



Universidad
Inca Garcilaso de la Vega

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Selección de personal y la permanencia en el área de asesoría jurídica en la
Municipalidad de Breña, Lima 2021

T E S I S

Para optar el título profesional de: Licenciado en Administración

AUTOR

Yañez Ferreyos, Victor José ORCID:0009-0004-2906-9930

Asesor:

Huapaya Flores, Guido Angelo ORCID:0000-0002-1237-2886

Lima, 03 de Noviembre, 2023

Turnitin Informe de Originalidad

Procesado el: 10-nov.-2023 5:35 p. m. -05
 Identificador: 2224272432
 Número de palabras: 14820
 Entregado: 1

Índice de similitud 23%	Similitud según fuente	
	Internet Sources:	20%
	Publicaciones: Trabajos del estudiante:	3% 14%

Selección de personal y la permanencia en el ...
 Por Victor José Yañez Ferreyos,

modo:

- 4% match (trabajos de los estudiantes desde 21-mar.-2023)
[Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega on 2023-03-21](#) ✕
- 1% match (trabajos de los estudiantes desde 21-mar.-2023)
[Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega on 2023-03-21](#) ✕
- 1% match (Internet desde 09-oct.-2022)
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97807/Cherre_RDO-SD.pdf?isAllowed=y&sequence=1 ✕
- 1% match ()
[Caururo Vargas, Jakeline Leslie. "Cultura Tributaria y su relación con el Impuesto Predial de los ciudadanos de la Municipalidad Provincial de Huaraz - 2017", Universidad César Vallejo, 2017](#) ✕
- 1% match (Internet desde 03-jun.-2023)
https://repositorio.uap.edu.pe/jspui/bitstream/20.500.12990/11288/1/12.%20T059_70001174_T.pdf ✕
- 1% match (Internet desde 11-ene.-2021)
<http://www.lareferencia.info> ✕
- 1% match ()
[Pareja Ballon, Ayde Irene. "Gestión del talento humano y la satisfacción laboral según el personal administrativo de la Dirección Regional de Educación del Callao - 2018", Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Escuela de Posgrado., 2019](#) ✕
- 1% match (Internet desde 30-nov.-2019)
<https://www.revistaespacios.com/a19v40n34/a19v40n34p09.pdf> ✕
- <1% match (trabajos de los estudiantes desde 14-dic.-2022)
[Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega on 2022-12-14](#) ✕
- <1% match (trabajos de los estudiantes desde 21-may.-2022)
[Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega on 2022-05-21](#) ✕
- <1% match (trabajos de los estudiantes desde 23-feb.-2023)
 Clase: LICENCIAMIENTO ✕
 Ejercicio: Licenciamiento2022
 N° del trabajo: [2021612084](#)
- <1% match (Internet desde 25-sept.-2022)
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85516/Ball%c3%b3n_SLE-SD.pdf?isAllowed=y&sequence=1 ✕
- <1% match (Internet desde 04-may.-2023)
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/112745/Oneto_ASP-SD.pdf?isAllowed=y&sequence=1 ✕
- <1% match (Internet desde 24-sept.-2022)
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38282/ancori_cg.pdf?isAllowed=y&sequence=1 ✕
- <1% match (Internet desde 02-oct.-2022)
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58133/Flores_HPJ-SD.pdf?isAllowed=y&sequence=1 ✕
- <1% match (Internet desde 18-sept.-2022)
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85139/Bravo_FLA-SD.pdf?isAllowed=y&sequence=1 ✕
- <1% match (Internet desde 28-sept.-2022)
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39808/Olivera_TC-Abanto_GJJ.pdf?isAllowed=y&sequence=1 ✕
- <1% match (Internet desde 11-dic.-2022)
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23502/Satudio_LNF.pdf.txt?sequence=4 ✕
- <1% match (Internet desde 24-sept.-2022)
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37312/molina_ry.pdf?isAllowed=y&sequence=3 ✕
- <1% match (Internet desde 14-ene.-2023)
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50397/Castro_LCB%20-%20SD.pdf.txt?sequence=4 ✕
- <1% match (Internet desde 30-jul.-2021)
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59262/Larrea_MCK-SD.pdf ✕
- <1% match (Internet desde 24-sept.-2022)
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28544/Salazar_SBJ.pdf?isAllowed=y&sequence=1 ✕
- <1% match (Internet desde 15-jun.-2018) ✕

Dedicatoria

El presente estudio está dedicado a todos los miembros de mi familia, en especial a mi madre y a mi hermosa mujer que me da la fuerza y me brinda su apoyo cada día, estando siempre a mi lado y creyendo siempre en mí, para que pueda continuar con mis objetivos.

Te amo C.G.

Agradecimientos

A todos mis compañeros de estudios, docentes y asesores que contribuyeron con el presente estudio.

Tabla de Contenido

Dedicatoria.....	ii
Agradecimientos.....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla de Contenido	iv
Índice de Tablas	vi
Índice de Figuras.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract	ix
Introducción	x
Capítulo I. Fundamentos teóricos de la investigación	1
Bases teóricas.....	1
Antecedentes del problema.....	19
Capítulo II. El problema, objetivos, hipótesis y las variables	23
Planteamiento del problema.....	23
Problemas de investigación	25
Problema general.....	25
Problemas específicos	25
Objetivos de la investigación	26
Objetivo general.....	26
Objetivos específicos	26
Justificaciones e importancia.	26
Delimitación de la investigación.....	28
Limitaciones de la investigación.	29
Hipótesis.....	29
Hipótesis general.....	29
Hipótesis específicas.....	29
Operacionalización de las variables.....	30
Capítulo III. Método, técnica e instrumento	35
Enfoque, tipo y nivel de la investigación.....	35
Diseño de la investigación.....	35
Población, muestra y muestreo.....	36

Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	37
Validez y Confiabilidad de los Instrumentos	38
Técnicas para el procesamiento de los datos	39
Consideraciones éticas.....	40
Capítulo IV. Presentación y Análisis de resultados	41
Resultados Descriptivos de Variables y Dimensiones.....	41
Resultados Inferenciales.	43
Prueba de normalidad.	43
Contrastación de Hipótesis.....	44
Hipótesis General.	44
Hipótesis específica 1.	45
Hipótesis específica 2.	46
Hipótesis específica 3.	47
Discusiones de resultados.....	48
Conclusiones y recomendaciones	52
Conclusiones	52
Recomendaciones.....	53
Referencias.....	54
Anexos	56
Anexo 1: Matriz de Consistencia.....	56

Índice de Tablas

Tabla 1 Operacionalización de las variables.....	31
Tabla 2. Baremación del Cuestionario de Selección de Personal	38
Tabla 3. Baremación del Cuestionario de Permanencia Laboral.....	38
Tabla 4. Nivel de Selección de Personal y sus factores.....	41
Tabla 5. Nivel de Permanencia Laboral y su Factores.....	42
Tabla 6. Prueba de Normalidad de Variables y Dimensiones	43
Tabla 7. Relación entre la selección de personal y la permanencia en el área de Asesoría Jurídica de la Municipalidad de Breña, Lima, 2021.	45
Tabla 8. Relación entre la postulación y evaluación curricular y la permanencia laboral en el área de Asesoría Jurídica de la Municipalidad de Breña, Lima, 2021.	46
Tabla 9. Relación entre la evaluación de conocimientos y la permanencia laboral en el área de Asesoría Jurídica de la Municipalidad de Breña, Lima, 2021.	47
Tabla 10. Relación entre la evaluación personal y la permanencia laboral en el área de Asesoría Jurídica de la Municipalidad de Breña, Lima, 2021.	48

Índice de Figuras

Figura 1. Diferencias entre reclutamiento y selección de personal.....	2
Figura 2. Etapas del Proceso.....	3
Figura 3. Importancia de una buena selección de personal.....	4
Figura 4. Fases de un proceso de selección de personal efectivo-detallado.....	5
Figura 5. Tipología de la selección de personal y sus ventajas.....	6
Figura 6. Consecuencias de un mal proceso de selección.....	8
Figura 7. Cuadro relación causas-soluciones del proceso de selección de personal.....	9
Figura 8. Tipos de permanencia laboral.....	10
Figura 9. Evolución histórica de la permanencia laboral.....	11
Figura 10. Obligaciones de permanencia laboral.....	14
Figura 11. Organigrama de la Municipalidad de Breña.....	16
Figura 12. Esquema de Diseño.....	36
Figura 13. Población y Muestreo.....	36
Figura 14. Técnica, instrumento y escala.....	39

Resumen

El objetivo del presente estudio es determinar la relación directa y significativa entre la Selección de Personal y la Permanencia Laboral en el área de Asesoría Jurídica de la Municipalidad de Breña, Lima, 2021. Cuyo lineamiento metodológico se realizó bajo un enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional, con una muestra censal de 28 trabajadores. Los resultados evidencian que el proceso de Selección de Personal presenta niveles deficientes a regular en 67,4% y tan solamente 32,1% niveles óptimos. Y el nivel de Permanencia Laboral que tan solamente existe un 50% del personal que mantiene permanencia laboral con un 50% que desiste a laboralidad. Concluyéndose que Existe una relación considerable, directa 0,702 y significativa 0,001 entre la Selección de Personal y la Permanencia Laboral en el área de Asesoría Jurídica de la Municipalidad de Breña, Lima, 2021. se visualiza el sentido anverso de la relación

Palabras clave: permanencia laboral, selección de personal, desempeño laboral.

Abstract

The objective of this study is to determine the direct and significant relationship between Personnel Selection and Job Permanence in the area of Legal Advice of the Municipality of Breña, Lima, 2021. The methodological guideline of which was carried out under a quantitative, descriptive, correlational approach. , with a census sample of 28 workers. The results show that the Personnel Selection process presents deficient levels to regulate in 67.4% and only 32.1% optimal levels. And the level of Job Permanence that there is only 50% of the staff who maintain job permanence with 50% who give up employment. Concluding that there is a considerable relationship, direct 0.702 and significant 0.001 between Personnel Selection and Job Permanence in the Legal Advisory area of the Municipality of Breña, Lima, 2021. the obverse direction of the relationship is displayed.

Keywords: job permanence, personnel selection, job performance.

Introducción

La investigación tiene por meta explicar la relación directa entre un el proceso de selección de personal y la permanencia laboral de los trabajadores en la Municipalidad que pertenece a la zona de Lima Centro. La relación materia de estudio es una problemática muy frecuente en la mayoría de Municipalidades de nuestro país, por lo cual es un problema actual con afectación directa en el desempeño de la gestión municipal.

La etapa de selección de personal o etapa selectiva, es uno de los procedimientos más importantes dentro de cualquier institución o empresa, ya sea pública o privada, en ella recae la decisión de contratar el talento humano que es parte de los tres pilares de cualquier organización. Es precisar indicar, que una mala contratación tiene efectos directos en el rendimiento laboral.

Cuarenta años atrás, la permanencia laboral era un característica primordial en los trabajo e inclusive el tiempo de permanencia era tan prolongado que los puestos laborales se heredaban entre miembros de un grupo familiar, sin embargo los cambios asumidos en el área de recursos humanos han significado que el tiempo de permanencia en los centro de trabajo disminuya notablemente principalmente por la aparición de nuevos talentos que realizan mejor una labor ya designada. Por lo expuesto, es posible señalar que ante un mejor proceso de selección de personal la permanencia del colaborador en su puesto de trabajo será mayor.

En la Municipalidad Distrital de Breña, todas las fases de los procesos selectivos han sido cuestionados a lo largo de los años por diversos factores, siendo los principales: favoritismo por familiaridad, amiguismo, fidelidad partidaria, adjudicaciones directas de puestos de trabajo, subastas informales de vacantes, entre otros. Los problemas señalados son repetitivos en las distintas Municipalidades y Gobiernos Regionales del país, por lo cual el acabar con estas acciones ilegales es cada vez más difícil, ya que es necesario desterrar estas modalidades tanto de la gestión pública como de la mente de las personas que trabajan o desean trabajar en las instituciones públicas.

Por lo mencionado, y teniendo en cuenta el análisis realizado, se pudo determinar que las contrataciones de personal en la institución materia de estudio, cumplen los lineamientos que se indican dentro de la Ley de Contratación de Personal Público o conocida también como Ley del Servidor Público; sin embargo aún existen ciertas modalidades que permiten la adjudicación de puestos de trabajo a personas no calificadas, lo cual conlleva a su rápida remoción del puesto de trabajo y provocando la contratación de un nuevo proceso de selección, lo cual retrasa los resultados buscados en el área, ya que los contratados no terminan de conocer la vacante a la cual accedieron.

La actual investigación está fragmentada de la siguiente forma: problema de investigación, Marco Teórico, Metodología de la Investigación, y Resultados de la Investigación. Por añadidura, se otorgó ciertas sugerencias que podrían ayudar a mejorar las falencias encontradas durante el estudio.

En definitiva, un proceso de selección de personal adecuado conllevará a una elevada permanencia de los trabajadores en la unidad de asesoría jurídica de la Municipalidad de Breña, por lo cual el rendimiento y desempeño será el mejor en post de los objetivos de la entidad edil.

En búsqueda de un mejor entendimiento el trabajo se ha dividido en las siguientes partes: capítulo I en el cual se plasmó el problema de la investigación el cual incluye la descripción del problema, problemas y objetivos de la tesis, capítulo II el marco teórico que incluye todas las bases teóricas de estudio, capítulo III las variables y supuestos categóricos, capítulo IV los métodos de la investigación realizada y la selección mustrante, capítulo V expone los resultados de la investigación, y finalmente el capítulo IV las discusiones, conclusiones y recomendaciones.

Capítulo I. Fundamentos teóricos de la investigación

Bases teóricas.

Selección de personal.

Según León (2000) la selección de personal es el proceso por el cual se busca encontrar el material humano idóneo para un puesto de trabajo específico que requiere la empresa. En dicho proceso se busca evaluar o medir las habilidades y capacidades de los postulantes a obtener el puesto. En otra línea, Blas (2019) considera la selección de personal se puede considerar que se trata de un procedimiento que tiene como intención predeterminar quienes tienen el perfil correcto para ayudar a la empresa o institución a conseguir los objetivos.

Evolución histórica de la selección de personal.

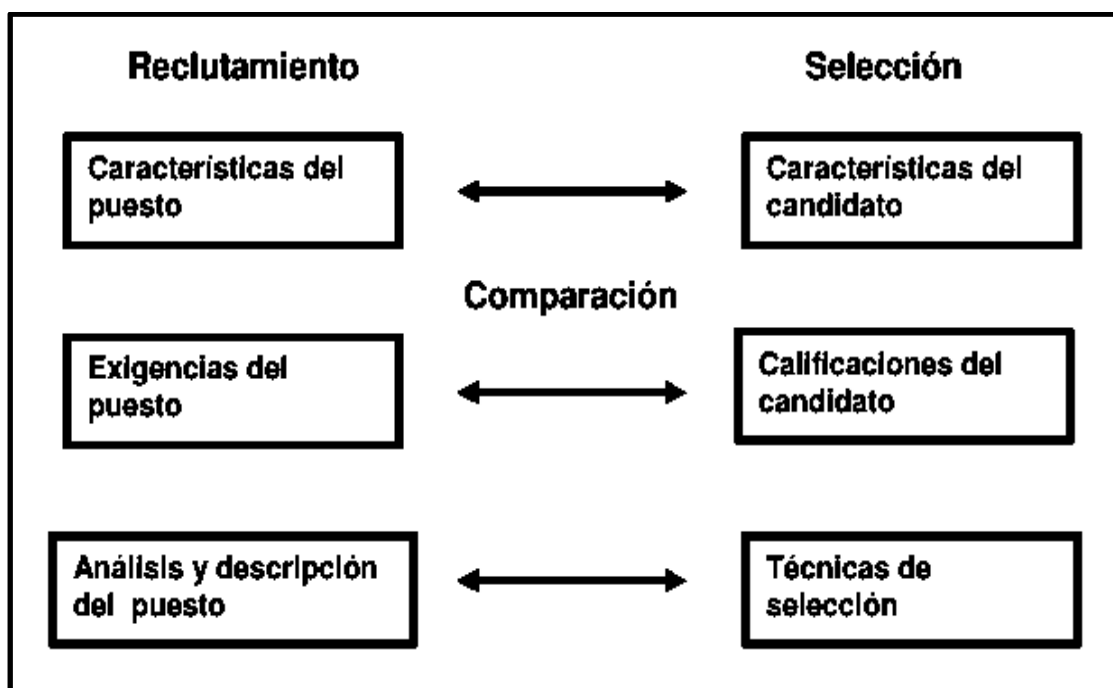
Es viable señalar que la selección de personal surge con la era de la llamada revolución industrial más que nada basado en fundamentos teóricos, tuvo que transcurrir 100 años para que se empiece a aplicar la psicología organizacional para los procesos de selección de personal, es decir considerar el comportamiento de las personas y las capacidades mentales para elegirlos. Tiempo después, en el año 1904 surge por primera vez la posibilidad de realizar un sistema planificado de selección de personal en las empresas, logrando incorporar en el año 1925 por primera vez el sistema de pruebas para diversos cargos ocupacionales, llegando a la década del 50 en la cual aparece el concepto estadístico para promedios los puntajes obtenidos en distintos ítems. Es relevante que a partir del año 1971 surge una corriente en defensa de los derechos fundamentales, por lo tanto surgen las llamadas reglas en contra de la discriminación laboral. A partir del año 2001 en adelante surgen diversas corrientes que permiten medir las capacidades de los trabajadores desde distintos ángulos enfocados en los cargos que van a desempeñar.

Diferencia entre selección de personal y reclutamiento.

Es importante señalar las diferencias existentes entre la selección de personal y reclutamiento de personal, puesto que para muchos son conceptos sinónimos, sin embargo, existe importantes diferencias entre ellos, las cuales son señaladas por Calderón (2019) en tres ámbitos: características, exigencias y tipo de análisis.

Figura 1.

Diferencias entre reclutamiento y selección de personal.



Fuente: Calderón (2019). Elaboración propia.

En el siguiente gráfico se puede deducir con facilidad que el proceso de selección prioriza a los candidatos y la técnica de selección propuesta, y el reclutamiento prioriza el puesto a postular.

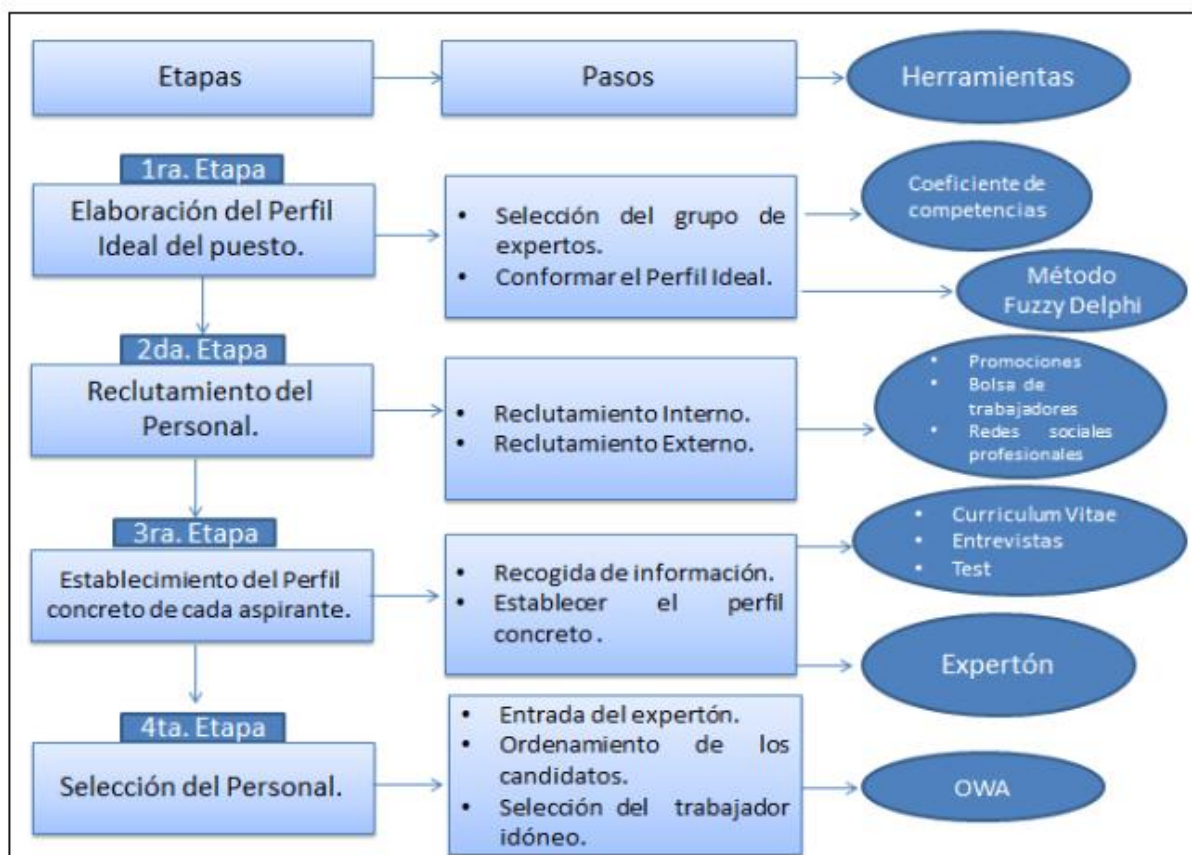
Teorías de la selección de personal.

Las teorías respecto al proceso de selección nos describe la importancia de incorporar al personal adecuado a la entidad, a partir de la elección del candidato que mejor se adecue a las características de un puesto de trabajo, por lo que resulta necesario que sea lo más eficaz y objetivo posible.

Teoría de los Subconjuntos Borrosos facilita el trabajo en situaciones de incertidumbre y de alta subjetividad. El uso de las herramientas matemáticas aportadas por la presente Teoría acompañada de los operadores OWA al proceso de Selección del Personal permite mitigar la subjetividad en torno a la toma de decisión que supone dicho proceso (Anido et al., 2019)

Figura 2.

Etapas del Proceso



Importancia de la selección de personal.

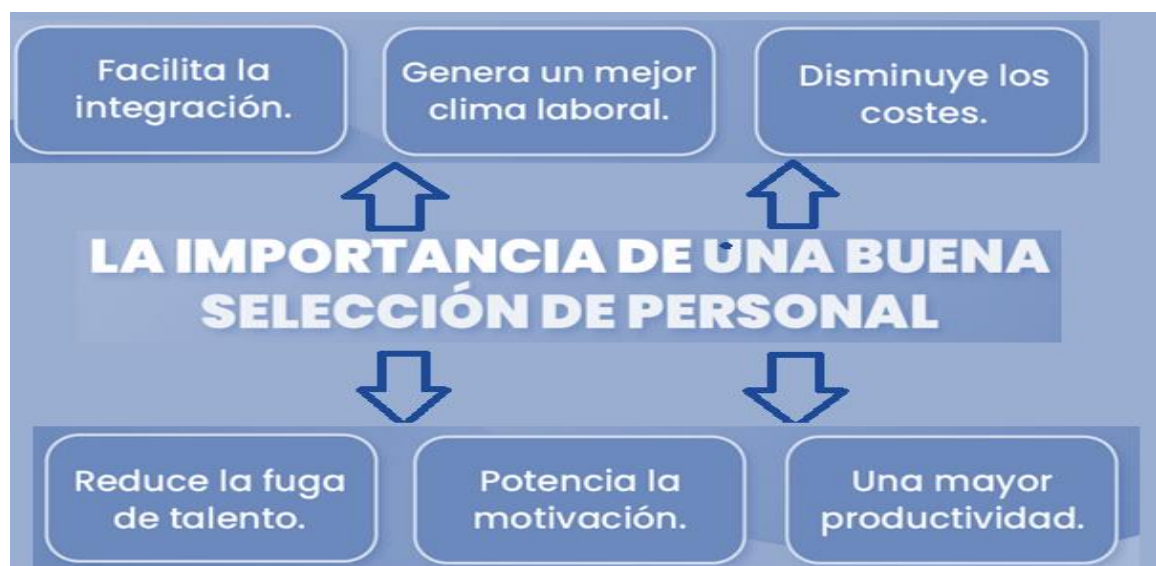
La importancia de la selección de personal, según Arrieta & Muñoz (2021) en su artículo investigativo señala las empresas e instituciones se encuentran bajo un alto nivel de competitividad debido a que requieren mostrar la productividad de sus equipos de trabajo de manera constante, por lo expuesto es claro señalar la necesidad de elegir

de la mejor manera posible al material humano que permita alcanzar los objetivos de las empresas u organizaciones con la mayor eficacia posible. De acuerdo a León (2000) el reclutamiento y selección de personal están ligados y no se pueden analizar uno sin el otro, porque un error en cualquier de los procesos se encuentra reflejado en la producción de los trabajadores de la empresa.

En otras palabras, se puede indicar que la selección de personal es el paso fundamental para que el rendimiento de la empresa mejore. Si es posible profundizar los conceptos de manera específica, es posible determinar la manera que influye una correcta selección de personal.

Figura 3.

Importancia de una buena selección de personal.



Fuente: Diseño propio.

Dimensiones de la selección de personal.

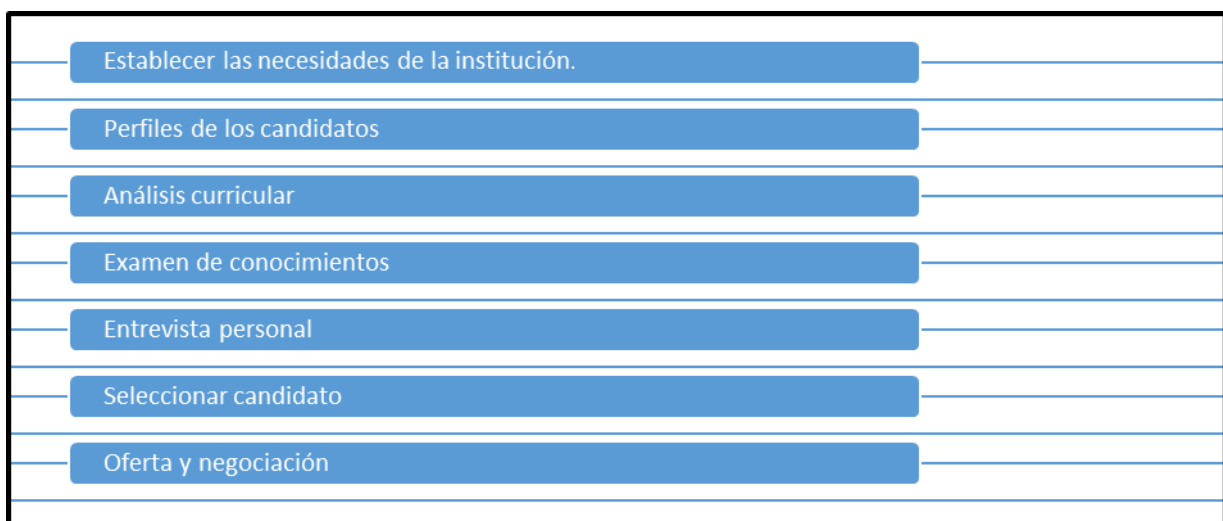
Según Blas (2019) las dimensiones o fases de la selección de personas deben encontrarse correctamente delimitadas, y dichas fases no pueden tener retorno para corregir errores, es decir debe seguir un cronograma preciso, que forma parte un plan estructurado de manera exacta. Las fases del proceso selectivo pueden ser distintas para muchos autores, sin embargo, la expuesta por la Doctora Roca (2021) es bastante precisa y no deja lugar a dudas que es el procedimiento más utilizado actualmente por

las empresas u organizaciones tanto pública como privadas, en la cual el concepto general es conocer que el personal seleccionado es elegido de acuerdo a sus competencias en determinado campo de acción.

Las dimensiones mencionadas son las siguientes: **Postulación y evaluación curricular**, según Chávez (2019) es la etapa donde el área encargada analizar los perfiles de los postulantes que enviaron su hoja de vida con los datos previamente mencionada, incluyendo toda la información relevante mencionada en el perfil publicado para cubrir una vacante. **Evaluación de conocimiento**, según Peñafiel (2020) son los que aprueban la etapa de evaluación de perfiles acceden a rendir una prueba de conocimientos relevante al tema de postulación, y solo los cuatro con mayor puntaje podrán acceder a la etapa final. Por último la **evaluación personal**, según Chávez (2019) es la evaluación realizada a través de una entrevista que permite conocer la forma de actuar o accionar de un candidato, no solo desde la parte teórica, si no la forma como se relaciona con el resto de sus compañeros y la forma como plantea soluciones antes situaciones apremiantes.

Figura 4.

Fases de un proceso de selección de personal efectivo-detallado.



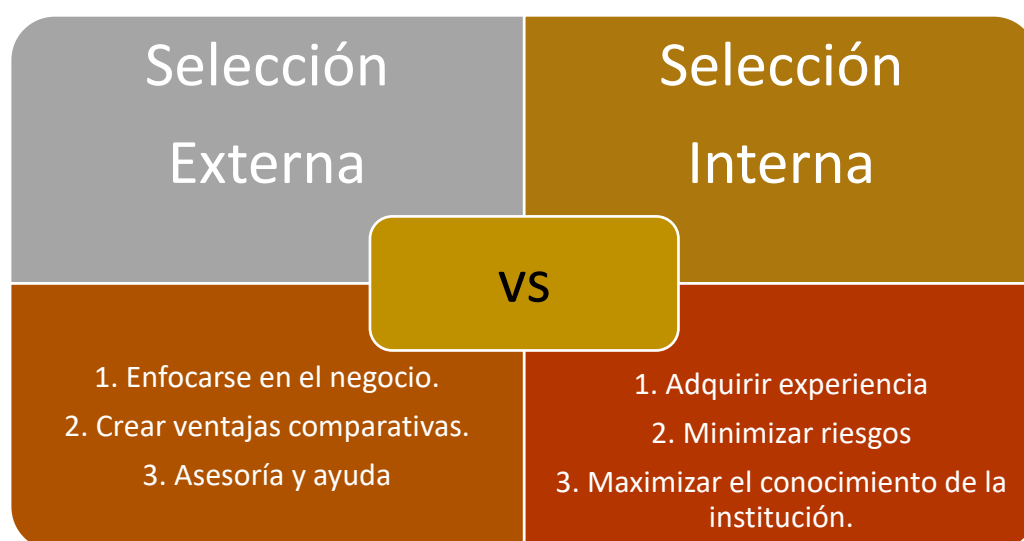
Fuente: Calderón (2019). Diseño propio.

En la adaptación de las fases mencionadas, los procedimientos utilizados en el proceso de selección de personal que se realiza en las instituciones públicas del Perú, de acuerdo a lo señalado en el Manual de Servidores Públicos (SERVIR, 2021b) los encargados de la selección de personal, se encargan específicamente de implementar las técnicas y criterios de evaluación para medir las competencias de los postulantes, es decir que de una forma específica las fases que se cumplen son las siguientes: analizar las hojas de vida, aprobar las que cumplen los criterios y eliminar las que no cumplen todos los requisitos; aplicar las técnicas y pruebas elegidas en los candidatos finalistas; y finalmente elegir al candidato ideal en base a las pruebas.

Los tipos de selección de personal, de acuerdo a Peñafiel (2020) por lo extenso del tema y por su continua discusión, es posible señalar que existe un sinnúmero de clasificaciones acerca de la selección de personal para una organización, sin embargo, más del ochenta por ciento de la bibliografía revisada coincide que existen dos tipos de procesos de selección de personal: externo e interno. El primero es evaluando personal no ligado actualmente a la organización, el segundo es evaluar a personas que no se encuentran ligadas a la empresa.

Figura 5.

Tipología de la selección de personal y sus ventajas.



Fuente: Diseño propio.

Técnicas e instrumentos de la selección de personal.

Las técnicas e instrumentos de selección de personal elegidos para desarrollar el proceso selectivo de personal son variadas y amplias, y para una mejor disposición didáctica de tu enseñanza hemos priorizado los más usados dentro de las áreas de Recursos Humanos de las instituciones públicas. Las técnicas a las cuales se refiere el investigador son las siguientes: entrevista, es la técnica con mayor preferencia por las áreas de recursos humanos, dado que se considera es abierta, permite la opción de inquietud-respuesta, habilidades, conocimientos sobre la plaza a asumir; en la actualidad, los entrevistados suelen usar metodologías diversas que permiten realizar el instrumento de diversas formas: persona a persona, video-llamada, teléfono, etc. Según Blas (2019) el test psicométrico, evalúa el comportamiento, actitudes y aptitudes de los candidatos, así como el potencial para desempeñarse de manera acorde de acuerdo a los lineamientos y objetivos de la empresa; el examen, evaluación de conocimientos diversos sobre una materia o rubro determinado, tiene una estructura diferenciada. De acuerdo a León (2000) el simulador situacional, presentación de acciones tipo o de ejemplo, ante las cuales el candidato debe resolver de acuerdo a su criterio y conocimientos previos adquiridos. Finalmente, el star technical, la cual es una técnica novedosa aplicada en los últimos diez años, en la cual se trata de obtener un promedio entre la evaluación por formación académica, conocimiento personal y posibilidades de afrontar de manera positiva desafíos.

Criterios de la selección de personal.

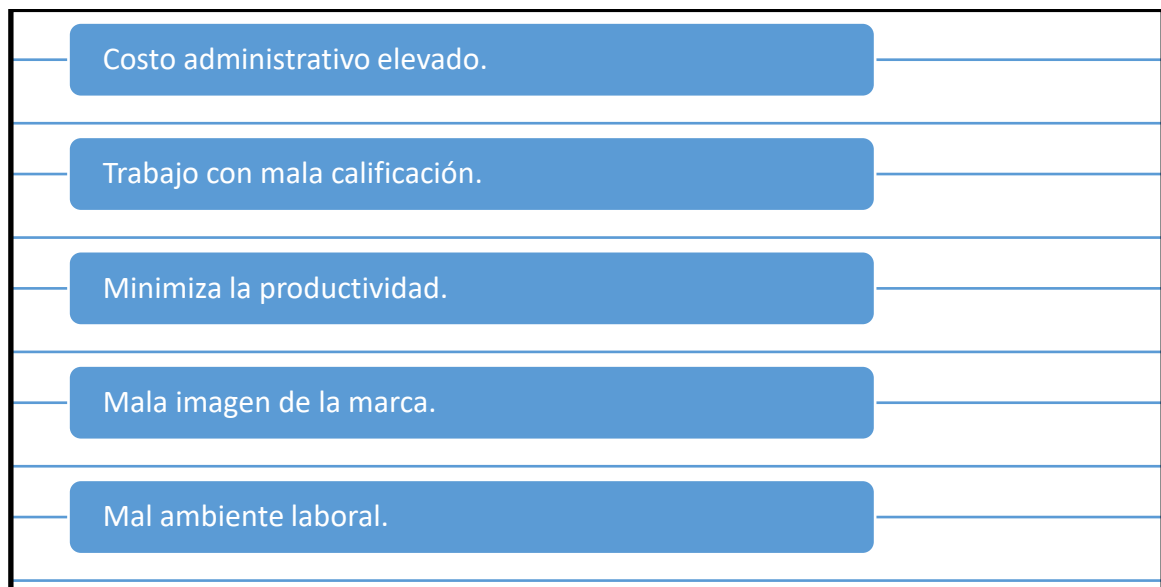
Conforme a Ballón (2021) los criterios a evaluar en las técnicas de selección de personal son los siguientes: instrumentales, capacidad de diagnóstico y análisis, conocimiento sobre la materia, capacidad de comunicar, resolver problemas, tomar decisiones., entre otros; personales, es el raciocinio crítico, voluntad ética, voluntad de laborar en grupo, habilidad para relacionarse con las personas, entre otros; y sistemático, corresponde a la creatividad, liderar grupos, motivación, entre otros.

Consecuencias de una mala selección de personal.

Conforme a Ballón (2021) las consecuencias de una mala selección de personal derivan en una mala práctica laboral, siendo las más comunes: disminución del rendimiento, las personas seleccionadas no tienen la capacidad para asumir los retos propuestos dentro de la vacante; débil clima laboral, la mala selección de personal deriva en un proceso de rotación de personal, puesto que la empresa tiene que ir viendo donde ubicar al personal mal contratado para conocer en qué área puede ser de utilidad; grupos no calificados, contratados sin capacidad para trabajar en equipo o laborar con metas u objetivos comunes; y mala imagen empresarial, la institución comienza ser vista como una mala institución u organización, dado las malas referencias laborales de sus trabajadores.

Figura 6.

Consecuencias de un mal proceso de selección.



Fuente: Elaboración propia.

Soluciones frente a un mal proceso de selección de personal.

Según Alvarez (2019) las soluciones más comunes usadas para contrarrestar los malos procesos de selección de personal son los siguientes: buscar la constante

mejoría de la imagen corporativa de la empresa, solicitar que el proceso de reclutamiento conste de varias fuentes de reclutamiento para tener una variedad de opciones al momento de seleccionar, presentar una oferta seria, con lineamientos claros, a los candidatos, trabajar de la mano con la máxima autoridad del área, para que los procesos se encuentren esquematizados y ordenados jerárquicamente, y por último buscar un candidato compatible con la vacante y la organización.

Figura 7.

Cuadro relación causas-soluciones del proceso de selección de personal.

Causas	Soluciones
Mala imagen de empresa	Mejora tu "Employer Branding"
Utilizar siempre la misma fuente de reclutamiento	Amplia tu alcance y descubre y aplica el Reclutamiento 2.0
Ofrecer condiciones fuera de mercado o falsas expectativas	Analiza el mercado y ofrece posibilidades de desarrollo u otros beneficios
No tener claro el perfil buscado: responsabilidades y requerimientos	Utiliza la Descripción de puestos de trabajo como herramienta previa a la selección
No buscar la compatibilidad del candidato con la compañía	Realiza entrevistas por competencias para valorar compatibilidades

Fuente: Elaboración propia.

Permanencia laboral.

Sobre la permanencia laboral, es importante señalar que el concepto de permanencia laboral se encuentra vinculado de manera directa a la estabilidad laboral dentro de una empresa, por tal motivo el investigador consideró definir a la permanencia laboral según la premisa de Arrieta & Muñoz (2021) en la cual menciona la permanencia laboral es un concepto nuevo el cual refiere de manera precisa al tiempo que un trabajador permanece en un institución u organización.

En otro enfoque, se considera que la permanencia laboral es una consecuencia de la estabilidad laboral, por lo cual es importante señalar que la estabilidad laboral es el derecho que tiene el trabajador de permanecer en su empleo y de no ser despedido sino cuando sobrevengan circunstancias previamente señaladas en la ley, como la

causa justa, con lo cual se puede entender que la finalidad de la estabilidad laboral es otorgar el carácter de permanencia a la relación de trabajo, proteger al trabajador contra los despidos arbitrarios, proporcionarle al trabajador mejores garantías para defender otros derechos, protegerlo contra la inseguridad de sus ingresos.

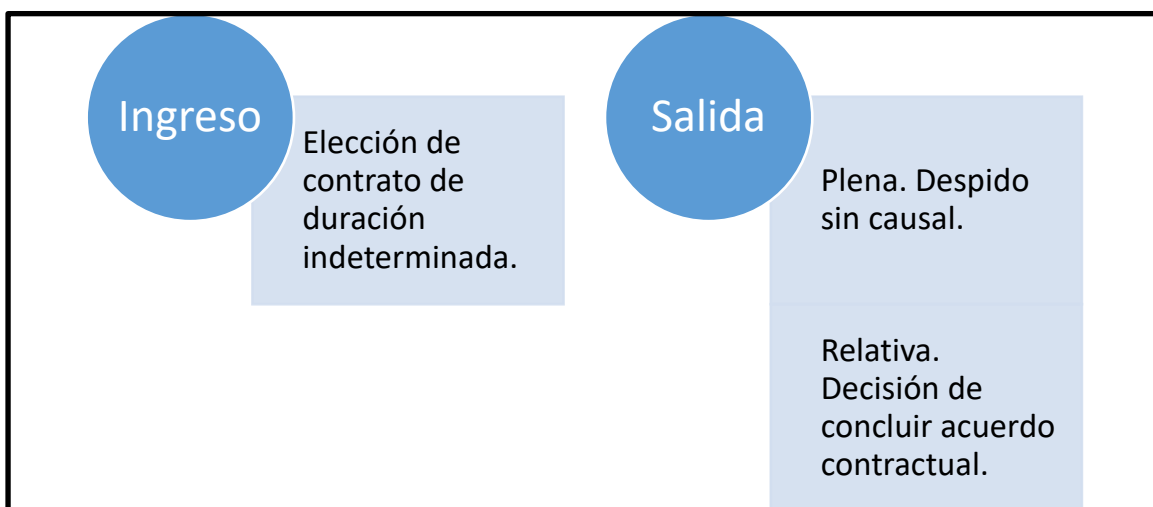
Desde un enfoque administrativo, es posible considerar la permanencia como en antónimo u opuesto de la deserción o desvinculación. Una mejor disposición didáctica para comprender el vínculo entre permanencia laboral y estabilidad laboral se puede ejemplificar a través de un esquema de análisis.

Clases de permanencia laboral.

Según García (2023) existen dos tipos de permanencia laboral: de ingreso y de salida. La permanencia de salida puede subdividirse en plena y relativa.

Figura 8.

Tipos de permanencia laboral.



Fuente: Elaboración propia.

Características de la permanencia laboral.

De acuerdo a García (2023) existen 4 características que pueden hallarse dentro de la permanencia laboral. Es un derecho garantizado y solo puede vulnerarse por razones justificadas por parte del empleador, el trabajador define su permanencia

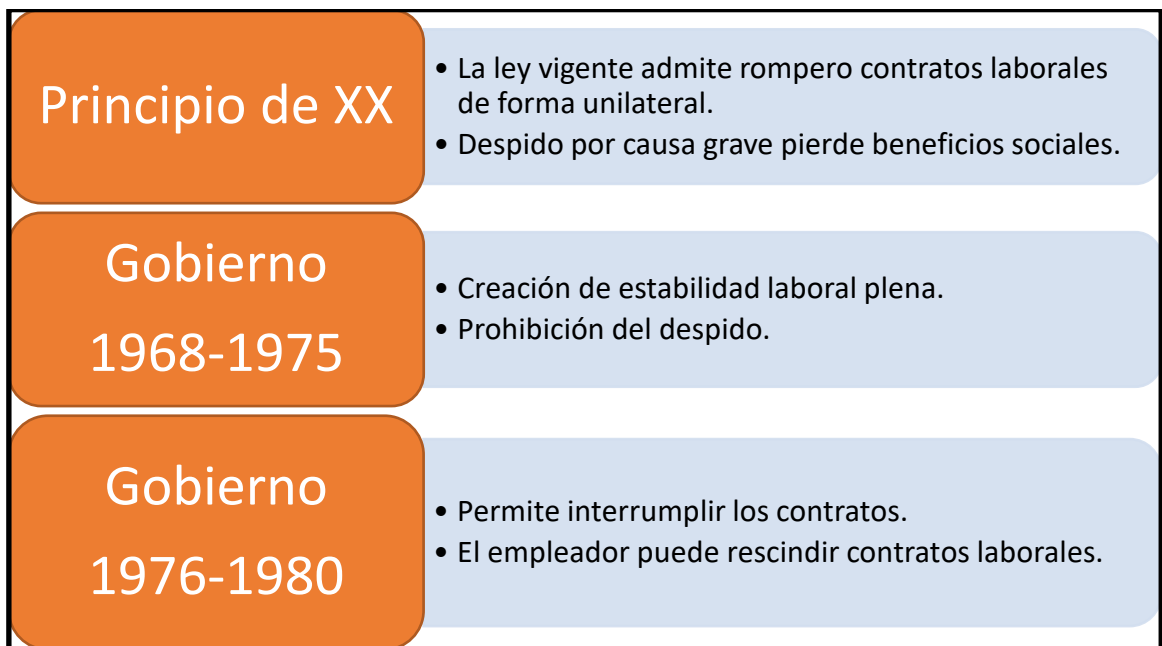
dado su nivel de satisfacción dentro de sus labores, es un derecho ilimitable en el tiempo, y busca la protección del trabajador.

Evolución de la permanencia laboral en Perú.

De acuerdo a la información por el autor la permanencia laboral es un concepto que aparece en el Perú del siglo XX y ha sufrido diversos cambios con el transcurrir de la historia, para un mejor entendimiento el investigador considero graficar dicha evolución en un cuadro de resumen que permite evidenciar las modificaciones más importantes.

Figura 9.

Evolución histórica de la permanencia laboral.



Fuente: Elaboración propia.

Posteriormente, la Constitución (Congreso de la República, 2021b) introdujo los derechos laborales continuando con la estabilidad absoluta del trabajo, a pesar de ello el presidente Belaúnde Terry tuvo como consigna un año después lograr disminuir la estabilidad laboral. Actualmente la Constitución vigente (Congreso de la República, 2021c) reconoce los derechos laborales pero permite diversos tipos de despidos por un número determinado de causales.

En conclusión, en la actualidad la permanencia del trabajador depende en una gran mayoría de casos de las decisiones del empleador, puesto que son ellos los que deciden y califican al empleado.

Dimensiones de la permanencia laboral.

Existen innumerables dimensiones o factores que pueden propiciar o acabar con la estabilidad laboral, dichos factores deben ser considerados indicadores directos de la real situación del colaborador en su centro de trabajo. Los factores se clasifican en beneficio laboral y el desempeño laboral. La clasificación mencionada es de acuerdo a las doctrinas postuladas por Macario (2019) la cual considera las siguientes dimensiones: beneficio laboral y desempeño laboral.

Beneficios laborales.

El beneficio laboral, según Macario (2019) los beneficios laborales son los factores apreciados por el trabajador o colaborador, es decir son vistos como indicadores para considerar si están cómodos en su lugar de trabajo. Los principales indicadores son los siguientes: bonificaciones, son los programas que la empresa o institución dispone para mejorar las condiciones o calidad de vida de sus trabajadores, como, por ejemplo: beneficios en tema de salud, transporte, alimenticio, entre otros; compensación, es la retribución que la empresa comparte con los trabajadores por sus logros u objetivos, por ejemplo: bonos de mediano año, bonos anuales, etc; la satisfacción en el trabajo desempeñado, de acuerdo a García (2023) es cuando el trabajador se siente a gusto o feliz con la tarea encomendada por la empresa, es decir siente que pone a disposición su talento y habilidades para conseguir el objetivo trazado por la institución; el crecimiento personal en la empresa, es la sensación que tiene el trabajador al sentir que su trabajo es valorado y que su buen desempeño le permite ir escalando posiciones dentro de la escala jerárquica de la organización. La identificación con la empresa, el trabajador se siente parte de un grupo o parte de una familia dentro de la empresa, es decir lo motiva trabajar y representa a dicha institución;

y la relación con los compañeros de trabajo, es un factor preponderante, el hecho que un trabajador se sienta cómodo y a gusto con sus compañeros de labores.

Desempeño laboral.

El desempeño laboral, según Blas (2019) es el rendimiento alcanzado para lograr un objetivo, en el cual el trabajador muestra su predisposición a laborar brindando sus capacidades y habilidades en post de un objetivo previamente trazado. El desempeño laboral a diferencia de los beneficios laborales, no es evaluado por sí mismo, sino que es evaluado por la unidad donde labora y por el área de recursos humanos, dado que su evaluación comprende el desempeño dentro del centro de trabajo, es decir productividad y su relación con el ambiente laboral.

En conclusión, la permanencia laboral es el tiempo que puede un colaborador desempeñar las tareas o actividades designadas por la empresa durante un período de tiempo, dicho tiempo depende generalmente de su nivel de productividad y desempeño. En la actualidad, es posible evidenciar que las empresas privadas tienen menor nivel de rotación, lo cual guarda relación con el nivel de dificultad y exhaustivo análisis de las pruebas realizadas a los candidatos a una vacante en el sector privado, es decir son candidatos que se encuentran más preparados para las tareas asignadas ya que los test permiten evidenciar sus capacidades para proyectar un posible rendimiento positivo.

Permanencia laboral en el sector público peruano.

La permanencia en el sector público específicamente en el Perú, es un problema recurrente en diferentes medios de comunicación, puesto que siendo en las instituciones públicas donde más se respetan los derechos laborales, en nuestro país es un caso diferente. Inclusive, el investigador pudo observar cómo el sector público vulnera las principales leyes laborales sin que los Poderes del Estado intervengan de manera adecuada, un ejemplo de ello son los contratos CAS, los cuales no respetan los mínimos principios normativos estipulados en nuestra constitución. Según el Manual del Servidor Público (SERVIR, 2021b), los criterios a considerar por el colaborador que desea

continuar trabajando como servidor público, debe tener en cuenta los siguientes términos:

Permanencia laboral en el sector privado peruano.

Es posible evidenciar por criterios expuestos que a diferencia de los factores comunes que evalúan en las empresas privadas, llámese desempeño laboral y adaptación al centro de trabajo, en el sector público se incluye el irrestricto cumplimiento de las normativas presupuestadas por la institución. Por ejemplo, en una empresa privada los gerentes de primera línea puedan asumir riesgos y decisiones que no están descritas dentro del manual de la empresa; en las empresas públicas eso es recaer en una falta o delito.

Formas de concluir la permanencia laboral.

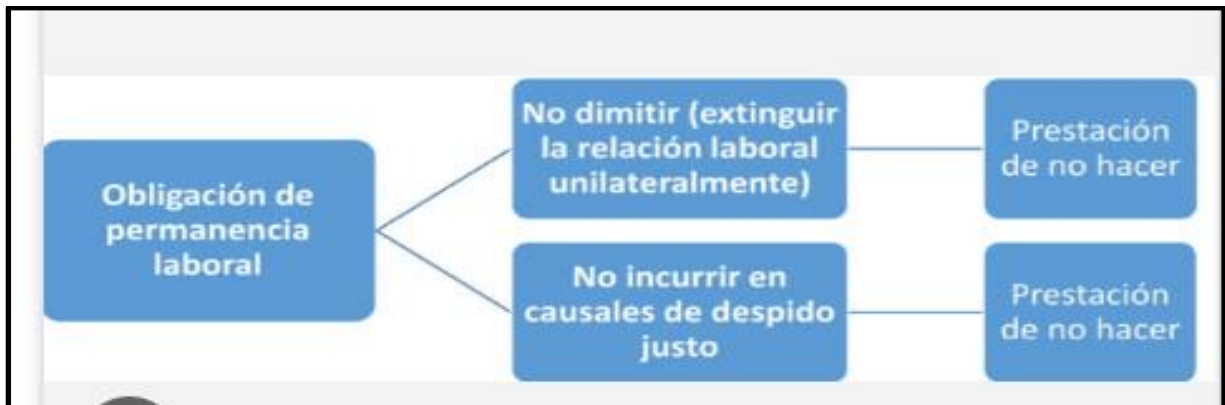
Las formas de concluir la permanencia laboral, de acuerdo a la Ley Laboral vigente de nuestro país, la cual está amparada por el Código Civil Peruano (Congreso de la República, 2021a) solo se puede romper un vínculo laboral de las siguientes maneras: unilateral, es cuando el empleador o empleado decide rescindir el acuerdo laboral, de manera individual. Por ejemplo: un trabajador que se va sin previo aviso, un despido intempestivo justificado o no justificado, entre otros; y consensuado, es cuando un empleador y empleado llegan a un pacto u acuerdo para que el empleado deje de desempeñar sus funciones: renuncia, ascenso a nuevo puesto, entre otros.

Obligaciones de la permanencia laboral.

Las obligaciones de la permanencia laboral, de acuerdo a la Ley Laboral vigente de nuestro país, la cual está amparada por el Código Civil Peruano (Congreso de la República, 2021a) existe una obligatoriedad para que un trabajador continúe en su puesto de trabajo, las obligaciones son de dos tipos y se encuentran expresadas en el siguiente gráfico:

Figura 10.

Obligaciones de permanencia laboral.



Fuente: Diseño propio.

Relación entre la permanencia laboral y selección de personal.

La relación selección de personal y permanencia laboral, de acuerdo a lo expresado por Alvarez (2019) los factores que permiten evaluar la permanencia de un trabajador en un centro de trabajo, son ítems que pueden ser medidos en las evaluaciones realizadas durante el proceso de selección de personal sin ninguna complicación.

En la teoría expuesta por el mismo autor señala que si las evaluaciones fueran desarrolladas teniendo en cuenta criterios técnicos con el apoyo de administradores especializados en captación de talento humano y psicólogos, con capacidad para crear instrumentos evaluativos que otorguen al evaluador las respuestas correctas, no existiría problemas como renuncias, desmotivación u otros factores que afecten al trabajador. En otras palabras, un correcto proceso de selección de personal, eleva el tiempo de permanencia de un trabajador en su centro de labores; y un inadecuado proceso de selección de persona, reduce el tiempo de permanencia de un trabajador en su centro de labores.

Municipalidad de Breña.

El distrito de Breña es uno de los cuarenta y tres distritos que conforman la provincia de Lima, ubicado en la zona denominada Lima Centro. La institución

encargada de gobernar el distrito es la Municipalidad de Breña, la cual se encuentra bajo la autoridad del actual alcalde, José Dalton Li Bravo.

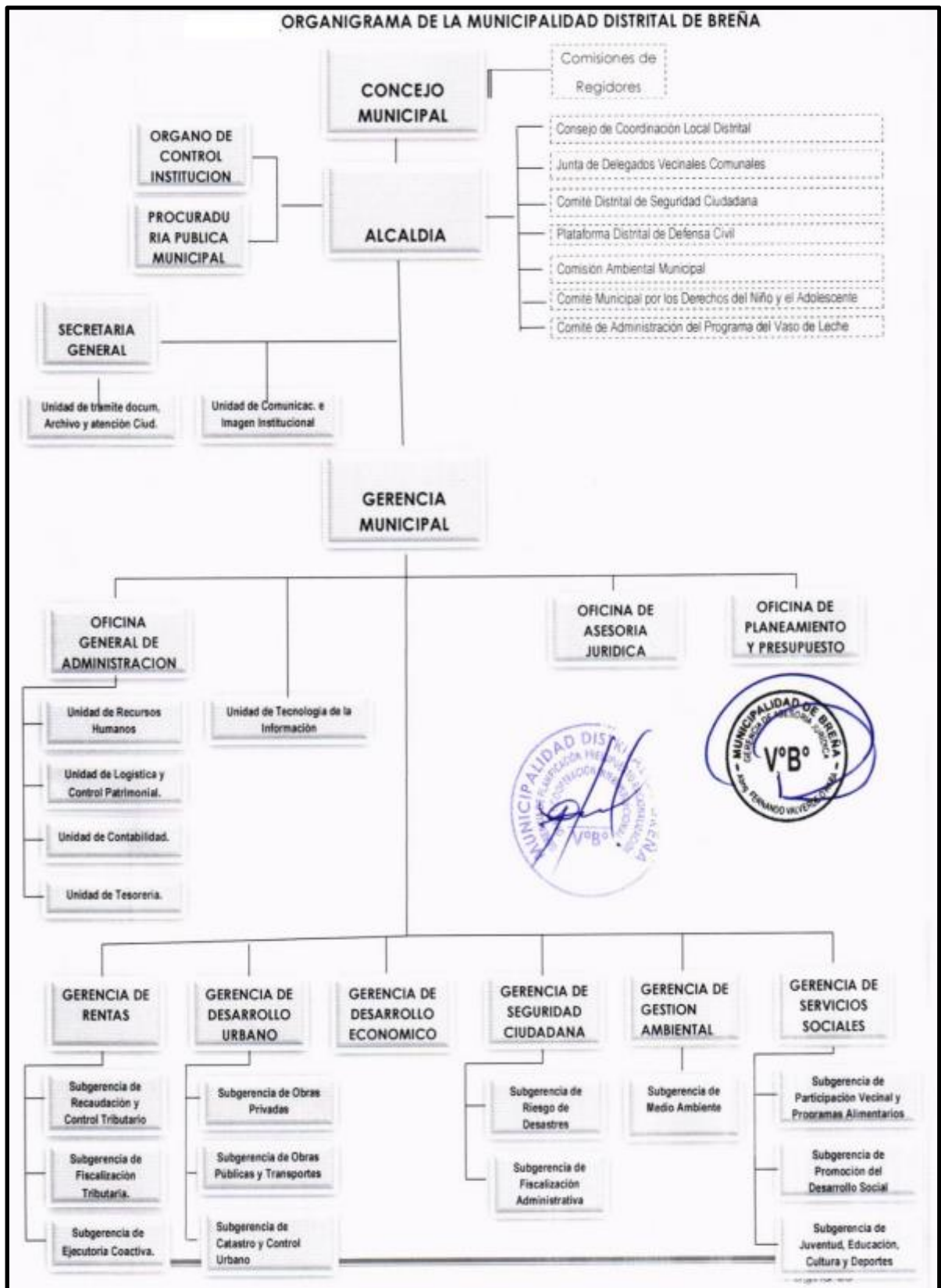
La Municipalidad de Breña es supervisada de acuerdo a los lineamientos de la Contraloría de la República.

Los trabajadores de la Municipalidad de Breña, Según el Registro Nacional de Municipalidades RENAMU (2021) la mencionada municipalidad distrital tiene quinientos dos trabajadores activos, divididos de la siguiente forma: el sesenta y dos por ciento formar para del grupo de los funcionarios, y el treinta y ocho por ciento son personal obrero y seguridad.

Los trabajadores se encuentran divididos de acuerdo al organigrama oficial de la Municipalidad de Breña (2021) el cual se encuentra expresada en el siguiente gráfico, mediante el cual se pueden observar las áreas correctamente delimitadas para su mejor entendimiento.

Figura 11.

Organigrama de la Municipalidad de Breña.



Fuente: Plataforma de la Municipalidad de Breña (2021).

La unidad de asesoría jurídica de la Municipalidad de Breña, según Portal Web Municipalidad de Breña (2021) se encuentra compuesta por el jefe de Asesoría Jurídica, por el especialista legal, dos analistas legales, y dos secretarias. La evaluación durante el proceso de selección de personal en el área de Asesoría Jurídica.

Es prioritario señalar que en años anteriores las pruebas realizadas al personal a contratar para el área en mención constaban de tres partes: evaluación curricular, evaluación de conocimiento, evaluación psicológica y entrevista personal. Según Portal Web Municipalidad de Breña (2021) en primer lugar, la evaluación curricular, es el procedimiento en el cual se evalúa la hoja de vida del candidato, se mide los años de experiencia, experiencia en el puesto a cubrir o similar, formación académica. La prueba tiene una evaluación secreta por parte del área de Recursos Humanos y tiene una calificación numérica de 0 al 20. Es necesario anexar medios probatorios de la experiencia y formación académica. En segundo lugar, la Evaluación de conocimientos, es el procedimiento que evalúa los conocimientos sobre la posición a postular, conocimientos teóricos. La prueba consta de diez preguntas, y tiene una calificación numérica del 0 al 20. En tercer lugar, la evaluación psicológica, es el procedimiento donde se busca conocer el perfil psicológico del postulante, no tiene criterio calificativo. La prueba duraba alrededor de una hora. Por último, la entrevista personal, es una entrevista de corroboración de los resultados de las evaluaciones y conocer las impresiones personales del postulante. La entrevista duraba cerca de quince minutos.

Es relevante señalar que las etapas son evolutivas, es decir es necesario pasar la primera para continuar con la segunda, y así sucesivamente. Durante el año 2021, por efectos de seguridad ante la crisis sanitaria propiciada por la Pandemia del Covid19, la evaluación sufrió algunos cambios significativos: evaluación curricular, es declarativa no requiere corroboración de la experiencia y formación de forma inmediata. La evaluación de conocimientos, el examen es virtual y se realiza sin supervisión. La evaluación psicológica, no se realizó evaluación psicológica. La entrevista personal, la

entrevista con una duración de tres a cuatro minutos se realizó vía la plataforma conocida como zoom.

Base epistemológicas.

El presente trabajo investigativo cuenta con una sólida base epistemológica puesto que se fundamenta en la doctrina de la Administración de recursos humanos en la gestión pública, y entrelaza conocimiento con teorías fundamentadas en las bases de la Psicología y la doctrina del Derecho Laboral.

Base filosóficas.

El presente trabajo investigativo tiene un fundamento filosófico referente a la interacción de fundamentos teóricos los cuales interactúan respetando los cánones especificados para desarrollar una investigación científica. En otras palabras, el trabajo ha sido desarrollado en respeto de las ordenanzas y procedimientos de una investigación con carácter científico.

Bases legales

El presente trabajo investigativo no solo ha respetado, si no se ha fundamentado bajo el marco normativo de la legislación peruana e internacional sobre el derecho laboral o comúnmente conocido como derecho al trabajo.

Las leyes consideradas en el presente trabajo son las siguientes: Legislación Internacional Laboral señalada por el Organismo Internacional del Trabajo, Ley General del Trabajo bajo el amparo de la Constitución Peruana (Congreso de la República, 2021c) y el Código Civil (Congreso de la República, 2021a), Ley de Contrataciones Públicas y Ley Servir (SERVIR, 2021a), Legislación sobre el Servidor Público. Los principios éticos legales se encuentran fundamentados en los siguientes textos: códigos de ética empresarial 2003, y la carta de la Organización de Estados Americanos en materia del derecho al trabajo.

Antecedentes del problema.

Antecedentes nacionales.

Ballón (2021) en su tesis titulada “Selección de personal y relación con la rotación de colaboradores operarios. Empresa constructora G&R de Trujillo 2021”, para optar el grado de licenciado en Administración en la Universidad César Vallejo, en la cual buscaba determinar las situaciones que promueven constantes cambios en los puestos de trabajo dentro de la empresa. El estudio cuantitativo con una muestra de 42 colaboradores y aplicando como instrumento la encuesta, concluyó que una correcta selección de personal y proceso de reclutamiento evita la necesidad de rotar las posiciones laborales dentro de la empresa en el 52% de los casos, y en relación directa la rotación de personal es un punto fundamental para que aumente el tiempo de permanencia de un colaborador en la empresa.

Alvarez (2019) en su tesis titulada “Estrategia de selección de personal por competencia para disminuir la rotación de personal en la empresa de transporte TAC, Chiclayo 2019”, para optar el grado de licenciado en Administración en la Universidad Señor de Sipán, cuyo interés es determinar la relación entre las variables mencionadas en el título. El estudio cuantitativo basado en una muestra de 52 personas usó el instrumento la encuesta, y concluyó que la selección de personal y rotación de personal tienen una significancia de 0,853 en la escala de correlación.

Cosio (2021) en su tesis titulada “Rotación de personal y productividad laboral en la Municipalidad distrital de Huaura, 2021”, para optar el grado de licenciado en Administración en la Universidad Alas Peruanas, en la cual buscaba determinar las situaciones que promueven constantes cambios en los puestos de trabajo dentro de la empresa GM Constructores, aplicando un estudio cuantitativo con una muestra de 42 trabajadores y usando como instrumento la encuesta, concluyó que existe relación directa entre la rotación de personal y contratación de los mismo corroborado por un nivel de relación de 0,927.

Rivera (2021) en su tesis titulada “Valoración del clima laboral en los trabajadores de Serenazgo de la Municipalidad de Lima Metropolitana”, para optar el grado de licenciado en Psicología en la Universidad Ricardo Palma, la cual tiene por

objeto valorar la influencia del clima laboral en los trabajadores de un área determinada de una institución pública. El estudio de enfoque cuantitativo focalizado en 48 personas precisó en uno de los postulados finales un inadecuado clima laboral es un factor determinante para que los trabajadores decidan interrumpir su permanencia en un centro de labores en el 67% de los casos.

Ponce (2019) en su tesis titulada “Selección y rotación de personal en las oficinas de UGEL Lima Provincias 2019”, para optar el grado de licenciado en Administración en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, cuyo interés es determinar la relación entre las variables mencionadas en el título. El estudio cuantitativo con una muestra de 56 personas usó el instrumento la encuesta estructurada, y concluyó que la selección de personal y rotación de personal tienen una significancia inversa muy fuerte correspondiente a 0,873.

Antecedentes internacionales.

García (2023) en su tesis titulada “Proceso de selección de personal como herramienta para reducir la rotación de personal del sector bancaria de San Juan de Sacatepequez”, para optar el grado de licenciado en Administrador de Negocios en la Universidad Panamericana de Guatemala, la cual busca precisar la tipología de relación existente entre la selección de personal y permanencia laboral. El estudio de enfoque cualitativo, utilizando la entrevista a 4 trabajadores, concluyó que existe una estrecha relación entre la selección y permanencia de los trabajadores, se puede asegurar que es el factor de mayor preponderancia para determinar si un trabajador acorta o extiende su permanencia laboral.

Velez (2019) en su tesis titulada “Selección de personal y su relación con el tiempo laborado en una institución pública”, para optar el grado de licenciado en Gestión Pública en la Universidad Javeriana de Colombia, la cual tiene por objetivo establecer la relación entre la selección de personal y el tiempo que un trabajador se mantiene laborando dentro de su centro de labores. El estudio de carácter cuantitativo, utilizó como instrumento la encuesta aplicada a una población de 53

trabajadores, estableció la relación de un correcto proceso selectivo de candidatos y una baja rotación de puestos de trabajo con una significancia de 0,885 en la escala de Pherson.

Ocoró (2020) en su tesis titulada “Baja permanencia en los cargos de las droguerías La Rebaja”, para optar el grado de licenciado en Administración en la Universidad Pacífico de Colombia, en la cual buscaba determinar cuales son las causales que conllevan a un reducido nivel de permanencia de los trabajadores en los puestos de trabajo, para lo cual se utilizó como instrumento la encuesta a 48 trabajadores. La investigación concluyó evidenciando una relación directa entre la alta rotación de personal y mala selección de personal corroborado por un nivel de relación de 0,867.

Vecchio (2020) en su tesis titulada “Selección de Personal y la permanencia laboral en los trabajadores municipales de Manabí 2020”, para optar el grado de licenciado en Psicología en la Universidad Simón Bolívar de Quito, la cual tiene por objeto valorar la relación existente entre las variables en una institución pública municipal. El estudio de enfoque mixto focalizado en 52 personas precisó en uno de los postulados finales un inadecuado proceso selectivo es un factor determinante para que los trabajadores interrumpan o vean interrumpida su permanencia en un centro de labores en el 59% de los casos.

Capítulo II. El problema, objetivos, hipótesis y las variables

Planteamiento del problema

Descripción de la realidad problemática

En los últimos 41 años se vienen tejiendo diversas teorías que relacionan de forma directa la elección de empleados y el tiempo de permanencia en los cargos, puesto que han ido surgiendo diversos fundamentos teóricos que buscan establecer una correlación entre los términos para evaluar la forma de conexión de los mismos.

La problemática que afecta a la mayoría de empresas tanto públicas como privadas es la realización de un proceso selectivo de personal poco eficiente lo cual suele acarrear en el alto nivel de rotación de personal, puesto que los candidatos elegidos no logran cubrir las expectativas de sus contratantes o básicamente no encajan dentro de la estructura laboral de la empresa.

Por lo expuesto, las variables en mención requieren ser analizadas como un problema en conjunto, puesto que se encuentren entrelazadas de forma estrecha, sin embargo también pueden recibir influencias externas que puede reducir los niveles de permanencia en un puesto de trabajo como lo son: estrés laboral, insatisfacción con el cargo, problemas familiares, entre otros.

A nivel internacional, en Europa, específicamente en los países evolucionados como Alemania, Islandia, Suiza la elección del personal de trabajo es parte un proceso largo y exhaustivo con resultados óptimos, lo cual garantiza que los perfiles sean idóneos para el cargo consiguiendo que los trabajadores permanezcan en sus puestos laborales por largo tiempo. Ballón (2021) señala que Europa es uno de los continentes donde existe menor circulación o cambios en los puestos laborales, sobre todo en empresas formales privadas donde un trabajador puede permanecer en situación laboral estable toda su vida.

A nivel Latinoamericano, la situación es totalmente opuesta, según Ballón (2021) países como Bolivia, Perú, Ecuador y Colombia son los países con menor tasa de permanencia laboral en el puesto de trabajo, y si ha dicho dato se suma el hecho que la mayoría de empresas no son formales, el nivel de rotación y permanencia de los trabajadores es muy alta. Obviamente, el proceso selectivo no tiene en consideración escoger al más idóneo si no usualmente se escoge al postulante más cercano o más nexos

A nivel nacional, nuestro país lamentablemente se encuentra rezagado en materia de recursos humanos, siendo uno de los países que presenta más fallas en el área de selección y reclutamiento de personal en el ámbito público, esto debido a los bajos estándares para contratar personal calificado. Alvarez (2019) señala el problema de seleccionar personal idóneo para oficinas públicas no es involuntario, más bien se asume que las instituciones públicas son el botín de guerra o casa de empleos de la persona o partido que ganó las elecciones. Al momento que la gerencia se da cuenta que el contratado no funciona, lo cambian a otra área, y así hasta que encaje”. En otras palabras, las instituciones públicas a nivel nacional están infestadas de malas contrataciones debido a malos procesos selectivos, lo que conlleva a una rotación de personal innecesaria en los puestos de trabajo propiciando que los trabajadores no terminen de adaptarse y conocer las responsabilidades u obligaciones de su labor.

A nivel local, Alvarez (2019) precisa que la situación en las empresas público-privadas de la ciudad de Lima no es diferente a la realidad expresada a nivel nacional, es decir malas selecciones de personal repercuten en una alta rotación de los mismos.

En la institución en mención, la Municipalidad de Breña ha presentado problemas de selección en todas sus áreas de trabajo y con una permanencia reducida de los trabajadores en su puesto de trabajo. Según el portal web de la Municipalidad de Breña (2021) se pudo evidenciar que las áreas de asesoría

jurídica, deportes, y cobranzas; son las áreas que tienen el personal con menos tiempo en los cargos que asumieron durante el 2020, y que en líneas general el personal que brinda servicio CAS no renueva sus contratos laborales más allá de los seis meses. Si el análisis se focaliza en el área de asesoría jurídica de la Municipalidad durante el año en curso, la permanencia promedio es de apenas seis meses por cada colaborador, con lo cual el cronograma de objetivos del plan municipal no se avanza de manera correcta.

Problemas de investigación

La institución tiene un proceso específico y regulado para la contratación de personal, en la cual se indica el perfil requerido de manera precisa, sin embargo, a pesar de ello existe un reducido nivel de permanencia de los colaboradores en el área de Asesoría Jurídica, el cual es el más bajo de todas las unidades de trabajo de la institución edil, por tanto, se expone las siguientes interrogantes:

Problema general

¿Cuál es la relación de la selección de personal con la permanencia laboral en el área de Asesoría Jurídica de la Municipalidad de Breña, Lima, 2021?

Problemas específicos

¿Cuál es el nivel del proceso de Selección de Personal y sus factores en el área de Asesoría Jurídica de la Municipalidad de Breña, Lima, 2021?

¿Cuál es el nivel de la Permanencia Laboral y sus factores en el área de Asesoría Jurídica de la Municipalidad de Breña, Lima, 2021?

¿Cuál es la relación entre la postulación y evaluación curricular y la Permanencia Laboral en el área de Asesoría Jurídica de la Municipalidad de Breña, Lima, 2021?

¿Cuál es la relación entre la evaluación de conocimientos y la Permanencia Laboral en el área de Asesoría Jurídica de la Municipalidad de Breña, Lima, 2021?

¿Cuál es la relación entre la evaluación personal y la Permanencia Laboral en el área de Asesoría Jurídica de la Municipalidad de Breña, Lima, 2021?

Objetivos de la investigación

Los objetivos de la investigación planteada se encuentran expuestos de la siguiente forma:

Objetivo general

Determinar la relación entre la Selección de Personal y la Permanencia Laboral en el área de Asesoría Jurídica de la Municipalidad de Breña, Lima, 2021.

Objetivos específicos

Identificar el nivel del proceso de Selección de Personal y sus factores en el área de Asesoría Jurídica de la Municipalidad de Breña, Lima, 2021.

Identificar el nivel de la Permanencia Laboral y sus factores en el área de Asesoría Jurídica de la Municipalidad de Breña, Lima, 2021.

Determinar la relación entre la postulación y evaluación curricular y la Permanencia Laboral en el área de Asesoría Jurídica de la Municipalidad de Breña, Lima, 2021.

Determinar la relación entre la evaluación de conocimientos y la Permanencia Laboral en el área de Asesoría Jurídica de la Municipalidad de Breña, Lima, 2021.

Determinar la relación entre la evaluación personal y la Permanencia Laboral en el área de Asesoría Jurídica de la Municipalidad de Breña, Lima, 2021.

Justificaciones e importancia.

Las justificaciones de la investigación pueden ser divididas de la siguiente manera:

Valor teórico

El análisis realizado y expuesto de forma descriptiva tiene un valor teórico importante y justificable, puesto que se pudo hallar concordancia entre los datos obtenidos en la investigación con la teoría fundamentada seleccionada respecto a la

gestión de talento humano; por tal motivo los estudios expresados dentro de la presente tesis pueden servir como base para estudios futuros.

Utilidad metodológica

La tesis tiene se justifica desde un punto de vista metodológico, dado que se utilizó el enfoque, metodología e instrumentos adecuados y reconocidos como parte de la investigación científica correcta, cumpliendo todas las direcciones del rigor científico.

Implicancias prácticas

La tesis se justifica desde un punto de vista práctico, debido a que los resultados y propuestas de cambio pueden ser aplicados en otras áreas de recursos humanos tanto de empresas públicas o privadas. Es importante señala que el nuevo proceso selectivo tiene poco tiempo de práctica puesto que nació a través de cubrir las necesidades suscitadas como consecuencia de la pandemia del covid 19.

Sustento legal

La tesis se justifica desde el plano legal, porque la investigación brinda resultados óptimos en búsqueda de la justicia y aplicando las ordenanzas de contratación de personal público o Ley del servidor público, reglamentada por Servir.

Justificación social

La tesis tiene justificación social porque buscar beneficiar a todos los postulantes al tener un proceso selectivo más justo, y a su vez los vecinos del distrito tendrán un mejor desempeño por parte del área de Asesoría Jurídica en beneficio de la Municipalidad. La propuesta busca mejorar la calidad de los procesos selectivos, y a través de ello mejorar la atención eficiente a los ciudadanos.

La viabilidad de la investigación

La tesis ha sido viable porque las fuentes utilizadas son de carácter público, es decir es de libre acceso y sin las exigencias o requerimientos de solicitudes municipales, así como la obtención de los datos ha sido realizada con facilidad puesto que las personas han tomado una posición abierta frente a las preguntas realizadas.

Fuentes de información.

Las fuentes seleccionadas en el presente trabajo de carácter investigativo fueron: Ley servir, el cual contiene los lineamientos de contratación de servidores públicos; postulantes o candidatos, la información de los postulantes se encuentra colocada en el portal web; el área de recursos humanos, la cual se encarga de publicar los lineamientos de cada una de las contrataciones solicitadas; y por último la Contraloría de Nación, contiene la información publicada en su website, en la cual están evidenciadas las malas prácticas de contratación de cada una de las instituciones públicas del país.

Importancia

La importancia de la investigación es señalar que un correcto proceso de selección del personal idóneo permite que la permanencia de los trabajadores en el área sea mucho mayor, lo que conlleva al mayor conocimiento de sus obligaciones laborales, lo cual genera un mejor desempeño en post de los ciudadanos.

Delimitación de la investigación.

Las delimitaciones sociales del trabajo son los abogados colegiados y habilitados de distritos aledaños al distrito de Jesús María, la espacial es la Municipalidad Distrital de Jesús María, y la temporada es de seis meses entre Mayo y Noviembre 2022.

Limitaciones de la investigación.

Las limitaciones fueron de dos tipos: tiempo y temor. El tiempo porque a la par de la realización de la presente tesis el autor venía desempeñando sus labores personales, por lo cual no contaba con la plenitud del tiempo requerido para la realización. El factor temor, puesto que muchos postulantes tenían dudas para participar de la investigación por lo cual fue necesario explicar al detalle la finalidad del estudio.

Hipótesis.

Hipótesis general.

Existe relación directa y significativa entre la Selección de Personal y la Permanencia Laboral en el área de Asesoría Jurídica de la Municipalidad de Breña, Lima, 2021.

Hipótesis específicas.

Existe relación directa y significativa entre la postulación y evaluación curricular y la Permanencia Laboral en el área de Asesoría Jurídica de la Municipalidad de Breña, Lima, 2021.

Existe relación directa y significativa entre la evaluación de conocimientos y la Permanencia Laboral en el área de Asesoría Jurídica de la Municipalidad de Breña, Lima, 2021.

Existe relación directa y significativa entre la evaluación personal y la Permanencia Laboral en el área de Asesoría Jurídica de la Municipalidad de Breña, Lima, 2021.

Operacionalización de las variables.

Variables

El presente trabajo muestra dos variables: La variable independiente es selección de personal y la categoría dependiente permanencia laboral.

Dimensiones

Postulación y evaluación curricular

Es el proceso que limita la forma de postular a una sola metodología y el examen curricular que evalúa la experiencia general y específica.

Evaluación de conocimiento

Es la evaluación a través de un examen virtual de diez preguntas que pueden ser de dos tipos: calificación de verdadero y falso, y respuestas múltiples.

Entrevista personal

Es la entrevista de diez minutos a través de una plataforma virtual que permite evaluar al postulante.

Beneficio laboral

Es la forma como el colaborador contratado se relaciona con sus compañeros de trabajo y se adapta a las funciones de su labor, y a su centro de trabajo.

Evaluación de desempeño

Es básicamente lograr resultados esperados, sin medir causales o motivos.

Indicadores.

Medio de postulación y examinación de la hoja de vida. Estipula la presentación de la información del candidato, conocido comúnmente como formato de postulación u hoja de vida, en la cual se detalla la formación y la trayectoria laboral.

Examen técnico de conocimientos relacionados. Tipo de evaluación de conocimientos.

Entrevista personal. Modalidad virtual, cara a cara, entre el evaluador y postulante.

Evaluación del área de RRHH. Se evalúa si el trabajador logra adaptarse e interactuar con sus compañeros de la forma adecuada.

Evaluación de la Gerencia del área de asesoría jurídica. Se evalúa si el colaborador logró las metas y objetivos trazados con eficiencia.

Tabla 1

Operacionalización de las variables.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de Medición
Variable 1	Zurita (2019) proceso mediante el cual se busca escoger el candidato idóneo para una plaza laboral.	Es la variable de las fases del proceso selectivo de personal y su implicancia en la permanencia laboral.	Postulación y evaluación curricular	Hoja de vida	1,2,3		
Selección de personal			Evaluación de conocimientos	Nota del examen	4,5,6	Cuestionario	Nominal
					7,8,9		

			Evaluación personal	Diálogo evaluado r- evaluado			
Variable 2	Cosio (2021) Es el lapso de tiempo que un empleado continua en su puesto de labores.	Es la variable que determina la influencia de la selección de personal en el tiempo que un trabajador permanece en su centro de trabajo.	Beneficio laboral	Bonos, Clima laboral	10,11, 12,13		
Permanencia laboral			Desempeño laboral	Rendimiento dentro de la empresa	14,15, 16	Cuestionario	Nominal

Fuente: Elaboración propia.

Marco conceptual.

CAS

Contrato de Administración de Servicios (Plataforma digital de diccionario jurídico, 2021).

Código ética profesional

Manual o reglamento normativo del correcto desempeño ético y moral de un profesional. (Plataforma digital de diccionario jurídico, 2021).

Contraloría General de la República

Organismo autónomo encargado de controlar bienes y recursos públicos del país (Plataforma digital de Diccionario jurídico, 2021)

Contrataciones públicas

Son los contratados mediante los cuales el Estado a través de cualquier de sus tres poderes contrata un servicio de una persona natural o jurídica (Plataforma digital de Diccionario jurídico, 2021)

Epistemológicas

Parte de la filosofía que estudia la fundamentación y metodología de los hechos. (Plataforma digital diccionario google, 2021)

Estabilidad Laboral

Tiempo de permanencia de un trabajador en su centro de trabajo.
(Plataforma digital de Diccionario jurídico, 2021)

Infranqueable

Algo difícil o inquebrantable. (Plataforma digital diccionario google, 2021)

OEA

Organización de Estados Americanos, organización que reúne a los países Sudamericanos y Latinoamericanos para supervisar el correcto funcionamiento de los mismos (Plataforma digital de Diccionario jurídico, 2021)

Prestaciones

Acción de prestar o servir a alguien, en términos legales es la recepción de un pago por algún servicio u actividad realizado (Plataforma digital diccionario google, 2021)

Renamu

Registro Nacional de Municipalidades es una organización que asocia la mayoría de municipalidades provinciales y distritales del Perú (Plataforma digital de Diccionario jurídico, 2021)

Servir

Autoridad Nacional del Servicio Civil, es la institución encargada de velar por el correcto cumplimiento de las contrataciones de personal para las oficinas estatales (Plataforma digital de Diccionario jurídico, 2021)

Capítulo III. Método, técnica e instrumento

Enfoque, tipo y nivel de la investigación.

El método utilizado fue el cuantitativo, según Pérez (2020) permite la aglomeración de datos para otorgar una respuesta específica sobre problemas propuestos, así como brindar una escala de valor para cada una de las hipótesis presentadas, es decir a través de la medición. Es preciso mencionar que dicho proceso es recurrente y no permite generalizaciones.

La investigación es de tipología primaria o básica porque permite crear, reformular o verificar teorías previamente determinadas en la teoría argumentada, la cual carece de verificación práctica. De acuerdo a Pérez (2020) permite garantizar la relación entre las variables a relacionar con la teoría hallada durante el proceso investigativo.

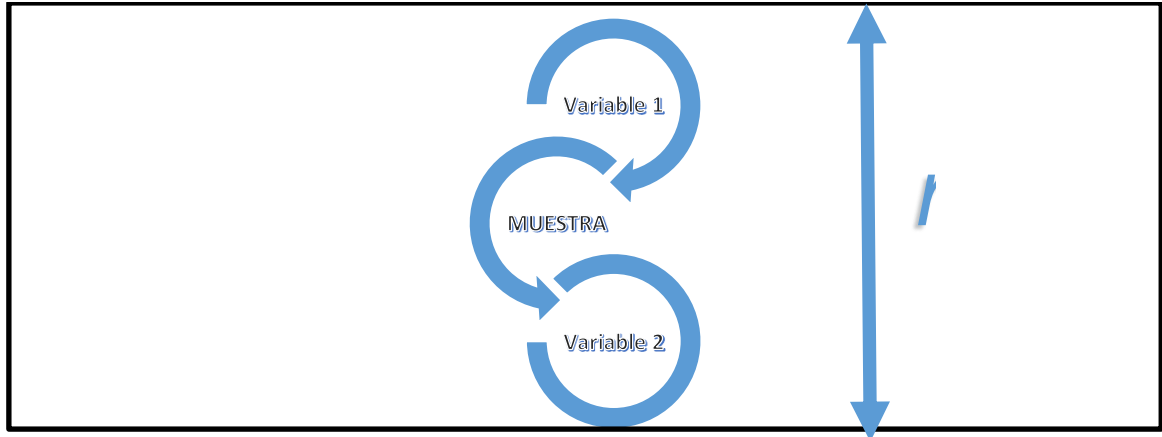
El tipo de investigativo fue no experimental, puesto que es empírica y a vez sistematizada en la cual el autor de la tesis mantiene la supervisión de las variables, y las mismas no requieren de un trabajo de campo para constatar los resultados.

Diseño de la investigación.

El diseño es descriptivo, porque buscar otorgar respuesta a las interrogantes a través de la explicación sobre cada una de las variables, dimensiones e indicadores. A su vez, es correlacional porque permite verificar la forma en la cual relacionan las variables materia de estudio.

Figura 12.

Esquema de Diseño.



Fuente: Elaboración propia.

Población, muestra y muestreo.

La población de trabajadores del área de asesoría jurídica de la Municipalidad de Breña durante el año en corriente está conformada por 28 personas, por lo tanto, al ser un número pequeño de la población. El investigador bajo la teoría del muestreo no probabilístico y por conveniencia decide que toda la muestra sea parte del estudio un tipo de muestreo llamado censal.

Es relevante señalar que el criterio de inclusión para determinar la población de estudio fue considerar a todos los trabajadores bachilleres y titulados en la carrera de derecho así como estudiantes de la carrera que laboran dentro del área de asesoría jurídica durante el año 2021. Por tanto, están excluidos los trabajadores que no son abogados y que trabajen fuera del área previamente mencionada.

Figura 13.

Población y Muestreo.



Fuente: Elaboración propia.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

La técnica utilizada fue la encuesta, porque facilita la posibilidad de responder inquietudes precisas, corroborar las hipótesis planteadas, aproxima la correlación de las variables, y finalmente verifica la teoría argumentada en la investigación. El instrumento seleccionado es el cuestionario con puntaje, porque permite tener una escala de valoración y medición de cada uno de las dimensiones. En el presente estudio se utilizó el cuestionario de Lotskerik (2006), modificado por Kanú (2018) y adaptado por el autor, dichas inquietudes se calificaron en una escala numérica del uno al cinco, es relevante señalar que el cuestionario sobre selección de personal está conformado por 9 preguntas las cuales se encuentran distribuidas equitativamente para las 3 dimensiones, Postulación y evaluación curricular (ítems 1-3); Evaluación de conocimientos (ítems 4-6); y la Evaluación personal (ítems 7-9); y el cuestionario de permanencia laboral consta de 7 preguntas distribuidas equitativamente entre las dos dimensiones: Desempeño Laboral (ítems del 10-13) y Beneficios Laborales (ítems del 14-16).

La Baremación o Escala de Calificación de los Cuestionarios es como sigue:

Tabla 2.*Baremación del Cuestionario de Selección de Personal*

	Selección de Personal		Postulación y evaluación curricular		Evaluación de conocimientos		Evaluación personal	
Deficiente	27	32	9	10	9	10	9	10
Regular	33	39	11	13	11	13	11	13
Optimo	40	45	14	15	14	15	14	15

Tabla 3.*Baremación del Cuestionario de Permanencia Laboral.*

	Permanencia Laboral		Beneficios laborales		Desempeño laboral	
baja	21	25	12	14	9	10
regular	26	30	15	17	11	13
alta	31	35	18	20	14	15

Validez y Confiabilidad de los Instrumentos

El instrumento seleccionado fue validado en 2 formas: mediante la validez de contenido realizado a través de tres jurados con experiencia en investigación (ver anexo) Fatmir Pérez Mardini. Italo Peirano Casanova, Gomez Becerra Ricardo Manuel. Por otro lado, respecto a la validez de constructo se observa que el cuestionario de selección de personal mantiene un KMO de .749. Cabe resaltar: “que la Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo es un estadístico que indica la proporción de varianza en las variables que pueden ser causadas por factores subyacentes. Los valores altos (cercaos a 1.0) generalmente indican que un análisis factorial puede ser útil con los datos. Si el valor es menor que 0,50, los resultados del análisis factorial probablemente no serán muy útiles”.

Por otro lado, un sig. 0.001 como: **“Prueba de esfericidad de Bartlett** que

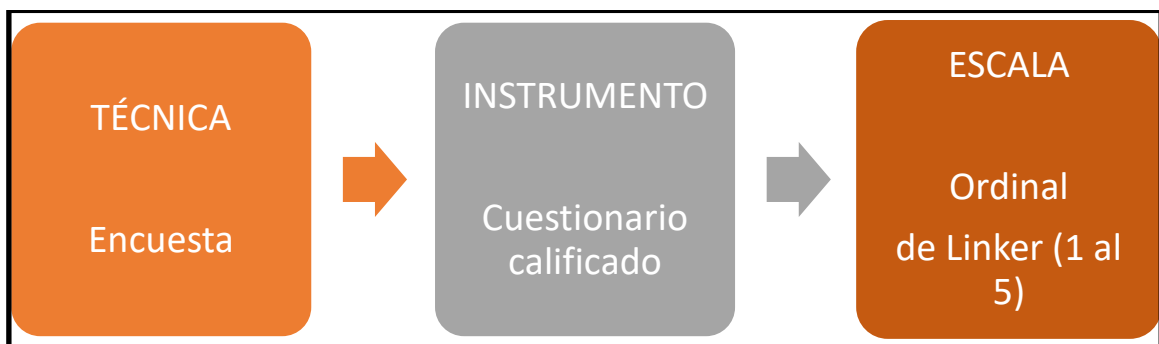
contrasta la hipótesis de que la matriz de correlaciones es una matriz de identidad, lo que indicaría que las variables no están relacionadas y, por lo tanto, no son adecuadas para la detección de estructuras. Los valores pequeños (menores que 0,05) del nivel de significación indican que un análisis factorial puede ser útil con los datos.

Por otro lado, para el instrumento de permanencia laboral se observa un KMO de .757 y un Sig. de 0,001 (ver anexo) coeficientes que evidencian que ambos instrumentos son válidos.

Por otro lado, respecto a la consistencia interna se calcula mediante el alfa de Crombach el indicado para los cuestionarios con escala ordinal; el análisis arroja un coeficiente de alfa .892 para el cuestionario de selección personal y un alfa de .862 para el cuestionario de permanencia laboral.

Figura 14.

Técnica, instrumento y escala.



Fuente: Elaboración propia.

Técnicas para el procesamiento de los datos

Los datos recolectados mediante las encuestas en forma presencial; fueron organizados y plasmados en el programa informática Microsoft Excel en su versión 2019. Luego de su limpieza y tabulación realizada se inició el proceso estadístico, elaborándose tablas descriptivas, análisis correlacionales. Según Seri (2020) los estadísticos aplicados permiten conocer los datos totales de resumen, verificar la

correlación entre variables y dimensiones, y por último contrastar las hipótesis planteadas.

Consideraciones éticas.

La tesis cumplió el respeto a la propiedad intelectual, el respeto a los permisos los principios de legalidad, confianza y privacidad, el respeto a la negativa de participación, y finalmente el autor contribuye a identificar un problema que puede repetirse en muchas instituciones públicas, y que requiere pronta solución.

Capítulo IV. Presentación y Análisis de resultados

Resultados Descriptivos de Variables y Dimensiones.

En la Tabla 2 se puede observar respecto al nivel en que se ejecuta el Proceso de Selección de Personal en el área de asesoría jurídica en la Municipalidad de Breña, Lima 2021. El 21% de encuestados refieren que se realiza en un nivel deficiente, mientras un 46,4% en nivel regular y tan solamente 32,1% indica un nivel óptimo.

De la misma forma, respecto a sus factores como Postulación y Evaluación Curricular el nivel también es deficiente en un 17,9 y casi más de la mitad un 53.6% un nivel regular y tan solo 28,6% un nivel óptimo.

Igualmente, en relación al factor Evaluación de Conocimientos un 17,9 % verifica un nivel deficiente, mientras un 60,7% un nivel regular y solo 21,4% un nivel óptimo.

Finalmente, en cuanto al factor Evaluación Personal el nivel también es deficiente en un 17,9 y casi más de la mitad un 53.6% un nivel regular y tan solo 28,6% un nivel óptimo.

Tabla 4.

Nivel de Selección de Personal y sus factores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Selección Personal	Deficiente	6	21.4	21.4	21.4
	Regular	13	46.4	46.4	67.9
	Óptimo	9	32.1	32.1	100.0
	Total	28	100.0	100.0	
Postulación y evaluación curricular	Deficiente	5	17.9	17.9	17.9
	Regular	15	53.6	53.6	71.4
	Óptimo	8	28.6	28.6	100.0
	Total	28	100.0	100.0	
Evaluación de conocimientos	Deficiente	5	17.9	17.9	17.9
	Regular	17	60.7	60.7	78.6
	Óptimo	6	21.4	21.4	100.0
	Total	28	100.0	100.0	
Evaluación personal	Deficiente	5	17.9	17.9	17.9
	Regular	15	53.6	53.6	71.4

	Óptimo	8	28.6	28.6	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

En la tabla 3 se puede observar respecto a la Permanencia Laboral en el área de asesoría jurídica en la Municipalidad de Breña, Lima 202: un 32,1% que refiere un nivel bajo; un 17,9% nivel regular y la mitad de encuestados el 50% un nivel alto.

Por otro lado, respecto a sus factores en el Desempeño Laboral se observa a un 7,1% en nivel bajo un 53,6% nivel regular y un 39,3% nivel alto. Finalmente, en cuanto al factor Beneficios Laborales un 32.1% nivel bajo, 14,3% nivel regular y un 53,6% en nivel alto.

Tabla 5.

Nivel de Permanencia Laboral y su Factores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Permanencia Laboral	Baja	9	32.1	32.1	32.1
	Regular	5	17.9	17.9	50.0
	Alta	14	50.0	50.0	100.0
	Total	28	100.0	100.0	
Desempeño Laboral	Baja	2	7.1	7.1	7.1
	Regular	15	53.6	53.6	60.7
	Alta	11	39.3	39.3	100.0
	Total	28	100.0	100.0	
Beneficios Laborales	Baja	9	32.1	32.1	32.1
	Regular	4	14.3	14.3	46.4
	Alta	15	53.6	53.6	100.0
	Total	28	100.0	100.0	

Resultados Inferenciales.

Prueba de normalidad.

La Prueba de Shapiro-Will es adecuado por la cantidad de la muestra menor a 50 en este caso solo 28 individuos como parte de la muestra, planteándose:

H_0 = La variable presenta una distribución normal.

H_a = La variable presenta una distribución anormal.

Regla de decisión:

Si el valor de p se ubica por debajo del 5%, se rechaza la hipótesis nula (H_0), y se acepta la Hipótesis alterna, pues la variable no posee una distribución normal.

Si el valor de p es superior al 5%, se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la Hipótesis alterna, pues la variable posee una distribución normal.

En la tabla 4, se puede observar en cuanto a la Prueba de Shapiro-Will para datos menores a 50 se verifica: para la variable Selección de Personal sig 0,477 como datos con distribución normal. En cuanto a la variable Gestión de Permanencia Laboral la sig 0,006 demuestra que los datos presentan distribución anormal. Cuyo cruce de variables respecto a la teoría obedece a un estadístico No Paramétrico: en el cual para el análisis correlacionales obedece al uso de T-b-kendall por mantenerse escalas ordinales cada cuestionario. Por otro lado, en caso del cruce de las dimensiones de selección de Personal con la variable Permanencia Laboral obedece también al uso de T-b-kendall porque los factores presenta datos paramétricos aunque la variable permanencia laboral evidencia un valor no paramétrico por lo cual se hace también uso de un estadístico no paramétrico para escalas ordinales.

Tabla 6.

Prueba de Normalidad de Variables y Dimensiones

Kolmogorov-Smirnov^a

Shapiro-Wilk

	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Postulación y evaluación curricular	.145	28	.134	.942	28	.121
Evaluación de conocimientos	.160	28	.063	.953	28	.232
Evaluación personal	.145	28	.134	.942	28	.121
Selección de Personal	.120	28	.200*	.966	28	.477
Beneficios laborales	.273	28	<.001	.874	28	.003
Desempeño laboral	.195	28	.008	.905	28	.015
Permanencia Laboral	.204	28	.004	.888	28	.006

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Contrastación de Hipótesis

Hipótesis General.

Ho. No existe relación directa y significativa entre la selección de personal y la permanencia en el área de Asesoría Jurídica de la Municipalidad de Breña, Lima, 2021.

Ha. Existe relación directa y significativa entre la selección de personal y la permanencia en el área de Asesoría Jurídica de la Municipalidad de Breña, Lima, 2021.

Parámetros estadísticos

Nivel de significancia = 5% (0.05).

Si $p < 0.05$, se rechaza H_0 y se acepta la H_a

Si $p > 0.05$, se acepta H_0 y se rechaza la H_a

Después de observar la prueba de normalidad y hacer uso del tratamiento de relaciones para datos con distribución normal y anormal siendo T b Kendal distribución no paramétrica, usada para escalas ordinales de las variables; Observándose en la tabla 5 una relación de nivel considerable, directa 0,702 y significativa 0,001 entre la Selección de

Personal y la Permanencia Laboral. Por lo tanto, se rechaza H_0 y se acepta la H_a que: Existe relación directa y significativa entre la selección de personal y la permanencia en el área de Asesoría Jurídica de la Municipalidad de Breña, Lima, 2021.

Dicho de otro modo, el proceso de selección de personal está incidiendo en forma directa y significativamente en la permanencia de los trabajadores de la municipalidad de Breña en Lima.

Tabla 7.

Relación entre la selección de personal y la permanencia en el área de Asesoría Jurídica de la Municipalidad de Breña, Lima, 2021.

		Permanencia Laboral	
Tau_b de Kendall	Selección de Personal	Coeficiente de correlación	.702**
		Sig. (bilateral)	<.001
		N	28

Hipótesis específica 1.

H_0 . No existe relación directa y significativa entre la postulación y evaluación curricular y la permanencia en el área de Asesoría Jurídica de la Municipalidad de Breña, Lima, 2021.

H_a . Existe relación directa y significativa entre la postulación y evaluación curricular y la permanencia en el área de Asesoría Jurídica de la Municipalidad de Breña, Lima, 2021.

Parámetros estadísticos

Nivel de significancia = 5% (0.05).

Si $p < 0.05$, se rechaza H_0 y se acepta la H_a

Si $p > 0.05$, se acepta H_0 y se rechaza la H_a

Después de observar la prueba de normalidad y hacer uso del tratamiento de relaciones para datos con distribución normal y anormal siendo T b Kendal distribución no

paramétrica, usada para escalas ordinales de las variables; Observándose en la tabla 6 una relación de nivel considerable, directa 0,712 y significativa 0,001 entre la postulación y evaluación curricular y la permanencia laboral. Por lo tanto, se rechaza H_0 y se acepta la H_a que: Existe relación directa y significativa entre la postulación y evaluación curricular y la permanencia en el área de Asesoría Jurídica de la Municipalidad de Breña, Lima, 2021.

Dicho de otro modo, el proceso de postulación y evaluación curricular está incidiendo en forma directa y significativamente en la permanencia de los trabajadores de la municipalidad de Breña en Lima.

Tabla 8.

Relación entre la postulación y evaluación curricular y la permanencia laboral en el área de Asesoría Jurídica de la Municipalidad de Breña, Lima, 2021.

			Permanencia Laboral
Tau_b de Kendall	Postulación y evaluación curricular	Coeficiente de correlación	.712**
		Sig. (bilateral)	<.001
		N	28

Hipótesis específica 2.

H_0 . No existe relación directa y significativa entre la evaluación de conocimientos y la permanencia en el área de Asesoría Jurídica de la Municipalidad de Breña, Lima, 2021.

H_a . Existe relación directa y significativa entre la evaluación de conocimientos y la permanencia en el área de Asesoría Jurídica de la Municipalidad de Breña, Lima, 2021.

Parámetros estadísticos

Nivel de significancia = 5% (0.05).

Si $p < 0.05$, se rechaza H_0 y se acepta la H_a

Si $p > 0.05$, se acepta H_0 y se rechaza la H_a

Después de observar la prueba de normalidad y hacer uso del tratamiento de relaciones para datos con distribución normal y anormal siendo T b Kendal distribución no paramétrica, usada para escalas ordinales de las variables; Observándose en la tabla 7 una relación de nivel considerable, directa 0,631 y significativa 0,001 entre la evaluación de conocimientos y la permanencia laboral. Por lo tanto, se rechaza H_0 y se acepta la H_a que: Existe relación directa y significativa entre la evaluación de conocimientos y la permanencia en el área de Asesoría Jurídica de la Municipalidad de Breña, Lima, 2021.

Dicho de otro modo, evaluación de conocimientos está incidiendo en forma directa y significativamente en la permanencia de los trabajadores de la municipalidad de Breña en Lima.

Tabla 9.

Relación entre la evaluación de conocimientos y la permanencia laboral en el área de Asesoría Jurídica de la Municipalidad de Breña, Lima, 2021.

		Permanencia Laboral
Tau_b de Kendall	Evaluación de conocimientos	
	Coeficiente de correlación	.631**
	Sig. (bilateral)	<.001
N		28

Hipótesis específica 3.

H_0 . No existe relación directa y significativa entre la evaluación personal y la permanencia en el área de Asesoría Jurídica de la Municipalidad de Breña, Lima, 2021.

H_a . Existe relación directa y significativa entre la evaluación personal y la permanencia en el área de Asesoría Jurídica de la Municipalidad de Breña, Lima, 2021.

Parámetros estadísticos

Nivel de significancia = 5% (0.05).

Si $p < 0.05$, se rechaza H_0 y se acepta la H_a

Si $p > 0.05$, se acepta H_0 y se rechaza la H_a

Después de observar la prueba de normalidad y hacer uso del tratamiento de relaciones para datos con distribución normal y anormal siendo T b Kendal distribución no paramétrica, usada para escalas ordinales de las variables; Observándose en la tabla 8 una relación de nivel considerable, directa 0,712 y significativa 0,001 entre la evaluación personal y la permanencia laboral. Por lo tanto, se rechaza H_0 y se acepta la H_a que: Existe relación directa y significativa entre la evaluación personal y la permanencia en el área de Asesoría Jurídica de la Municipalidad de Breña, Lima, 2021.

Dicho de otro modo, evaluación personal está incidiendo en forma directa y significativamente en la permanencia de los trabajadores de la municipalidad de Breña en Lima.

Tabla 10.

Relación entre la evaluación personal y la permanencia laboral en el área de Asesoría Jurídica de la Municipalidad de Breña, Lima, 2021.

		Permanencia Laboral	
Tau_b de Kendall	Evaluación personal	Coeficiente de correlación	.712**
		Sig. (bilateral)	<.001
		N	28

Discusiones de resultados.

El objetivo del presente estudio fue determinar la relación directa y significativa entre la selección de personal y la permanencia en el área de Asesoría Jurídica de la Municipalidad de Breña, Lima, 2021. Hallándose, una relación considerable, directa 0,702 y significativa 0,001 entre la Selección de Personal y la Permanencia Laboral. Es decir, que el proceso de selección de personal está incidiendo en forma directa y significativamente en la permanencia de los trabajadores de la municipalidad de Breña en Lima. Cabe resaltar

que la referencia a una relación directa no necesariamente es favorable en el caso de este análisis se visualiza un sentido anverso como bien lo delinea los resultados descriptivos.

Los datos descriptivos muestran una realidad en la entidad en cuanto a la Selección de Personal en el área de asesoría jurídica en la Municipalidad de Breña, Lima 2021.

Enmarcando que el proceso es deficiente a regular en 67,4% y tan solamente 32,1% indica que el proceso se lleva a cabo en niveles óptimos. Cuyos valores contrastan con la realidad respecto a la permanencia que tan solamente existe un 50% del personal que mantiene permanencia laboral con un 50% que desiste a laboralidad en dicha institución edilicia.

Poner en evidencia esta realidad científica es un aspecto vital en cualquier gestión edilicia, considerando la importancia de llevar a cabo un proceso óptimo considerándose que esta incide directamente en que los trabajadores permanezcan trabajando en la institución respecto que la entidad invierte en su proceso de inducción y capacitación además en la renuncia o despido de cada trabajador hay un costo que en forma directa o indirecta podría estar afectando al presupuesto y sobre a todos los procesos planificados en la entidad pública. Los resultados hallados son congruentes con otros estudios como los de:

La Torre (2021) en su investigación de índole científico verificó que la variable selección de personal y la permanencia laboral tienen una relación validada por un 0,867.. En la misma postura Abadía (2021) en su investigación de índole científico verificó que la variable selección de personal y rotación de personal tienen una relación validada por un 0,53 .

Por otro lado, en cuanto a los resultados de los factores de la selección de personal en relación a su permanencia se observa que: existe una relación de nivel considerable, directa 0,712 y significativa 0,001 entre la postulación y evaluación curricular y la permanencia laboral. Es decir, que el proceso de postulación y evaluación curricular está incidiendo en forma directa y significativamente en la permanencia de los trabajadores de la municipalidad de Breña en Lima. En forma similar se resalta que referirnos en una dirección directa de la correlación no siempre es favorable también se puede interpretar el sentido

inverso, el panorama amplio se da en base a los resultados descriptivos como en el presente estudio que se pone en evidencia que el proceso de Postulación y Evaluación Curricular más de la mitad 71.5% refiere que este proceso es deficiente un nivel regular respecto a la etapa de postulación no se está ejecutando de forma correcta, no se revisa de forma precisa la formación profesional del candidato a la plaza laboral ni tampoco se viene revidando de forma precisa la experiencia. y tan solo 28,6% un nivel óptimo. Dichos datos preocupantes obedecen a realizar un ajuste inmediatos a dicho proceso inicial considerándose que una deficiente postulación e evaluación podría sumergirse en el riesgo de trasgredir algunas normas legales como nepotismo y la ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública; caso contrario se estaría cometiendo un delito.

Otros estudios también corroboran este aspecto tan delicado como lo hallado por Vecchio (2020) en su investigación de índole científico verificó que la variable postulación y evaluación de personal se relaciona con la permanencia laboral validado por un 0,945. En la misma postura Ocoró (2020) en su investigación de índole científico verificó que la variable postulación y evaluación de personal se relaciona con la permanencia laboral validado por un 0,945.

Igualmente, los resultados del presente trabajo académico evidencian una relación de nivel considerable, directa 0,631 y significativa 0,001 entre la evaluación de conocimientos y la permanencia laboral. Dicho de otra manera la evaluación de conocimientos en el proceso que se lleva a cabo en dicha municipalidad está incidiendo en forma directa y significativamente en que permanezcan laborando los trabajadores. Igualmente, el resultado anverso se refleja en el aspecto descriptivo que el nivel de Evaluación de Conocimientos un 78.6 % verifica un nivel deficiente a regular respecto a la evaluación teórica ni práctica no evidencia las capacidades del postulante; y muy poca proporción muestran 21,4% un nivel óptimo. Un aspecto muy importante también considerando que el trabajador que postula debería tener conocimiento del puesto que está ocupando caso contrario sería contraproducente en la fluidez de los procesos edilicios.

Resultados congruentes con otros estudios como el de Ponce (2019) en su investigación de índole científico verificó que la variable evaluación de conocimientos se relaciona con la permanencia laboral validado por un 0,9652. En la misma postura Gomez (2019) en su investigación de índole científico verificó que la evaluación de conocimientos se relaciona con la permanencia laboral validado por un 0,9730.

Finalmente, respecto a la relación evaluación personal y la permanencia laboral. Se observa un coeficiente considerable, directa 0,712 y significativa 0,001 Es decir, la evaluación personal está incidiendo en forma directa y significativamente en la permanencia de los trabajadores de la municipalidad de Breña en Lima. Igualmente el sentido anverso como lo acredita los datos descriptivos: en cuanto al factor Evaluación Personal el nivel también es deficiente a regular en un 71.5% que destapa que la entrevista personal no permite evidenciar las capacidades del postulante ni conocer la adaptabilidad y capacidades humanas ni evaluar eficientemente los requerimientos del postulante a una plaza laboral; y tan solo 28,6% un nivel óptimo.

De la misma forma consolida el resultado hallado por Perlaza (2020) en su investigación de índole científico verificó que la variable entrevista personal se relaciona con la permanencia laboral validado por un 0,9406. En la misma postura Vélez (2019) en su investigación de índole científico verificó que la entrevista personal se relaciona con la continuidad laboral validado por un 0,962.

El aporte del estudio está enmarcado en poner evidencia una realidad de un proceso tan importante en el marco de la gestión pública que podría afectar a muchos procesos en la gestión edilicia. Asimismo, se abre la obligatoriedad de conocer como están los procesos en otras realidades a fin de conocer en forma amplia y se tomen decisiones a nivel ejecutivo mediante leyes u otros dispositivos.

Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones

Primera Conclusión: El proceso de Selección de Personal presenta niveles deficientes a regular en 67,4% y tan solamente 32,1% niveles óptimos. Y sus factores Postulación y Evaluación Curricular más de la mitad 71.5% nivel deficiente a regular y 28,6% un nivel óptimo. Evaluación de Conocimientos 78.6 % nivel deficiente a regular y un 21,4% un nivel óptimo. Evaluación Personal es deficiente a regular en un 71.5%; y 28,6% un nivel óptimo.

Segunda Conclusión: El nivel de Permanencia Laboral que tan solamente existe un 50% del personal que mantiene permanencia laboral con un 50% que desiste a laboralidad. Respecto a sus factores: el Desempeño Laboral un 60,7% nivel bajo a regular y 39,3% nivel alto. El factor Beneficios Laborales un 46.4% nivel bajo, a regular y 53,6% en nivel alto.

Tercera Conclusión: Existe una relación considerable, directa 0,702 y significativa 0,001 entre la Selección de Personal y la Permanencia Laboral en el área de Asesoría Jurídica de la Municipalidad de Breña, Lima, 2021. se visualiza el sentido anverso de la relación

Cuarta Conclusión: existe una relación de nivel considerable, directa 0,712 y significativa 0,001 entre la postulación y evaluación curricular y la permanencia laboral. También en sentido anverso como bien lo delinea los resultados descriptivos.

Quinta Conclusión:

Existe relación considerable, directa 0,631 y significativa 0,001 entre la evaluación de conocimientos y la permanencia laboral.

Sexta Conclusión:

Existe relación considerable, directa 0,712 y significativa 0,001 evaluación personal y la permanencia laboral. Igualmente, en sentido anverso

Recomendaciones

Primera Recomendación. Es necesario reformular o rediseñar los procedimientos de selección de candidatos para postular al área analizada, puesto que al realizar un proceso selectivo no idóneo obliga al empleador a rescindir el contrato laboral o al empleado rescindir por su falta de adaptación al puesto. Por tanto, es necesario que el área de recursos humanos implemente nuevos procedimientos para la evaluación profundizando más en las tareas a realizar para cada proceso postulatorio.

Segunda Recomendación. Los procesos de postulación y evaluación curricular deben ser más exhaustivos, es decir solicitar de manera inmediata la documentación sustentaría para evitar el desperdicio del tiempo o trabajar en vano. Adicionalmente, incluir una cláusula impidiendo la postulación por un lapso de tiempo aproximado de doce meses a los candidatos que se corrobore mintió en la presentación de su hoja de vida.

Tercera Recomendación. Las evaluaciones de conocimientos son demasiado generales y fundamentado en conceptos básicos, es necesario que los exámenes sean más específicos y diseñados para cada área de competencia con preguntas correlativas al puesto a asumir.

Cuarta Recomendación. La entrevista personal no debe tener una calificación general, si no que el área de recursos humanos debe establecer ítems específicos que permitan conocer con precisión la calificación de los candidatos que postulan a una plaza laboral.

Quinta Recomendación. Que las diferentes entidades edilicias puedan tomar en cuenta los detalles del presente estudio y puedan ser concientizados en la importancia del proceso de selección y lo esencial que es la gestión administrativa: la permanencia laboral.

Referencias

- Abadía, S. (2021). *Selección y rotación de personal en la municipalidad distrital de Anca*. Universidad Nacional del Centro.
- Alvarez, C. (2019). *Estrategia de selección de personal por competencia para disminuir la rotación de personal en la empresa de transporte TAC*. Universidad Señor de Sipán.
- Anido, S., Sánchez, M., & Ancizar, M. (2019). Procedimiento para la selección del personal basado en la Teoría de los Subconjuntos Borrosos y Operadores OWA. *Revista Espacios*, 40(34), 9–38.
- Arrieta, Y., & Muñoz, A. (2021). *Análisis de las causas de rotación de personal y su incidencia en los procesos de reclutamiento, selección y capacitación de personal en la empresa Smartcell, S.A. en el periodo 2019*. Alajuela-Costa Rica.
- Ballón, M. (2021). *Selección de personal y relación con la rotación de colaboradores operarios. Empresa constructora G&R de Trujillo 2021*. Universidad César Vallejo.
- Blas, L. (2019). *Comunicación interna: Una visión enfocada en las organizaciones* (Quintana Ro-México (ed.)).
- Calderón, S. (2019). *Tendencias Globales de Capital Humano 2019*.
- Chávez, S. (2019). *Rotación y productividad del personal de la gerencia de desarrollo social y humano. Municipalidad Provincial del Santa*. Universidad César Vallejo.
- Congreso de la República. (2021a). *Código Civil Peruano*. Edición web.
- Congreso de la República. (2021b). *Constitución Política del Perú 1979*.
- Congreso de la República. (2021c). *Constitución Política del Perú 1993*. Edición web.
- Cosio, P. (2021). *Rotación de personal y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2021*. Universidad Alas Peruanas.
- García, E. (2023). *Proceso de selección de personal como herramienta para reducir la rotación de personal del sector bancario de San Juan Sacatepéquez*. Sacatepequez-Guatemala.
- Gomez, T. (2019). *La labor del área de Recursos Humanos y su relación con el tiempo laborado en una institución pública*. Universidad Antonio Nariño de Colombia.

- León, M. (2000). *Proceso de selección de personal para las PYMES de la construcción*.
- Macario De Paz, F. I. (2019). *Rotación de personal y clima organizacional*.
- Municipalidad de Breña. (2021). *Estructura Municipal*.
- Ocoró, F. (2020). *Baja permanencia en los cargos de las droguerías La Rebaja*. Universidad Pacífico.
- Peñañiel, J. (2020). *Trabajo en equipo y productividad laboral de los colaboradores en la Escuela “Enrique Gil Gilbert” – Guayaquil – Ecuador*.
- Pérez, M. (2020). *Procedimientos de la investigación universitaria* (Editorial Atlas (ed.)).
- Perlaza, M. (2020). *Selección de personal y su relación con la permanencia laboral en la empresa Ecuagas*. Universidad de Ambato.
- Ponce, D. (2019). *Selección y rotación de personal en las oficinas de UGEL Lima Provincias 2019*. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
- RENAMU. (2021). *Manual de Municipalidades Provinciales y Distritales*.
- Rivera, C. (2021). *Valoración del clima laboral en los trabajadores de serenazgo*. Universidad Ricardo Palma.
- Roca, D. (2021). *El proceso de selección de personal en las instituciones del Estado* (Editorial Quintana Hnos (ed.)).
- Seri, A. (2020). *Manual de la investigación mixta científica*. La Convención-Perú.
- SERVIR. (2021a). *Ley Servir*.
- SERVIR. (2021b). *Manual de servidores públicos*.
- Vecchio, N. (2020). *Selección de Personal y la permanencia laboral en los trabajadores municipales de Manabí 2020*. Universidad Simón Bolívar de Quito.
- Velez, O. (2019). *Selección de personal y su relación con el tiempo laborado en una institución pública*. Universidad Javeriana de Colombia.
- Zurita, A. (2019). *Análisis de la rotación de personas en las Cooperativas de Ahorro y Crédito*. Universidad Católica de Ecuador.

Anexos

Anexo 1: Matriz de Consistencia.

“Selección de Personal y la Permanencia Laboral en el área de asesoría jurídica de la Municipalidad de Breña en el año 2021”

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variabes	Metodología
¿Cuál es la relación de la selección de personal con la permanencia laboral en el área de Asesoría Jurídica de la Municipalidad de Breña, Lima, 2021?	Determinar la relación entre la Selección de Personal y la Permanencia Laboral en el área de Asesoría Jurídica de la Municipalidad de Breña, Lima, 2021.	Existe relación directa y significativa entre la Selección de Personal y la Permanencia Laboral en el área de Asesoría Jurídica de la Municipalidad de Breña, Lima, 2021.	Selección de personal. Permanencia laboral.	Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básico No experimental Diseño: Descriptivo-Correlacional, transversal.
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicos	Dimensiones	
¿Cuál es el nivel del proceso de Selección de Personal y sus factores en el área de Asesoría Jurídica de la Municipalidad de Breña, Lima, 2021? ¿Cuál es el nivel de la Permanencia Laboral y sus factores en el área de Asesoría Jurídica de la Municipalidad de Breña, Lima, 2021? ¿Cuál es la relación entre la postulación y evaluación curricular y la Permanencia Laboral en el área de Asesoría Jurídica de la Municipalidad de Breña, Lima, 2021? ¿Cuál es la relación entre la evaluación de conocimientos y la Permanencia Laboral en el área de Asesoría Jurídica de la Municipalidad de Breña, Lima, 2021? ¿Cuál es la relación entre la evaluación personal y la Permanencia Laboral en el área de Asesoría Jurídica de la Municipalidad de Breña, Lima, 2021?	Identificar el nivel del proceso de Selección de Personal y sus factores en el área de Asesoría Jurídica de la Municipalidad de Breña, Lima, 2021. Identificar el nivel de la Permanencia Laboral y sus factores en el área de Asesoría Jurídica de la Municipalidad de Breña, Lima, 2021. Determinar la relación entre la postulación y evaluación curricular y la Permanencia Laboral en el área de Asesoría Jurídica de la Municipalidad de Breña, Lima, 2021. Determinar la relación entre la evaluación de conocimientos y la Permanencia Laboral en el área de Asesoría Jurídica de la Municipalidad de Breña, Lima, 2021. Determinar la relación entre la evaluación personal y la Permanencia Laboral en el área de Asesoría Jurídica de la Municipalidad de Breña, Lima, 2021.	Existe relación directa y significativa entre la postulación y evaluación curricular y la Permanencia Laboral en el área de Asesoría Jurídica de la Municipalidad de Breña, Lima, 2021. Existe relación directa y significativa entre la evaluación de conocimientos y la Permanencia Laboral en el área de Asesoría Jurídica de la Municipalidad de Breña, Lima, 2021. Existe relación directa y significativa entre la evaluación personal y la Permanencia Laboral en el área de Asesoría Jurídica de la Municipalidad de Breña, Lima, 2021.	Postulación y evaluación curricular. Evaluación de conocimientos. Evaluación personal. Beneficio laboral. Desempeño laboral.	Población: 28 trabajadores del área de Asesoría Jurídica. Muestra Censal: 28 trabajadores del área de Asesoría Jurídica. Técnica de la Inv.: Encuesta Instrumento: Cuestionario calificado

Anexo 2: Instrumento

Nombre: _____.

Apellido: _____.

1	2	3	4	5
Definitivamente si	Bastante bien	Regular	Bastante mal	Definitivamente no

		1	2	3	4	5
Variable 1. Selección de personal						
Dimensión 1. Postulación y evaluación curricular						
1	¿Considera usted que la etapa de postulación se ejecuta de forma correcta?					
2	¿Considera usted que se revisa de forma precisa la formación profesional del candidato a una plaza laboral?					
3	¿Considera usted que se revisa de forma precisa la experiencia del candidato a una plaza laboral?					
Dimensión 2. Evaluación de conocimientos.						
4	¿Considera usted que la evaluación de conocimientos realizada permite evidenciar las capacidades del postulante a una plaza laboral?					
5	¿Considera usted que la evaluación teórica realizada permite evidenciar las capacidades del postulante a una plaza laboral?					
6	¿Considera usted que la evaluación práctica realizada permite evidenciar las capacidades del postulante a una plaza laboral?					
Dimensión 3. Evaluación personal						
7	¿Considera usted que la entrevista personal permite evidenciar las capacidades del postulante a una plaza laboral?					
8	¿Considera usted que la entrevista personal conocer la adaptabilidad y capacidades humanas de un postulante a una plaza laboral?					
9	¿Considera usted que la entrevista personal evalúa eficientemente los requerimientos del postulante a una plaza laboral?					

*Calificar en una escala del 1 al 5.

** Instrumento creado por Lotskerik (2006), modificado por Kanú (2018), y adaptado por el autor.

		1	2	3	4	5
Variable 1. Permanencia laboral						
Dimensión 1. Beneficios laborales						
10	¿Considera usted que las remuneraciones percibidas en una motivación para su permanencia laboral?					
11	¿Considera usted que las bonificaciones percibidas es una motivación para su permanencia laboral?					
12	¿Considera usted que el clima laboral de su área es una motivación para su permanencia laboral?					
13	¿Considera usted que los beneficios generales que recibe como trabajador en su área son una motivación para permanecer en su puesto de trabajo?					
Dimensión 2. Desempeño laboral						

14	¿Considera usted que el desempeño laboral de sus jefes inmediato dentro de su área de labores es eficiente?					
15	¿Considera usted que el desempeño laboral de sus pares dentro de su área de labores es eficiente?					
16	¿Considera usted que el proceso de selección de personal tiene injerencia directa sobre el desempeño laboral?					

*Calificar en una escala del 1 al 5.

** Instrumento creado por Lotskerik (2006), modificado por Kanú (2018), y adaptado por el autor.

Anexo 3: Validación por Juicio de Expertos

20 de Junio de 2022

Magister FATMIR PÉREZ MARDINI,

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por

YAÑEZ FERREYROS, VICTOR JOSE

estudiante/egresado del Programa de

LICENCIADO EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

El proyecto de investigación es

**Selección de personal y la permanencia en el área de asesoría
jurídica en la Municipalidad de Breña, 2021**

En tal sentido conedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.


FATMIR PÉREZ MARDINI
DNI.42645829

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.
E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01		+				
02		+				
03		+				
04	+					
05						
06		+				
07	+					
08		+				
09	+					
10		+				
11		+				
12		+				
13		+				
14	+					
15	+					
16		+				

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

±

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems			+	
Amplitud de contenido		+		
Redacción de los ítems			+	
Claridad y precisión			+	
Pertinencia			+	

Evaluado por:

Nombre y Apellidos: PEREZ MARDINI, FATMIR
DNI: 41645829
Colegiatura: 82832
Fecha: 7/6/2023


 FIRMA

20 de Junio de 2022

Magister PEIRANO CASANOVA, ITALO

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por

YAÑEZ FERREYROS, VICTOR JOSE

estudiante/egresado del Programa de

LICENCIADO EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

El proyecto de investigación es

**Selección de personal y la permanencia en el área de asesoría
jurídica en la Municipalidad de Breña, 2021**

En tal sentido conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.



PEIRANO CASANOVA, ITALO
DNI.40059201

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.

En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01		+				
02		+				
03		+				
04		+				
05		+				
06		+				
07		+				
08		+				
09		+				
10		+				
11		+				
12		+				
13		+				
14		+				
15		+				
16		+				

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems			+	
Amplitud de contenido			+	
Redacción de los ítems			+	
Claridad y precisión			+	
Pertinencia			+	

Evaluado por:

Nombre y Apellidos: PEIRANO CASANOVA, ITALO

DNI: 40059201

Colegiatura: 5672

Fecha: 7/6/2023



FIRMA

20 de Junio de 2022

Magister GOMEZ BECERRA, RICARDO MANUEL,

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por

YAÑEZ FERREYROS, VICTOR JOSE

estudiante/egresado del Programa de

LICENCIADO EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

El proyecto de investigación es

**Selección de personal y la permanencia en el área de asesoría
jurídica en la Municipalidad de Breña, 2021**

En tal sentido conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.


GOMEZ BECERRA RICARDO MANUEL
DNI.39489203

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante:
GOMEZ BECERRA, RICARDO MANUEL,
 1.2 Institución donde labora:
CENTRO NACIONAL DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación:
INSTRUMENTO SELECCIÓN DE PERSONAL-PERMANENCIA LABORAL
 1.4 Título de la Investigación:
Selección de personal y la permanencia en el área de asesoría jurídica en la Municipalidad de B reña, 2021

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	4	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																*				
2.OBIETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																*				
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																*				
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																	*			
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																*				
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																	*			
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																	*			
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																	*			
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																	*			
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																	*			

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: **ACEPTABLE.**

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: **77 PUNTOS**

Lugar y Fecha: **20/09/23**


GOMEZ BECERRA RICARDO MANUEL
DNI.39489203

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES: Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.
E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01		+				
02		+				
03		+				
04		+				
05		+				
06		+				
07		+				
08		+				
09		+				
10		+				
11		+				
12		+				
13		+				
14		+				
15		+				
16		+				

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems			+	
Amplitud de contenido			+	
Redacción de los ítems			+	
Claridad y precisión			+	
Pertinencia			+	

Evaluado por:

Nombre y Apellidos: GOMEZ BECERRA RICARDO MANUEL
DNI: 39489201
Colegiatura: 4832
Fecha: 7/6/2023


 FIRMA