pueden ser con candidatos internos y externos y mixtos

El reclutamiento interno, se refiere a los movimientos del personal de la misma empresa a través de ascensos teniendo en cuenta las capacitaciones del personal y laboral desempeño de la empresa, así mismo tener una buena relación y coordinación entre el trabajador y recursos humanos.

En el reclutamiento externo, se refiere a postores externos que se tiene en cuenta ciertos documentos que fueron presentados otras convocatorias, por recomendaciones de terceros, por anuncios mediante la prensa, redes sociales. de la propia empresa.

Chiavenato, (2011) define como el proceso para elegir al mejor postor de todos los postulantes que estuvieron reclutados durante un proceso de selección de personal de forma adecuada para ocupar una vacante según los parámetros establecidos por la empresa. Teniéndose en cuenta En el proceso de selección se debe contar con ciertas bases, entrevistas y evaluación de conocimientos

En las Bases, debe contener las cualidades del postor acerca del cargo a ocupar como son los requerimientos mínimos del postor.

En las entrevistas es un método de la mayoría de empresas que aplican durante una entrevista con el participante que tiene la particularidad de evaluar al entrevistado sus conocimientos de su experiencia laboral.

El método de la evaluación de conocimientos consiste en tomar pruebas mediante cuestionarios que pueden ser escritos orales mediante test de preguntas que contempla conocimientos generales, etc.

Alfaro (2012, p. 81), es el proceso que se realiza durante el reclutamiento del personal cuyo objetivo es buscar al mejor de todos los candidatos y sea el que mejor se adapte y cumpla los requisitos exigidos por la empresa del puesto requerido.

Mondy (2010, p. 158), es un proceso que realiza una empresa a través de requerimientos solicitados por una organización que tiene la finalidad de permitir elegir al mejor postor que cumpla todas las exigencias al puesto requerido y a la misma organización.

Montes (2006, p. 47), es el procedimiento de dotar de personal adecuado a través de un proceso de selección cuya finalidad es de seleccionar al mejor y de esta manera garantizar el desempeño correcto de los trabajadores en el puesto requerido y lograr el éxito de la organización.

Contratación:

Balderas (2012), los métodos son herramientas de evaluación que se emplean para determinar el tipo de perfil del postulante y se debería de utilizarse un examen de conocimientos, presentación de su currículum vitae, entrevistas con el objetivo de evaluar de manera individual su capacidad física.

Chiavenato (2009), Las fases de un proceso son las técnicas que se utiliza en una programación de las etapas del proceso para determinar las cualidades del postor, que pueden ser básicas hasta costosas según las necesidades de las organizaciones que pueden ser Entrevistas inicial, examen médico y la decisión final del entrevistador.

1.4.1.2. Gestión

Chiavenato (2000, p.359), Es la estrategia que busca un trabajador con el fin de alcanzar el objetivo en una organización al realizar sus actividades y principales tareas que exige su cargo.

Chiara y Di Virgilio (2009, p. 60), Gestión es todo lo relacionado a la eficiencia y eficacia del recurso humano, financieros técnicos, cuyo objetivo es la producción de metas establecidas en una organización, con la finalidad de satisfacer ciertas exigencias de la sociedad.

Tejedor y García-Varcarcél (2010, p. 441), es el desempeño laboral del trabajador haciendo cumplir con mucha responsabilidad sus

obligaciones laborales, aplicando sus habilidades, virtudes y valores con el fin de conseguir un más alto nivel en la organización.

Palaci, et al (2005, p. 333), Es la técnica que realiza los trabajadores sus actividades y las formas de trabajo con mucha dedicación, aplicando su experiencia ya que depende mucho del esfuerzo de todos los trabajadores que tengan el mismo desempeño con el fin de cumplir el objetivo de una organización.

Daves y Werther (2008) revelaron que la evaluación de un buena gestión o desempeño laboral es el proceso en el cual la organización verifica el rendimiento de los trabajadores que tendrá como objetivo la continuación en la organización.

Mondy (2010, p. 239) es el procedimiento en la cual la organización evalúa a los trabajadores bajo ciertos parámetros establecidos como capacitación a los trabajadores que no tienen un buen rendimiento y pagos de bonos adicionales a los trabajadores que tienen un rendimiento óptimo con la finalidad de que la organización logre los objetivos.

1.4.2. Operacionalización de las Variables

Se tiene:

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEM
Selección de personal	convocatorias	Convocatorias internas	1.4.1.1
		Convocatorias externas	
	contratación	Modalidad de contrato	
	capacitación	Capacitar al personal	
	Evaluación	Experiencia	
		Entrevistas	
		Currículo vitae	
		Examen medico	
Antecedentes Penales			
	Antecedentes policiales		
Gestión	Planeamiento	Estrategias	1.4.1.2
	Capacidad de gestión	Conocimientos	
	Eficacia	Metas	
		Objetivos	
	Eficiencia	Logros	

1.4.3. Delimitación de la Investigación

- Delimitación Temporal
El presente trabajo de investigación fue junio a diciembre 2019
- Delimitación Social
La investigación se realizó a los trabajadores que colaboraron y que ocupan cargos en la Municipalidad Distrital de Comandante Noel
- Delimitación Espacial
La Entidad de la presente Investigación es la Municipalidad Distrital de Comandante Noel.
- Delimitación Conceptual

La doctrina estudiada fue la que se encuentra relacionada con la selección de personal, y su influencia en la gestión Municipalidad Distrital de Comandante Noel, 2019.

1.5. Hipótesis

Un proceso adecuado de selección de personal influye en la gestión, de la Municipalidad Distrital de Comandante Noel 2019.

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo General

Determinar si el reclutamiento y selección de personal influye en la gestión, Municipalidad Distrital de Comandante Noel, 2019.

1.6.2. Objetivo Específicos

1. Identificar y determinar cómo se realiza el reclutamiento del personal en la Municipalidad Distrital de Comandante Noel, 2019.
2. Determinar la gestión de la Municipalidad Distrital de Comandante Noel 2019.
3. Determinar la metodología usada en el proceso de selección de personal, influye para un eficiente desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Comandante Noel, 2019.

CAPITULO II
METODOLOGIA

2.1. Tipo y Diseño de investigación

2.1.1. Tipo de investigación es Descriptiva y básica

El tipo de investigación es el descriptivo correlacional por que se describió las cualidades de cada variable.

2.1.2. Diseño

Se empleó el diseño No Experimental de corte transversal simple, porque se tomó en cuenta las variables de una manera muy real, sin ninguna manipulación y por qué dicha información se tomó de una sola muestra.

2.2. Población y Muestra

2.2.1. Población

Constituida por todos los trabajadores que lo conforman nombrados contratados y personal de confianza de la M. Distrital de Comandante Noel y asciende a la cantidad de 28 trabajadores según reporte del jefe de personal en diciembre, 2019.

2.2.2. Muestra.

En la presente investigación del estudio para tomo como muestra a 10 colaboradores que lo conformaron los jefes de áreas, de la Municipalidad Distrital de Comandante Noel, 2019.

2.3. Técnicas e instrumentos de Recolección de datos

2.3.1. Técnicas

Encuesta: se utilizó la técnica de recolección de datos a través de encuestas que fueron aplicados a la muestra de los 10 trabajadores de la M. Distrital de Comandante Noel -2019 para conseguir las respuestas sobre las variables de estudio, con la finalidad de recopilar datos y opiniones sobre situaciones de la investigación.

2.3.2. Instrumento

Cuestionario.

El Instrumento fue un cuestionario con diferente pregunta estructurada de acuerdo a la dimensión e indicador que se aplicó a toda la muestra que permitirá recolectar los datos y procesarlo para obtener una base de datos en Excel

CAPITULO III
RESULTADOS

3.1. Validación y Confiabilidad

3.1.1. Confiabilidad

La confiabilidad permite brindarnos la consistencia que permite brindarnos la seguridad de un estudio cuyos parámetros debería estar entre el (0 y 1) cuyos según como se indica.

- > A 0.90 = excelente
- Entre 0.80 y 0.90 = bueno
- Entre 0.70 y 0.79 = aceptable
- Entre 0.59 y 0.69 = Cuestionable
- Menor a 0.50 = inaceptable

La confiabilidad se realizó aplicando el ALFA DE CROBACH, cuyos datos se procesaron con el programa SPSS cuyo instrumento fue las encuestas realizadas a la muestra teniendo en cuenta las dos variables obteniendo un resultado bueno según los parámetros establecidos tal como se muestra:

Tabla 01: Confiabilidad del Instrumento

ALFA DE CROMBACH	Nº DE ELEMENTOS
0.847	10

		N	%
CASOS	Valido	10	100
	Excluido	0	0
	Total	10	100

Obteniéndose el 84.7% de confiabilidad según datos obtenidos del programa SPSS, lo que significaría que la relación es buena entre las afirmaciones

3.2. Resultados

En el presente estudio permite resolver el problema y alcanzar mis objetivos se realizaron encuestas a un cuestionario de preguntas que acumulan la opinión de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Comandante Noel.

3.2.1. Descripción de los Resultados

Los resultados serán mostrados según las variables y las dimensiones.

A. Variable: Selección de Personal

Tabla 02: Cree Ud. Qué proceso de Selección de Personal es óptima en la M. D. de Comandante Noel.

Alternativas	Cantidad	Porcentajes
Totalmente en desacuerdo	1	10.00
En desacuerdo	2	20.00
De acuerdo	3	30.00
Totalmente de acuerdo	4	40.00
TOTAL	10	100%

Interpretación:

Según los resultados se considera que el 10% están totalmente en desacuerdo con el proceso de selección de personal, el 20% del total están en desacuerdo, el 30% del total de los encuestados y el 40% del total y la que prevalece están totalmente de acuerdo con el proceso de selección de personal, lo cual el 70% tiene una apreciación positiva en la Municipalidad Distrital de Comandante Noel 2019 y el 30% tienen una apreciación negativa.

Dimensión : Convocatoria

Tabla 03 : cree Ud. Que la convocatoria para el proceso de selección de personal es acorde al puesto requerido en la Municipalidad Distrital de Comandante Noel 2019.

Alternativas	Cantidad	Porcentajes
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	4	40.00
De acuerdo	5	50.00
Totalmente de acuerdo	1	10.00
TOTAL	10	100%

Interpretación:

Según el cuadro se considera que el 40% del total están en desacuerdo con las convocatorias, el 50% del total están de acuerdo, el 10% del total de los encuestados están totalmente de acuerdo, y el 40% del total y la que prevalece están totalmente de acuerdo, lo cual se puede determinar que el 60% del total de los encuestados tienen una apreciación positiva en la convocatoria para el proceso de selección en la Municipalidad Distrital de Comandante Noel.

Dimensión : Contratación

Tabla 04 : está de acuerdo con la contratación del personal seleccionado se realiza de manera adecuada en la Municipalidad Distrital Comandante Noel 2019.

Alternativas	Cantidad	Porcentajes
Totalmente en desacuerdo	1	10.00
En desacuerdo	5	50.00
De acuerdo	4	40.00
Totalmente de acuerdo	0	0.00
TOTAL	10	100%

Interpretación:

Según el cuadro se considera que el 10% del total están totalmente en desacuerdo con la contratación del personal seleccionado, el 50% del total de los encuestados están en desacuerdo, el 40% del total de los encuestados están de acuerdo, lo cual se puede determinar que el 60% del total de los encuestados tienen una apreciación negativa en la contratación del personal en la M. Distrital de Comandante Noel 2019.

Dimensión : Capacitación

Tabla 5 : la Municipalidad Distrital de Comandante Noel realiza capacitaciones al personal acorde al puesto requerido

Alternativas	Cantidad	Porcentajes
Totalmente en desacuerdo	5	50.00
En desacuerdo	4	40.00
De acuerdo	1	10.00
Totalmente de acuerdo	0	0.00
TOTAL	10	100%

Interpretación:

Según el cuadro se considera que el 50% del total están totalmente en desacuerdo con la capacitación del personal, el 40% del total de los encuestados están en desacuerdo, el 10% del total de los encuestados están de acuerdo, lo cual se puede determinar que el 90% del total de los encuestados tienen una apreciación negativa en lo que se refiere a las capacitaciones del personal de la M. Distrital de Comandante Noel 2019.

Dimensión : Evaluación

Tabla 6 : cree Ud. Que la evaluación durante el proceso de selección del personal en la M. Distrital de Comandante Noel es acorde 1 puesto requerido

Alternativas	Cantidad	Porcentajes
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	2	20.00
De acuerdo	7	70.00
Totalmente de acuerdo	1	10.00
TOTAL	10	100%

Interpretación:

Según el cuadro se considera que el 20% del total están en desacuerdo con la evaluación del personal, el 70% del total de los encuestados están de acuerdo, el 10% del total de los encuestados están totalmente de acuerdo, lo cual se puede determinar que el 80% del total de los encuestados tienen una apreciación positiva en lo que se refiere a las evaluaciones del personal de la M. Distrital de Comandante Noel 2019 es acorde al puesto requerido.

B. Variable: Gestión

Tabla 07: la Gestión en la Municipalidad Distrital de Comandante Noel 2019

Alternativas	Cantidad	Porcentajes
Totalmente en desacuerdo	3	30.00
En desacuerdo	0	0.00
De acuerdo	7	70.00
Totalmente de acuerdo	0	0.00
TOTAL	10	100%

Interpretación:

Según la tabla, se aprecia que el 30% del total de encuestados están totalmente en desacuerdo con la gestión, el 70% del total de los encuestados están de acuerdo, lo cual se puede determinar que el 70% del total de los encuestados tienen una apreciación positiva en estar de acuerdo con la gestión de la M. Distrital de Comandante Noel 2019.

Dimensión : Planeamiento

Tabla 8 : Se realiza un planeamiento en la Gestión de la municipalidad Distrital de Comandante Noel 2019

Alternativas	Cantidad	Porcentajes
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	2	20.00
De acuerdo	5	50.00
Totalmente de acuerdo	3	30.00
TOTAL	10	100%

Interpretación:

Según la tabla, se aprecia que el 20% del total están en desacuerdo con la Planificación en la gestión, el 50% del total de los encuestados están de acuerdo, el 30% del total de los encuestados están totalmente de acuerdo, lo cual se puede determinar que el 80% del total de los encuestados tienen una apreciación positiva en lo que se refiere a la planificación en la gestión de la M. Distrital de Comandante Noel 2019.

Dimensión : Capacidad

Tabla 09 : Existe la capacidad de gestión en la Municipalidad Distrital de Comandante Noel 2019

Alternativas	Cantidad	Porcentajes
Totalmente en desacuerdo	1	10.00
En desacuerdo	3	30.00
De acuerdo	6	60.00
Totalmente de acuerdo	0	0.00
TOTAL	10	100%

Interpretación:

Según el cuadro, se considera que el 10% del total están totalmente en desacuerdo con la capacidad de gestión, el 30% del total de los encuestados están en desacuerdo, el 60% del total de los encuestados están de acuerdo, lo cual se puede determinar que el 40% del total de los encuestados tienen una apreciación negativa en lo que se refiere a la capacidad de gestión y el 60% tiene una apreciación positiva a la capacidad de gestión de la M. Distrital de Comandante Noel 2019

Dimensión : Eficiencia

Tabla 10 : Hay eficiencia en la gestión de la Municipalidad Distrital de Comandante Noel 2019

Alternativas	Cantidad	Porcentajes
Totalmente en desacuerdo	0	0.00
En desacuerdo	1	10.00
De acuerdo	7	70.00
Totalmente de acuerdo	2	20.00
TOTAL	10	100%

Interpretación:

Según el cuadro, se considera que el 10% del total están en desacuerdo con la Eficiencia en la Gestión, el 70% del total de los encuestados están de acuerdo, el 20% del total de los encuestados están totalmente de acuerdo, lo cual se puede determinar que el 90% del total de los encuestados tienen una apreciación positiva en lo que se representa a la eficiencia en la gestión de la M.D. de Comandante Noel 2019.

Dimensión : Eficacia

Tabla 11 : Existe eficacia en la gestión de la Municipalidad Distrital de Comandante Noel 2019

Alternativas	Cantidad	Porcentajes
Totalmente en desacuerdo	1	10.00
En desacuerdo	2	20.00
De acuerdo	6	60.00
Totalmente de acuerdo	1	10.00
TOTAL	10	100%

Interpretación:

Según el cuadro, se considera que el 10% del total están totalmente en desacuerdo con la Eficacia en la Gestión, el 20% del total de encuestados están en desacuerdo con la Eficacia en la Gestión, el 60% del total de los encuestados están de acuerdo, el 10% del total de los encuestados están totalmente de acuerdo, lo cual se puede determinar que el 70% del total de los encuestados tienen una apreciación positiva en lo que se refiere a la eficacia y el 30% tienen una apreciación negativa en la eficacia en la gestión de la M. Distrital de Comandante Noel 2019.

3.2.2. Prueba de Hipótesis

Para validar la hipótesis se utilizó el RHO DE SPERMAN a través del PROGRAMA SPSS, la cual deberá ser la significancia menor o igual al 5% (0.05) para aceptar la hipótesis

H1 : Un proceso adecuado de selección de Personal influye en la Gestión, M. D. de Comandante Noel, 2019

Ho : Un proceso adecuado de selección de Personal **no** influye en la Gestión, M. D. de Comandante Noel 2019

Tabla 12: Rho de Sperman para determinar las correlaciones

CORRELACIONES				
			VAR00001	VAR00002
Rho de Spearman	VAR00001	Coefficiente de correlación	1,000	,833**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	10	10
	VAR00002	Coefficiente de correlación	,833**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	10	10
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Interpretación:

Se puede verificar que el nivel de significancia es de 0.03, menor al permisible del 0.05, en conclusión, la hipótesis es aceptable, así mismo se aprecia que el coeficiente de correlación es de 0.833, demostrándose que la relación buena entre las 02 variables del estudio.

CAPITULO IV
ANALISIS Y DISCUSION

- Según los Resultados según la Tabla 02, uno de los aspectos favorables, se tiene el 70% del total de los encuestados están de acuerdo con la selección de personal en la M. Distrital de Comandante Noel 2019, esto se debe que se están aplicando de manera óptima los elementos o dimensiones durante el proceso de selección como las Convocatorias, contrataciones, capacitación y evaluaciones. Según los resultados presentan concordancia con **Chiavenato (2008)** en un proceso de selección de personal y reclutamiento para un determinado puesto vacante será importante para decidir y determinar la elección de un postor más idóneo que pueda desempeñar y cumplir sus obligaciones asignadas en una organización, involucra la designación adecuadamente de la persona apta para desempeñar las funciones asignadas y lograr su finalidad de la Municipalidad Distrital de Comandante Noel 2019.
- De acuerdo a los resultados de la Tabla N° 03, sobre la convocatoria para el proceso de selección de personal es acorde al puesto requerido en la Municipalidad Distrital de Comandante Noel 2019, se han obtenido que el 40% del total están en desacuerdo con las convocatorias, el 50% del total están de acuerdo, el 10% del total de los encuestados están totalmente de acuerdo, y el 40% del total y la que prevalece están totalmente de acuerdo, lo cual se puede determinar que el 60% del total de los encuestados tienen una apreciación positiva en la convocatoria para el proceso de selección en la Municipalidad Distrital de Comandante Noel; aspecto contrastados con los resultados y lo precisado por **Chiavenato (2008)**, podemos decir que el 60% están de acuerdo con las convocatorias, el 60% no están de acuerdo con el tipo de contratación, el 90% no están de acuerdo con las capacitaciones y el 80% están de acuerdo con las evaluación presentadas por el procedimiento en la selección de personal esto se puede deducir que los factores de convocatoria y evaluación están de acuerdo y los factores de contratación y capacitaciones no están de acuerdo, siendo un factor negativo para la M.D. de Comandante, por que dificultaría en el cumplimiento de sus objetivos trazados.
- Según la Tabla N° 04, relacionada con la contratación del personal seleccionado se realiza de manera adecuada en la Municipalidad Distrital Comandante Noel 2019, se obtuvo como resultados que el 10% del total están totalmente en desacuerdo con la contratación del personal seleccionado, el 50% del total de los encuestados están en

desacuerdo, el 40% del total de los encuestados están de acuerdo, lo cual se puede determinar que el 60% del total de los encuestados tienen una apreciación negativa en la contratación del personal en la M. D. Comandante Noel 2019. **Arriola, Bocanegra, & Sim (2017)** en la presente investigación se propuso la metodología básica explicativa por que permitió conocer y precisar ciertos factores de elección de selección de personal, aplicando un cuadro de evaluaciones según las competencias que debería contar los candidatos para un proceso de selección de personal y reclutamiento transparente y eficiente.

- En la Tabla N° 05, se planteó la interrogante si la Municipalidad Distrital de Comandante Noel realiza capacitaciones al personal acorde al puesto requerido, los resultados nos indica que el 50% del total están totalmente en desacuerdo con la capacitación del personal, el 40% del total de los encuestados están en desacuerdo, el 10% del total de los encuestados están de acuerdo, lo cual se puede determinar que el 90% del total de los encuestados tienen una apreciación negativa en lo que se refiere a las capacitaciones del personal de la M. Distrital de Comandante Noel 2019. **Yupanqui (2016)** precisa que tomó en cuenta la metodología utilizada de tipo cualitativo, cuyo objetivo para un mecanismo de selección de personal y Reclutamiento se debe detallar con un manual de procedimientos de tal manera que conlleve un adecuado proceso de selección de personal y reclutamiento que permita elegir al mejor postor que cuente con las requisitos y exigencias del cuadro del perfil de los profesionales requeridos cuyo propósito es lograr con éxito el aumento de la producción y mejor desempeño laboral y todas las expectativas de las entidades.
- En la Tabla N° 06, se analizó la evaluación durante el proceso de selección del personal en la M. Distrital de Comandante Noel es acorde 1 puesto requerido; obteniéndose los siguientes resultados que el 20% del total están en desacuerdo con la evaluación del personal, el 70% del total de los encuestados están de acuerdo, el 10% del total de los encuestados están totalmente de acuerdo, lo cual se puede determinar que el 80% del total de los encuestados tienen una apreciación positiva en lo que se refiere a las evaluaciones del personal de la M. Distrital de Comandante Noel 2019 es acorde al puesto requerido. **Herrera (2014)** En su tesis nos dice que ha tomado en cuenta la

metodología utilizada básica explicativa cuyo objetivo fue determinar el reclutamiento en una entidad, único objetivo de garantizar la eficiencia, la productividad y el cumplimiento de su desempeño laboral y la meta establecida por el personal, donde concluye que la entidad debe de establecer ciertos requisitos o parámetros para cada puesto a ocupar por los postores.

- Según las Tablas N° 07 y 08, se planteó las interrogantes si la Gestión en la Municipalidad Distrital de Comandante Noel 2019 y si se realiza un planeamiento en la Gestión de la municipalidad Distrital de Comandante Noel 2019; obteniéndose los siguientes resultados que el 30% del total de encuestados están totalmente en desacuerdo con la gestión, el 70% del total de los encuestados están de acuerdo, lo cual se puede determinar que el 70% del total de los encuestados tienen una apreciación positiva en estar de acuerdo con la gestión de la M. Distrital de Comandante Noel 2019 y el 20% del total están en desacuerdo con la Planificación en la gestión, el 50% del total de los encuestados están de acuerdo, el 30% del total de los encuestados están totalmente de acuerdo, lo cual se puede determinar que el 80% del total de los encuestados tienen una apreciación positiva en lo que se refiere a la planificación en la gestión de la M. Distrital de Comandante Noel 2019. **Gómez y Terán (2010)** indica se está tomando en cuenta la teoría q se pretende aplicar al proceso de selección de personal y reclutamiento en un gobierno local, con el objetivo de lograr el éxito en un proceso de selección de personal, se debe emplear ciertas técnicas teniendo en cuenta las cualidades, experiencia y ciertas prácticas de manera exigente y obligatoria que deberán contar los postores que servirá para determinar la eficiencia y finalidad en las labores de los trabajadores y la entidad y **Alvarado (2014)** para la investigación se tomó en cuenta la teoría indicada en el proceso de selección de personal y reclutamiento que conllevara al éxito en un proceso de selección de personal, que fundamenta para aplicar la metodología de establecer parámetros referentes a la experiencia de tipo cualitativo y cuantitativo que debería contar cada postor del puesto a ocupar, cuyo objetivo es garantizar el éxito de los trabajadores y la entidad.
- Según las Tablas N° 09 y 10, se planteó las interrogantes si existe la capacidad de gestión en la Municipalidad Distrital de Comandante Noel 2019 y si hay eficiencia en

la gestión de la Municipalidad Distrital de Comandante Noel 2019, obteniéndose los siguientes resultados que el 10% del total están totalmente en desacuerdo con la capacidad de gestión, el 30% del total de los encuestados están en desacuerdo, el 60% del total de los encuestados están de acuerdo, lo cual se puede determinar que el 40% del total de los encuestados tienen una apreciación negativa en lo que se refiere a la capacidad de gestión y el 60% tiene una apreciación positiva a la capacidad de gestión de la M. Distrital de Comandante Noel 2019 y se considera que el 10% del total están en desacuerdo con la Eficiencia en la Gestión, el 70% del total de los encuestados están de acuerdo, el 20% del total de los encuestados están totalmente de acuerdo, lo cual se puede determinar que el 90% del total de los encuestados tienen una apreciación positiva en lo que se representa a la eficiencia en la gestión de la M.D. de Comandante Noel 2019. **Chamorro (2011)** en la presente investigación permite aplicar y tomar en cuenta las teorías utilizadas de tipo experimental y que se utilizó para la implementación de selección del personal y reclutamiento en un gobierno local, y que consistió utilizar para su implantación del procedimiento en selección de personal y reclutamiento de ciertos parámetros que los postores debería contar con un nivel competitivo y habilidades, concluyendo que es la única manera que garantiza un buena selección de personal adecuada que influirá significativamente en un excelente desempeño laboral y **Casas (2016)** en la investigación se tomó en cuenta la metodología no experimental y se concluye que el único objetivo para lograr un éxito en la gestión de la M.D de Comandante Noel permite tomar en cuenta la motivación que se debe hacer a los trabajadores ya que esto permitirá un mayor y excelente producción, resultados óptimos y de vital importancia para la entidad por que tendrá beneficios productivos y mejores resultados.

CAPITLO V
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- Se ha establecido que el 70% del total de los encuestados están de acuerdo con el proceso de selección de personal en la M. Distrital de Comandante Noel 2019, lo que permite que la aplicación de las dimensiones de reclutamiento, contratación, capacitación, y evaluación fueron de manera eficiente.
- Se ha determinado que los factores o dimensiones predominan del proceso de selección de personal es la convocatoria y la evaluación, lo cual se entiende que la convocatoria y la evaluación son buenas en la municipalidad.
- se aprecia que el 70% del total de los encuestados están de acuerdo con la Gestión de la M. Distrital de Comandante Noel 2019, esto significa que la municipalidad está utilizando de una manera adecuada los factores o dimensiones, de planificación, capacidad, eficiencia y eficacia, la cual significa que cuenta con personal con conocimiento y experiencia.
- Se ha determinado, que consta con la relación inversamente proporcional positiva entre el proceso de selección de personal y la influencia de la gestión, es decir la selección de personal se incrementa, disminuye la influencia de la gestión, esto permite tener ciertas dificultades para lograr sus objetivos propuestos.

5.2. Recomendaciones

- Que, entidad disponga a la sub gerencia de personal, la elaboración de una Directiva interna para reclutamiento del recurso humano, donde se establezca el perfil de cada postor y según las necesidades de cada área usuaria.
- Que, la entidad disponga la elaboración de un plan de capacitación, que contenga la realización d charlas, seminarios, videoconferencias virtuales, con la finalidad que las actividades laborales sean optimas y se brinde un servicio público a la comunidad.
- Que, la entidad disponga la actualización de los instrumentos de gestión, especialmente sobre el Cuadro de Asignación de Personal – CAP, a fin de controlar las contrataciones de los mismos y su influencia en la gestión.

CAPITULO VI
AGRADECIMIENTO

Agradecimiento

Agradezco a mis padres, mis hijos por darme el apoyo consecuente para fortalecer mi crecimiento profesional, así mismo agradecer por su valioso apoyo en el asesoramiento académico en mi estudio de investigación al Dr. Francisco León Cavero, quien fortaleció mi anhelo de ser un maestro en Gestión Pública

CAPITULO VII
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Referencias Bibliográficas

- Alvarado Guerrero, W. (2014). *“El reclutamiento y selección de personal en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa calzado “Gamos” de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua. Ecuador.*
- Arriola Delgado, O., Bocanegra Loayza, C., & Sim Galván, C. (2017). *El proceso de reclutamiento y selección en la Escuela de Oficiales de la Policía Nacional del Perú.* Lima, Perú: Universidad del Pacífico.
- Casas. (2016). *“La motivación y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Piura”.* Piura.
- Chamorro. (2011). *“Diseño del proceso de reclutamiento y selección de Personal, basado en el modelo de competencias, para el departamento de capital humano de la empresa distribuidora M&G S.A”.* Piura.
- Chiavenato. (2011). *“el proceso de reclutamiento de personal es un conjunto de técnicas y procedimientos que se utilizan para buscar el mejor postor, con mejores cualidades y capacidades para que ocupen diferentes cargos dentro de una organización”.*
- Dessler, & Varela. (2011). *“Es un método cuyo propósito es despertar el interés de atraer la mayor cantidad de postores a través de convocatorias por medio de anuncios”.*
- Ganga Contreras, F., & Sánchez Álvarez, R. (2008). Estudio sobre el proceso de reclutamiento y selección de personal en la comuna de Puerto Montt, Región de Los Lagos-Chile. 271.
- Gomez, & Teran. (2010). *Análisis de los procedimientos de reclutamiento y selección de personal en la gerencia de recursos humanos en la empresa Edil Oriente Internacional Maturín-Estado Monagas.*
- Lopez Lozada, J., & Pesantez Herrera, H. (2014). *“El proceso de reclutamiento y selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del GADMP gobierno autónomo descentralizado del municipio de Pujili”.* Ecuador.
- Olaya. (2014). *“Cultura organizacional y el desempeño laboral del personal del Instituto Tecnológico de la Producción”.* Piura.

Tejedor, & Garcia Varcарcel. (2010). *“Es el desempeño laboral del trabajador haciendo cumplir con mucha responsabilidad sus obligaciones laborales, aplicando sus habilidades, virtudes y valores con la finalidad de conseguir un nivel más alto en la organización”*.

Yupanqui Hermenegildo, M. (2016). *“Proceso de reclutamiento, selección de personal y el desempeño laboral del personal de la I.EP. Virgen de la Asunción del Distrito del Porvenir 2015”*. Trujillo.

CAPITULO VIII
ANEXOS

Anexo 1:

Cuestionario de Selección de Personal

Es de bastante importancia para el investigador, que la información que se brinde acerca de las actividades que realizan y que están relacionados con la selección del personal en la Municipalidad Distrital de Comandante Noel.

Instrucción:

Deberá marcar con una (X) la calificación por cada afirmación de acuerdo a su criterio.

- Totalmente en desacuerdo : 1
- En desacuerdo : 2
- De Acuerdo : 3
- Totalmente de acuerdo : 4

DATOS DEL ENCUESTADO:

Sexo: F () M () Nivel:.....

Área u oficina que labora: Cargo:

N°	Dimensiones	1	2	3	4
	<u>convocatorias</u>				
1	la Municipalidad cuenta con manual de convocatorias de selección de personal?				
2	cuando se realiza convocatorias para la selección de personal es de acorde al puesto vacante				
3	cuando existe algún puesto vacante primero se selecciona algún personal interno				
4	Considera Usted que para las convocatorias externas se realizan en el debido proceso				

5	Para las convocatorias internas se utilizan medios internos como paneles, volantes, periódicos y otros para elegir al postor				
	<u>contratación</u>				
6	el proceso de contratación del Personal lo dirige el departamento de Recursos Humanos?				
7	El personal que es contratado por la municipalidad es acorde al perfil que está establecido en el ROF y MOF				
8	la municipalidad utiliza la modalidad de contratos del personal de manera correcta.				
	<u>Capacitación</u>				
9	La Municipalidad realiza capacitaciones de carácter técnico al personal según el puesto que desempeña				
10	La municipalidad promueve al personal capacitado con incentivos adicionales a sus honorarios				
	<u>Evaluación</u>				
11	La Municipalidad realiza evaluaciones de carácter técnico de acuerdo al perfil del puesto a requerirse				
12	La Municipalidad se interesa en solicitar los antecedentes laborales de los aspirantes referente a su experiencia				
13	la municipalidad solicita los antecedentes policiales al momento de presentarse a un cargo				
14	la entrevista personal se realiza de acuerdo al perfil del puesto vacante				

Cuestionario de Gestión

Es de bastante importancia para el investigador, que la información que se brinde acerca de las actividades que realizan y que están relacionados con la eficiencia de la Gestión en la Municipalidad Distrital de Comandante Noel.

Instrucción:

Deberá marcar con una (X) la calificación por cada afirmación de acuerdo a su criterio.

- Totalmente en desacuerdo : 1
- En desacuerdo : 2
- De Acuerdo : 3
- Totalmente de acuerdo : 4

DATOS DEL ENCUESTADO:

Sexo: F () M () Nivel:.....

Área u oficina que labora: Cargo:

N°	Dimensiones	1	2	3	4
	<u>Planeamiento</u>				
1	La municipalidad prevé mecanismos de control para asegurar que los recursos sean utilizados de manera correcta				
2	La municipalidad establece una programación adecuada de los recursos de las áreas con la finalidad de lograr sus objetivos				
3	Para el cumplimiento de los objetivos de la municipalidad participan todos los representantes de cada área				
4	Los funcionarios de la Municipalidad cumplen con sus obligaciones y funciones de acuerdo al cargo que desempeñan				
	<u>Capacidad de Gestión</u>				

5	La Municipalidad cuenta con los instrumentos de Gestión que establezca la responsabilidad de los trabajadores				
6	Los trabajadores de la Municipalidad asumen con responsabilidad sus obligaciones de acuerdo a su cargo				
7	El personal que ocupan cargos en la municipalidad son personas idóneas para ejercer sus funciones				
	<u>Eficiencia</u>				
8	Los jefes o funcionarios fomentan confianza con los trabajadores con el fin de lograr sus objetivos				
9	las actividades se realizan en coordinación entre jefes y subordinados con el fin de lograr las metas				
	<u>Eficacia</u>				
10	La municipalidad realiza el control durante los procesos de contrataciones de obras bienes y servicios para alcanzar sus metas y objetivos				
11	La municipalidad evalúa de manera periódica los rendimientos del personal que garanticen el cumplimiento de sus objetivos				
12	Se realiza controles de los bienes comprados que permitan verificar si se encuentran acorde a las normas				
13	se verifica a los funcionarios si es el idóneo para ocupar un puesto para que influya en el cumplimiento de los objetivos.				

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSION	INDICADORES	METODOLOGIA
¿De qué manera la Selección de Personal influye en la Gestión, de la Municipalidad Distrital de Comandante Noel, 2019?	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar si el reclutamiento y selección de personal influye en la gestión, Municipalidad Distrital de Comandante Noel, 2019.</p>	Un proceso adecuado de Selección de Personal influye en la Gestión, de la Municipalidad Distrital de Comandante Noel 2019.	VARIABLE INDEPENDIENTE	<ul style="list-style-type: none"> • Convocatoria • Contracción • Capacitación • Evaluacion 	<ul style="list-style-type: none"> • Convocatoria interna • Convocatoria externa • Modalidad de contrato • Capacitar al personal • Experiencia • Entrevista 	<p>Tipo: Descriptiva</p> <p>Diseño: No experimental de corte transversal</p> <p>Población: 28 trabajadores</p> <p>Muestra: 10 datos e información de la empresa</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>
	<p>Objetivo Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar y determinar cómo se realiza la selección del personal en la Municipalidad Distrital de Comandante Noel, 2019. • Determinar la gestión de la Municipalidad Distrital de Comandante Noel 2019. • Determinar la metodología usada en el proceso de selección de personal, influye para un eficiente desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Comandante Noel, 2019. • Determinar si existen planteamientos técnicos sobre gestión pública para el proceso de selección de personal en la Municipalidad Distrital de Comandante Noel, 2019. 		SELECCIÓN DEL PERSONAL			
			VARIABLE DEPENDIENTE	<ul style="list-style-type: none"> • Planeamiento • Capacidad • Eficacia • Eficiencia 		
			GESTION		<ul style="list-style-type: none"> • Estrategias • Conocimientos • Metas • Objetivos • Logros 	