

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**T E S I S**

**Proceso de selección y su relación con la eficiencia organizativa de  
los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de  
Tinyahuarco - Periodo 2023**

**Para optar el título profesional de:  
Licenciado en Administración**

**Autores:**

**Bach: Deylin Rocio ESPIRITU ESPINOZA**

**Bach: Katerin Sherly SANCHEZ NAVARRO**

**Asesor:**

**Mg. Liborio ROJAS VICTORIO**

**Cerro de Pasco – Perú - 2024**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**T E S I S**

**Proceso de selección y su relación con la eficiencia organizativa de  
los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de  
Tinyahuarco - Periodo 2023**

**Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:**

**Dr. Fortunato Tarciso INGA JACAY**  
**PRESIDENTE**

**Dra. Jannet Karim FUSTER GOMEZ**  
**MIEMBRO**

**Mg. Gina Neceli MENDIOLAZA CORNEJO**  
**MIEMBRO**



## **INFORME DE ORIGINALIDAD N° 050-2024-UI/FACE-UNDAC**

La Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:

**Deylin Rocio, ESPIRITU ESPINOZA - Katerin Sherly, SANCHEZ NAVARRO**

Escuela de Formación Profesional

**ADMINISTRACIÓN**

Tipo de trabajo:

**Tesis**

**Título del trabajo**

Proceso de Selección y su Relación con la Eficiencia Organizativa de los Colaboradores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Tinyahuarco – Periodo 2023

**Asesor:**

**Mag. Liborio ROJAS VICTORIO**

Índice de Similitud: **18%**

Calificativo

**APROBADO**

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 05 de Octubre de 2024.



Firmado digitalmente por CARDENAS SINCHE Jose Antonio FAU  
20154805048 scif  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 05.10.2024 04:46:41 -05:00

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE  
Dr. José Antonio CARDENAS SINCHE  
DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN

## **DEDICATORIA**

Este trabajo va dedicado a Dios, por haberme dado la vida y permitirme haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional. A mis padres por ser el pilar más importante y por demostrarme su cariño y apoyo incondicional. A mis hermanos por brindarme su ayuda en cualquier momento, sin ellos no hubiera sido posible este gran logro.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios todopoderoso el cual nos hizo competentes para concluir con este objetivo académico; A nuestros padres, por su apoyo, que con su amor han impulsado siempre a seguir nuestras metas y a nunca renunciar frente a las adversidades; A nuestra Alma Mater Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, A los Maestros y Doctores de la Escuela de Administración, quienes nos compartieron sus conocimientos, experiencia en esta hermosa disciplina de la Administración a cada uno de ellos nuestra eterna gratitud.

Gracias por ser parte en todo este proceso de profesionalización que nos tocó emprender.

## RESUMEN

Nuestra investigación asumió como objetivo principal “Determinar el nivel de relación del proceso de selección con la eficiencia organizativa de los colaboradores administrativos de la municipalidad distrital de Tinyahuarco - periodo 2023”.

La indagación fue de tipo básica, de nivel descriptivo correlacional; se utilizó como método general el científico y como métodos específicos el inductivo, deductivo y correlacional, el diseño empleado es No experimental transaccional o transversal

La población fue de 43 personas se empleó el muestreo censal, como técnica se manejó el cuestionario y se utilizó como instrumento dos cuestionarios, uno por cada variable, las mismas que estaban compuesto por 8 preguntas equitativamente, con respuestas en la escala de Likert (del 1 al 5)

La prueba de hipótesis se ejecutó manipulando la correlación de Rho de Spearman, los resultados hallados nos dan a conocer que existe una relación significativa ( $r = 0.862^{**}$ ;  $p < 0,01$ ) entre nuestras variables, lo que nos admite aseverar que: Existe una fuerte relación del proceso de selección con la eficiencia organizativa de los colaboradores administrativos de la municipalidad distrital de Tinyahuarco - periodo 2023.

**Palabras claves:** proceso de selección, eficiencia organizativa, colaboradores administrativos

## ABSTRACT

Our research assumed as its main objective “Determine the level of relationship of the selection process with the organizational efficiency of the administrative collaborators of the district municipality of Tinyahuarco - period 2023”.

The investigation was of a basic type, at a correlational descriptive level; The scientific method was used as a general method and the inductive, deductive and correlational methods were used as specific methods. The design used is non-experimental,

transactional or transversal.

The population was 43 people, census sampling was used, the questionnaire was used as a technique and two questionnaires were used as an instrument, one for each variable, which were composed of 8 questions equally, with answers on the Likert scale (of 1 to 5)

The hypothesis test was carried out by manipulating Spearman's Rho correlation. The results found show us that there is a significant relationship ( $r = 0.862^{**}$ ;  $p < 0.01$ ) between our variables, which allows us to assert that: There is a strong relationship between the selection process and the organizational efficiency of the administrative collaborators of the district municipality of Tinyahuarco - period 2023.

**Keywords:** selection process, organizational efficiency, administrative collaborators

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las organizaciones, tanto del sector privado como del público, enfrentan numerosos desafíos relacionados con la gestión del personal. En particular, el proceso de selección de personal se ha convertido en un área crítica para asegurar la eficiencia organizativa y el cumplimiento de los objetivos institucionales. En este contexto, la Municipalidad Distrital de Tinyahuarco no es una excepción. La eficacia en la administración pública depende en gran medida de la capacidad de las municipalidades para atraer, seleccionar e integrar a empleados calificados y comprometidos.

El presente estudio titulado "Proceso de Selección y su Relación con la Eficiencia

Organizativa de los Colaboradores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Tinyahuarco - Periodo 2023" tiene como propósito principal determinar el nivel de relación entre el proceso de selección y la eficiencia organizativa en esta institución. Este análisis es fundamental, ya que un proceso de selección deficiente puede llevar a la contratación de personal no apto, lo que afecta negativamente la productividad, el desempeño laboral y la satisfacción de los usuarios.

La eficiencia organizativa es un concepto multidimensional que incluye aspectos como la productividad, el desempeño laboral, la satisfacción de los usuarios y la mejora continua. Estos factores son esenciales para el buen funcionamiento de cualquier organización, y su mejora puede contribuir significativamente a la calidad de los servicios prestados a la comunidad. Por lo tanto, entender cómo el proceso de selección influye en estos aspectos puede proporcionar valiosas recomendaciones para la gestión del talento humano en la Municipalidad Distrital de Tinyahuarco.

Este estudio se estructura en varias secciones, entre las que tenemos

Capítulo I Problema de investigación: Se aborda la identificación y determinación del problema materia de nuestro estudio, así mismo se bosquejan los

problemas específicos, así mismo la formulación de objetivos, la concierne justificación y las limitaciones de nuestra investigación.

Capítulo II Marco Teórico de la Investigación, Nuestro trabajo de investigación se sustenta fundamentalmente en los conceptos de las variables estudiadas, se exterioriza los antecedentes de estudio tanto a nivel internacional, nacional y local, así como los conocimientos que dan respaldo a nuestra investigación, la formulación de hipótesis busca acrecentar y agilizar el estudio, así como nos accede a identificar las variables e indicadores de nuestra indagación

Capítulo III Metodología y Técnicas de Investigación, se indica nuestro tipo y nivel de investigación, así como el diseño manejado. Se da a conocer la población y muestra, así mismo se instauró los instrumentos de recolección de datos, así como la selección, validación y confiabilidad de los instrumentos que se emplean y posteriormente se ve la orientación ética, filosófica y epistémica.

Capítulo IV Resultados y discusión. Se inicia con la representación del trabajo de campo, luego se muestra los datos de la aplicación de una encuesta tipo Likert enfocada a los colaboradores de nuestra muestra, para el análisis y procesamiento de los resultados se manejó el software estadístico SPSS 28 y el Excel, luego se presenta las pruebas de hipótesis y la concierne discusión de resultados.

Finalmente exteriorizamos las conclusiones, así como las recomendaciones oportunas.

**Las Autoras**

## ÍNDICE

Página.

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	
ÍNDICE	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE FIGURAS	

### CAPITULO I

#### PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.	Identificación y determinación del problema.....	1
1.2.	Delimitación de la investigación .....	4
1.3.	Formulación del problema.....	4
1.3.1.	Problema general .....	4
1.3.2.	Problemas específicos .....	5
1.4.	Formulación de objetivos .....	5
1.4.1.	Objetivo general .....	5
1.4.2.	Objetivos específicos .....	5
1.5.	Justificación de la investigación .....	6
1.6.	Limitaciones de la investigación.....	7

### CAPITULO II

#### MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes de estudio:.....	8
2.2.	Bases teóricas – científicas.....	14
2.3.	Definición de términos básicos .....	25
2.4.	Formulación de hipótesis .....	26
2.4.1.	Hipótesis general.....	26
2.4.2.	Hipótesis específica .....	26
2.5.	Identificación de variables .....	27
2.6.	Definición operacional de variables e indicadores .....	28

### CAPITULO III

#### METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1.	Tipo de investigación.....	29
------	----------------------------	----

3.2.	Nivel de investigación.....	29
3.3.	Métodos de investigación.....	29
3.4.	Diseño de investigación .....	30
3.5.	Población y muestra .....	31
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	31
3.7.	Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación .....	32
3.8.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos .....	33
3.9.	Tratamiento estadístico .....	33
3.10.	Orientación ética, filosófica y epistémica .....	34

#### CAPÍTULO IV

#### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	Descripción del trabajo de campo.....	35
4.2.	Presentación, análisis e interpretación de resultados .....	35
4.3.	Prueba de hipótesis.....	53
4.4.	Discusión de resultados .....	59

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Página.</b>
Tabla 1. Estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach para el cuestionario de la variable proceso de selección.....	32
Tabla 2. Estadísticas de fiabilidad Alfa de Cronbach para el cuestionario de la variable eficiencia organizativa. ....	32
Tabla 3. Procesos de Selección (Agrupada) .....	36
Tabla 4. ¿Considera que es efectivo el uso de las diferentes fuentes de reclutamiento (por ejemplo, anuncios en línea, referencias, agencias de empleo) para atraer candidatos adecuados? .....	37
Tabla 5. ¿Considera que tarda demasiado el proceso de reclutamiento desde la publicación de la vacante hasta la recepción de las solicitudes? .....	38
Tabla 6. ¿Considera que las pruebas de habilidades y competencias utilizadas en la evaluación de los candidatos son adecuadas para identificar a los mejores postulantes? .....	39
Tabla 7. ¿Considera que son eficaces las entrevistas realizadas durante el proceso de selección para evaluar la idoneidad de los candidatos?.....	40
Tabla 8. ¿Considera que es transparente y claro el proceso de toma de decisiones de la contratación? .....	41
Tabla 9. ¿Considera que los candidatos seleccionados se ajustan al perfil y a los requisitos del puesto? .....	42
Tabla 10. ¿Considera útil el programa de orientación inicial para la integración de los nuevos empleados?.....	43
Tabla 11. ¿Es adecuada la capacitación proporcionada a los nuevos empleados para que puedan desempeñar sus funciones eficazmente? .....	44
Tabla 12. Eficiencia organizativa (agrupado) .....	45
Tabla 13. ¿Se siente satisfecho con la cantidad de trabajo que se realiza dentro de su municipalidad?.....	46
Tabla 14. ¿Considera que los recursos disponibles (materiales, tiempo, personal) se utilizan de manera eficiente en su área de trabajo? .....	47
Tabla 15. ¿Considera que se alcanzan los objetivos y metas establecidos para su puesto? .....	48
Tabla 16. ¿Considera que es alta la calidad del trabajo realizado por usted y sus compañeros de equipo? .....	49

Tabla 17. ¿Frecuentemente recibe retroalimentación positiva de los usuarios o clientes sobre los servicios proporcionados? .....	50
Tabla 18. ¿Considera que están satisfechos los usuarios con los servicios que usted y su equipo proporcionan? .....	51
Tabla 19. ¿Frecuentemente se implementan nuevas ideas o mejoras en los procesos de trabajo en su municipalidad? .....	52
Tabla 20. ¿Se evalúan y revisan los procesos de trabajo para identificar oportunidades de mejora? .....	53
Tabla 21. Correlación de rho de Spearman entre proceso de selección y eficiencia organizativa .....	54
Tabla 22. Correlación de rho de Spearman entre reclutamiento y eficiencia organizativa .....	55
Tabla 23. Correlación de rho de Spearman entre evaluación y eficiencia organizativa .....	56
Tabla 24. Correlación de rho de Spearman entre contratación y eficiencia organizativa .....	57
Tabla 25. Correlación de rho de Spearman entre integración y eficiencia organizativa .....	58

## ÍNDICE DE FIGURAS

	<b>Página.</b>
Figura 1. Dimensiones de proceso de selección.....	20
Figura 2. Dimensiones de eficiencia organizativa .....	23
Figura 3. Diseño de la Investigación.....	30
Figura 4. Procesos de Selección (Agrupada).....	36
Figura 5. ¿Considera que es efectivo el uso de las diferentes fuentes de reclutamiento (por ejemplo, anuncios en línea, referencias, agencias de empleo) para atraer candidatos adecuados? .....	37
Figura 6. ¿Considera que tarda demasiado el proceso de reclutamiento desde la publicación de la vacante hasta la recepción de las solicitudes? .....	38
Figura 7. ¿Considera que las pruebas de habilidades y competencias utilizadas en la evaluación de los candidatos son adecuadas para identificar a los mejores postulantes? .....	39
Figura 8. ¿Considera que son eficaces las entrevistas realizadas durante el proceso de selección para evaluar la idoneidad de los candidatos?.....	40
Figura 9. ¿Considera que es transparente y claro el proceso de toma de decisiones de la contratación? .....	41
Figura 10. ¿Considera que los candidatos seleccionados se ajustan al perfil y a los requisitos del puesto? .....	42
Figura 11. ¿Considera útil el programa de orientación inicial para la integración de los nuevos empleados?.....	43
Figura 12. ¿Es adecuada la capacitación proporcionada a los nuevos empleados para que puedan desempeñar sus funciones eficazmente?.....	44
Figura 13. Eficiencia organizativa (agrupado).....	45
Figura 14. ¿Se siente satisfecho con la cantidad de trabajo que se realiza dentro de su municipalidad?.....	46
Figura 15. ¿Considera que los recursos disponibles (materiales, tiempo, personal) se utilizan de manera eficiente en su área de trabajo?.....	47
Figura 16. ¿Considera que se alcanzan los objetivos y metas establecidos para su puesto?.....	48
Figura 17. ¿Considera que es alta la calidad del trabajo realizado por usted y sus compañeros de equipo?.....	49
Figura 18. ¿Frecuentemente recibe retroalimentación positiva de los usuarios o clientes sobre los servicios proporcionados? .....	50

Figura 19. ¿Considera que están satisfechos los usuarios con los servicios que usted y su equipo proporcionan? .....	51
Figura 20. ¿Frecuentemente se implementan nuevas ideas o mejoras en los procesos de trabajo en su municipalidad? .....	52
Figura 21. ¿Se evalúan y revisan los procesos de trabajo para identificar oportunidades de mejora? .....	53

## **CAPITULO I**

### **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.1. Identificación y determinación del problema**

Un buen proceso de selección es un componente trascendental para cualquier institución pública, ya que impacta directamente en su eficiencia organizativa, y está se ve reflejada en la calidad de los servicios ofrecidos a la comunidad y en la utilización óptima de los recursos disponibles. En el caso de la Municipalidad Distrital de Tinyahuarco, la eficiencia organizativa de sus colaboradores administrativos es fundamental para el logro de sus objetivos institucionales y la satisfacción de las necesidades de la población.

Las municipalidades, como muchas otras instituciones públicas en el Perú, enfrentan desafíos significativos en la gestión de su personal administrativo. La selección adecuada de personal es un proceso crucial que puede determinar el éxito o el fracaso de las operaciones municipales. es un ejercicio de predicción. Un buen proceso de selección “Trata de predecir qué candidatos serán exitosos si son contratados. Exitoso en este caso significa tener buen desempeño en los criterios que la organización usa para evaluar a los empleados” (Robbins y Coulter, 2005, p. 288). Un proceso de selección

ineficiente puede resultar en la contratación de personal que no cumple con los requisitos necesarios, lo que a su vez puede afectar negativamente la eficiencia organizativa.

Consideramos que muchas veces el proceso de selección puede no estar alineado con las competencias y habilidades requeridas para los puestos administrativos específicos, que requiere la municipalidad. Así mismo la falta de actualización en los criterios de selección, lo cual podría resultar en la contratación de personal no calificado o inadecuado para ciertas funciones, lo que se reflejaría en la contratación de personal en muchos de los casos por pagos de favores políticos o compadrazgos.

En este contexto, el proceso de selección se entiende como el conjunto de procedimientos y criterios utilizados para evaluar y elegir a los candidatos más idóneos para ocupar los puestos disponibles. Este proceso incluye varias etapas, como el reclutamiento, la evaluación de competencias, las entrevistas y la toma de decisiones finales. Cada una de estas etapas debe estar alineada con los objetivos organizativos y las necesidades específicas de la municipalidad.

Las organizaciones siempre buscan atraer, retener y gestionar a los mejores talentos para fortalecer su organización. Sin embargo, actualmente enfrentan el desafío de que muchos candidatos no cumplen con los requisitos del perfil propuesto. Esta situación provoca que el proceso de selección no sea eficiente, obligando a las instituciones a contratar a personas que no cumplen completamente con el perfil deseado.

Consideramos que existe la necesidad de mejorar los procesos de selección de personal en las instituciones públicas. La eficiencia organizativa no solo depende de los recursos tecnológicos y financieros, sino también de la calidad del capital humano. En este sentido, una selección adecuada de

personal puede contribuir significativamente a la eficiencia operativa, la productividad y la calidad del servicio público.

Las entidades también deben considerar la creación de un ambiente laboral atractivo y competitivo, que no solo atraiga a los mejores talentos, sino que también los motive a quedarse. Programas de desarrollo profesional, beneficios atractivos y una cultura organizacional positiva son factores clave para retener a los empleados más valiosos.

En relación con la selección de personal dentro de la Municipalidad Distrital de Tinyahuarco, se identificaron varias deficiencias. La falta de razonamientos adecuados para valorar el conocimiento general y técnico de los postulantes necesarios para el puesto a cubrir fue uno de los principales problemas. Durante las entrevistas, no se consideraron completamente los ítems que impactaban en la determinación de la persona adecuada para el puesto. Además, el proceso de selección no tomó en cuenta la conducta humana y competitiva como un factor determinante. En muchas ocasiones, no se realizó una comparación efectiva entre las exigencias del puesto y el perfil del postulante durante la selección del personal.

Consideramos que los encargados de dirigir la Municipalidad Distrital de Tinyahuarco (Autoridades y funcionarios) enfrentan problemas sustanciales en su proceso de selección de personal, incluyendo la falta de identificación de necesidades del personal como menciona (Werther & Davis, 2014) “Una vez que se han identificado las necesidades de personal, se procede a seleccionar a los nuevos empleados. Varias organizaciones han creado sistemas de selección interna mediante los cuales pueden detectar el capital humano que tiene potencial de promoción, por una parte, y las vacantes disponibles, por la otra” (p. 144). Así como de criterios adecuados para evaluar conocimientos, omisiones en la consideración de factores clave durante las entrevistas, y una evaluación insuficiente de la conducta y competencias de los candidatos. Estas

deficiencias no solo afectan la eficiencia organizativa de la municipalidad, sino que también limitan su capacidad para ofrecer servicios públicos de alta calidad.

Para mejorar su proceso de selección, es categórico que la municipalidad adopte un enfoque más estructurado y completo, incorporando evaluaciones más rigurosas y criterios claros que aseguren la selección de candidatos idóneos para cada puesto laboral, con la finalidad de brindar servicios eficientes a la población.

## **1.2. Delimitación de la investigación**

### **Delimitación espacial**

La investigación se desarrollará la municipalidad distrital de Tinyahuarco,

*Dirección:* Jr. Morales Janampa S/N

*Centro poblado:* Smelter,

*Distrito:* Tinyahuarco

*Provincia:* Pasco

*Región:* Pasco

### **Delimitación temporal**

El periodo de la investigación abarcará a los seis primeros meses del año 2024 (primer semestre)

### **Delimitación social**

Nuestra delimitación social está comprendida por todos los trabajadores contratados y nombrados de la entidad estudiada.

### **Delimitación conceptual**

Alcanza a los conceptos de nuestras variables estudiadas proceso de selección y eficiencia organizativa.

## **1.3. Formulación del problema**

### **1.3.1. Problema general**

¿De qué manera se relaciona el proceso de selección con la eficiencia organizativa de los colaboradores administrativos de la municipalidad distrital de Tinyahuarco - periodo 2023?

### **1.3.2. Problemas específicos**

- a) ¿De qué manera se relaciona el reclutamiento con la eficiencia organizativa de los colaboradores administrativos de la municipalidad distrital de Tinyahuarco - periodo 2023?
- b) ¿De qué manera se relaciona la evaluación con la eficiencia organizativa de los colaboradores administrativos de la municipalidad distrital de Tinyahuarco - periodo 2023?
- c) ¿De qué manera se relaciona la contratación con la eficiencia organizativa de los colaboradores administrativos de la municipalidad distrital de Tinyahuarco - periodo 2023?
- d) ¿De qué manera se relaciona la integración con la eficiencia organizativa de los colaboradores administrativos de la municipalidad distrital de Tinyahuarco - periodo 2023?

## **1.4. Formulación de objetivos**

### **1.4.1. Objetivo general**

Determinar el nivel de relación del proceso de selección con la eficiencia organizativa de los colaboradores administrativos de la municipalidad distrital de Tinyahuarco - periodo 2023.

### **1.4.2. Objetivos específicos**

- a) Determinar el nivel de relación del reclutamiento con la eficiencia organizativa de los colaboradores administrativos de la municipalidad distrital de Tinyahuarco - periodo 2023.
- b) Determinar el nivel de relación de la evaluación con la eficiencia organizativa de los colaboradores administrativos de la municipalidad distrital de Tinyahuarco - periodo 2023.

- c) Determinar el nivel de relación de la contratación con la eficiencia organizativa de los colaboradores administrativos de la municipalidad distrital de Tinyahuarco - periodo 2023.
- d) Determinar el nivel de relación de la integración con la eficiencia organizativa de los colaboradores administrativos de la municipalidad distrital de Tinyahuarco - periodo 2023.

## **1.5. Justificación de la investigación**

### **Justificación Teórica**

La presente investigación se justifica teóricamente ya que hará uso del marco de las teorías de gestión del talento humano y eficiencia organizativa. En las que se propone que las organizaciones que invierten en procesos efectivos de selección de personal logran un mejor desempeño y mayor competitividad. Así mismo con nuestra investigación se busca contribuir al cuerpo teórico existente al identificar y analizar las deficiencias en el proceso de selección de la Municipalidad Distrital de Tinyahuarco y proponer mejoras basadas en teorías contemporáneas de gestión del talento humano.

### **Justificación Metodológica**

Metodológicamente, la investigación se fundamenta en un enfoque cuantitativo. Este enfoque permite una comprensión holística y profunda del problema

de selección de personal en la municipalidad. Para la recolección de datos se validará el instrumento (cuestionario), para luego mediante la aplicación de encuestas estructuradas se permitirá cuantificar las deficiencias y medir variables estudiadas.

Este enfoque metodológico garantiza la triangulación de datos, aumentando la validez y confiabilidad de los hallazgos.

### **Justificación Práctica**

En el plano práctico, la investigación es de suma relevancia para la Municipalidad Distrital de Tinyahuarco, ya que toca un problema crítico que afecta su eficiencia operativa y la calidad de los servicios públicos ofrecidos. Al identificar y analizar las deficiencias en el proceso de selección de personal, la investigación proporcionará recomendaciones concretas y aplicables para mejorar dicho proceso, estas mejoras beneficiarán a la comunidad al asegurar una gestión pública más eficiente y efectiva.

#### **1.6. Limitaciones de la investigación**

Nuestra principal dificultad consideramos que puede radicar al momento de obtener acceso a información detallada y confidencial sobre el proceso de selección de personal en la Municipalidad Distrital de Tinyahuarco. Lo cual podría limitar la profundidad del análisis y conocer a detalle la problemática.

Del mismo modo el tiempo disponible para llevar a cabo la investigación podría ser limitado, debido a nuestras ocupaciones laborales, lo que podría restringir la profundidad del análisis y la amplitud de los datos recolectados.

Por último, consideramos la falta de disponibilidad de algunos colaboradores para rellenar las encuestas, debido a las labores que realiza o por el desconocimiento de nuestro estudio.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes de estudio:**

##### **Antecedentes a nivel internacional**

Cabezas (2023) en la tesis de licenciatura “Eficiencia organizacional a través de la implementación de prácticas de gestión de cambio en la alta dirección del Gobierno Provincial de Los Ríos” se trazó como su objetivo principal “Conocer de qué manera la implementación de prácticas de gestión de cambio influye en la eficiencia organizacional de la alta Dirección del Gobierno Provincial de Los Ríos” (p. 14), fue una investigación de enfoque cuantitativo, de tipo descriptiva, de nivel correlacional, como métodos se emplearon el inductivo y el hipotético - deductivo, la muestra fue de 252 personas, para recoger los datos se empleó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, en su conclusión principal manifiesta que:

Los resultados de la investigación indican que las y los funcionarios que laboran en todas sus unidades de trabajo, no implementan las prácticas de gestión de cambio para aumentar la eficiencia organizacional, por lo que conlleva a generar problemas en la administración, debido al bajo rendimiento

motivacional que posee dicho personal. Así mismo el personal no se siente muy a gusto por las funciones que realizan, por motivo que optan tener un mejor cargo o un mejor puesto de trabajo. (p. 43)

León (2020) en el artículo de investigación “El Proceso de Selección y su Efecto en el Desempeño Laboral en el Personal de las Microfinancieras de la Ciudad de Quetzaltenango” se propuso como objetivo general “Establecer la relación del proceso de selección y el efecto en el desempeño laboral en el personal de las Microfinancieras de la ciudad de Quetzaltenango” (p. 26), fue una indagación de tipo transversal, de nivel correlacional causal, como técnica de investigación se empleó la entrevista, con su instrumento la guía de entrevista. El diseño de la investigación fue no experimental, en su conclusión principal manifiesta que:

Se determinó que las Microfinancieras de la ciudad de Quetzaltenango, de manera frecuente utilizan adecuados procesos de selección y evaluación del personal, pero se evidenció que no se aplican las técnicas de selección adecuada, debido a que no hay una separación para los diferentes puestos ofertantes lo que no permite conocer efectivamente las características de los aspirantes. (p. 31)

Charry (2020) en su trabajo de grado “Selección de personal” se propuso como objetivo general “Identificar métodos que se utilizan para el proceso de admisión de personas en el área de talento humano en las organizaciones” (p. 18), fue una investigación de enfoque cualitativo, de nivel descriptivo, realizó una investigación teórica de las principales plataformas académicas que se encuentran en la web como “Dial net, Ebsco, legiscomex, e-libro, virtual-pro, gestión humana, scopus” entre otros, en su conclusión principal manifiesta que:

Cada organización trata con sistemas de diferentes modelos de reclutamiento y selección de personal de acuerdo con la necesidad que cada una requiera. La importancia de la capacitación de personal en el proceso de

contratación es muy importante para desarrollar esta función ya que ayudaría a escoger el personal óptimo y así el personal elegido haga de manera efectiva su trabajo. Con respecto a los modelos que se han desarrollado y estudiado a lo largo de los años, todos tienen similitudes entre ellos puesto que manejan las mismas estructuras de selección de personal, con una serie de pasos que no varían de acuerdo al tipo de empresa o país en el que se encuentre. (p. 51)

Bolaños (2020) En el artículo de investigación “Eficacia y eficiencia en los procesos de reclutamiento y selección de personal” se propuso como su objetivo principal “analizar, desde una perspectiva diferente, la realidad de la empresa en cuanto al proceso y su efectividad, principalmente en momentos críticos que surgen desde el crecimiento organizacional” (p. 135), el artículo se caracterizó por ser reflexivo, empleando un método centrado en la búsqueda, revisión y análisis de información conseguida a través de la práctica académica. Este enfoque incluyó una exhaustiva revisión bibliográfica y la consulta de diversas fuentes de información, admitiendo relacionar los hallazgos de la práctica académica con investigaciones previas sobre el mismo tema, estableciendo así comparaciones y conexiones relevantes. En su principal conclusión nos menciona que:

El reclutamiento y la selección de personal han tomado un papel relevante en la gestión del talento humano y las organizaciones como tales. El éxito empresarial se halla ligado a la consecución de talentos aportadores de este crecimiento; por tanto, estos procesos son muy importantes para la empresa (p. 144)

Montaño (2020) en la tesis doctoral “Prácticas organizacionales para mejorar el clima y la eficiencia organizacional de un grupo de microempresas comerciales de ferretería en la región norte de Nayarit”, se planteó como objetivo principal “Evaluar el programa de prácticas organizacionales implementado en un grupo de microempresas comerciales de ferretería en los municipios de

Tecuala y Acaponeta, Nayarit, para mejorar su clima organizacional” (p. 8), fue una investigación de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, de nivel explicativo, de diseño cuasi experimental, se trabajó con una población de 18 personas, se empleó como técnicas la entrevista y la encuesta, con sus respectivos instrumentos, su principal conclusión menciona que:

Las teorías administrativas abordan las prácticas organizacionales desde su enfoque teórico, pero ninguna cubre totalmente el tema, por lo que, se complementan entre sí, incluyendo las teorías conductistas. Las teorías de la administración y organizacionales son las bases y fundamentos de las prácticas organizacionales, ya que mediante estas los gerentes cuentan con formas de cómo realizar sus funciones, sin embargo, para cada empresa es necesario diseñar su propio modelo de administración y por ende utilizar sus propias series de prácticas organizacionales en base a su características y perfil. (p. 132)

#### **Antecedentes a nivel nacional**

Zapata (2023) en la tesis de licenciatura “Selección de personal y productividad laboral en el personal funerario del Cercado de Arequipa, 2022” se propuso como su objetivo principal “Determinar la relación existente entre el proceso de selección de personal y la productividad laboral en el personal funerario del Cercado de Arequipa durante el año 2022” (p. 20), fue una investigación de enfoque cuantitativo, de tipo básico, de nivel correlacional, el diseño empleado fue el no experimental, se trabajo con una muestra de 150 personas, la técnica empleada fue la encuesta y como instrumento el cuestionario, en su conclusión principal nos manifiesta que:

Existe una relación significativa y alta entre la variable del proceso de selección y la productividad laboral en el personal funerario del Cercado de Arequipa. Esto se evidencia mediante el coeficiente de correlación de rho de Spearman, el cual obtuvo un valor de 0.7, indicando una relación fuerte y directamente proporcional entre ambas variables. (p. 55)

Amado (2023) en la tesis de licenciatura “Selección de personal y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huántar, Áncash, 2022” se propuso como objetivo general “Establecer de qué manera la selección del personal influye en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huántar, Áncash, 2022” (p. 3), fue una investigación de tipo básica, de nivel correlacional, se empleó un diseño no experimental, se conto con una población de 28 trabajadores, como técnica se empleo la encuesta con su instrumento un cuestionario, en su conclusión principal señala que:

El reclutamiento del personal tiene influencia significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huántar, Áncash, 2022; los resultados derivados de la Prueba de Pearson son de 0.455, significa que está en una posición positivo moderado y con un nivel de significación del  $p = 0,015$  el cual es inferior al establecido 0.05. Aquello significa que, si la Municipalidad aplica un previo estudio de los puestos a cubrir con el fin de elaborar una eficiente selección, tomando en cuenta la medición de sus conocimientos ordinarios y técnicos de los postulantes mejorara el desempeño laboral. (p. 58)

Villar e Hinostroza (2020) en la tesis de licenciatura “Selección de Personal y Rendimiento Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa – 2019” se plantearon como objetivo general “Establecer la relación que existe entre la selección del personal y el rendimiento laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa, en el año 2019” (p. 17), fue una investigación de tipo aplicada, de nivel correlacional, como método general emplearon el científico y como específicos el deductivo, inductivo y descriptivo, el diseño utilizado fue el no experimental, transaccional, correlacional, se trabajo con una muestra censal de 35 personas, como técnica

hicieron uso de la encuesta, con su instrumento el cuestionario, en su conclusión principal revelan que:

Existe muestra suficiente que permite afirmar a nivel de significancia de 0,05, tomando en consideración la regla  $r_{s,o} = + 0,570 > r_{s,\alpha} = +0,33$ , que si existe relación de 0,570 siendo una correlación positiva media entre la selección de personal y el rendimiento laboral de los servidores de la Municipalidad distrital de Pampa Hermosa en el año 2019. Es evidente que los procedimientos de selección de personal en el sector público, se ciñen a un sistema administrativo de gestión de recursos humanos, lo cual está conformado por subsistemas, al cumplimiento de los mismos el rendimiento laboral se incrementaría en la institución, porque se contaría con el personal de acuerdo al perfil del puesto, así cambiaría la opinión de los servidores. (p. 72)

#### **Antecedentes a nivel local**

Requis y Yanac (2023) en la tesis de licenciatura “Proceso de selección de personal y la productividad laboral en TECNOMIN DATA S.A.C. de la Unidad Minera de Chungar – Animón del distrito de Huayllay, 2022” se plantearon como su objetivo principal “Determinar la relación del proceso de selección de personal con la productividad laboral en TECNOMIN DATA S.A.C. de la Unidad Minera de Chungar – Animón del distrito de Huayllay, 2022” (p. 4), fue una investigación de tipo básica, el nivel que asumió fue la descriptiva – correlacional, como métodos se emplearon el inductivo – deductivo, de diseño transversal no experimental, se trabajo con una muestra de 119 colaboradores, la técnica empleada fue la encuesta y su instrumento el cuestionario, en su conclusión principal exteriorizan que:

Se determinó que existe una relación significativa entre selección de personal y productividad laboral en TECNOMIN DATA S.A.C. de la Unidad Minera de Chungar – Animón del distrito de Huayllay, con un coeficiente de correlación 0.592 y un nivel de significativa de 0.000, en la medida en que se

mejore el requerimiento, reclutamiento y prueba de selección de personal se mejorara la productividad laboral. (p. 66)

## **2.2. Bases teóricas – científicas**

### **Proceso de selección**

#### **Gestión del Talento Humano: Su importancia y relación con el proceso de selección de personal.**

Para comprender el proceso de selección de personal y su significado en la gestión del talento humano, es fundamental primero definir qué es la gestión del talento humano y por qué ha cobrado tanta relevancia en los últimos años. Las organizaciones han reconocido la enorme importancia y el impacto positivo de contar con un equipo de colaboradores capacitados y comprometidos con las metas organizacionales.

Esta comprensión ha llevado a un enfoque más estratégico y sistemático en la gestión de sus recursos humanos.

El término recurso humano describe a la persona como un instrumento no como el capital principal de la empresa, que posee habilidades y características que le dan vida, movimiento y acción a toda organización; por tanto, en la actualidad, se utiliza el término talento humano, ya que todas las personas poseemos talentos. (Vallejo, 2015,p.15)

#### **Definición de Gestión del Talento Humano:**

De acuerdo con Chiavenato (2009), la gestión del talento humano es un conjunto de etapas, procesos y sistemas dentro de una organización, diseñados para desarrollar, identificar, reclutar, promover y resolver diversas problemáticas y necesidades organizacionales. Este enfoque integral busca no solo la eficiencia operativa, sino también el desarrollo continuo y el bienestar de los empleados, lo que a su vez mejora el rendimiento y la consecución de los objetivos organizacionales.

Mejía y Montoya (2010) nos manifiestan que actualmente en la denominada por diferentes autores, como la era del conocimiento y la información “sociedad del conocimiento”, el principal factor estratégico de competitividad sostenible para cualquier organización, es su talento humano (capital intelectual), el cual se diferencia de otros tipos de capital que interceden en los procesos productivos porque es “intangible”. Para Dessler y Varela (2011) la gestión del talento humano.

Se refiere a las prácticas y a las políticas necesarias para manejar los asuntos que tienen que ver con las relaciones personales de la función gerencial; en específico, se trata de reclutar, capacitar, evaluar, remunerar, y ofrecer un ambiente seguro, con un código de ética y trato justo para los empleados de la organización. (p. 2)

### **Importancia de la Gestión del Talento Humano**

En los últimos años, la gestión del talento humano ha pasado de ser una función administrativa a una función estratégica dentro de las organizaciones. Esta transformación se debe a varios factores clave:

- a) Cambio en el Entorno Laboral:** La globalización, la rápida evolución tecnológica y el cambio demográfico han creado un entorno laboral dinámico y competitivo, donde las habilidades y el conocimiento de los empleados son cruciales para el éxito organizacional.
- b) Retención y Desarrollo del Talento:** Las organizaciones han comprendido que atraer y retener a los mejores talentos es esencial para mantener una ventaja competitiva. Esto implica no solo ofrecer salarios competitivos, sino también proporcionar oportunidades de desarrollo y un entorno de trabajo que promueva la satisfacción y el compromiso de los empleados.
- c) Impacto en el Desempeño Organizacional:** Numerosos estudios han

demostrado que una gestión efectiva del talento humano tiene un impacto directo en el rendimiento organizacional. Empleados motivados y bien gestionados son más productivos, innovadores y leales a la organización, lo que conduce a mejores resultados financieros y operativos.

### **Proceso de selección de personal**

La selección de personal es una de las etapas más críticas en la gestión del talento humano. De acuerdo con Vallejo (2015) “es el proceso de escoger al mejor candidato para el puesto, bajo criterios de selección del perfil del puesto disponible” (p. 55).

En tanto que el reclutamiento alienta a las personas a buscar empleo en una empresa, el propósito del proceso de selección es identificar y emplear a las personas mejor calificadas. La selección es el proceso que consiste en elegir entre un grupo de solicitantes a la persona más adecuada para un puesto y organización en particular. Como se podría esperar, el éxito del reclutamiento de una empresa ejerce un impacto importante en la calidad de la decisión de selección. Cuando los esfuerzos de reclutamiento fallan en la búsqueda de solicitantes calificados, la organización debe contratar personas poco calificadas. (Mondy y Noe, 2005m p. 102)

Un proceso de selección eficiente y efectivo asegura que la organización atraiga y contrate a los individuos más cualificados y adecuados para cada puesto. Esto no solo mejora la productividad y el rendimiento organizacional, sino que también reduce los costos asociados con la rotación de personal y el reemplazo de empleados. Al respecto Fernández et al. (2015) nis mencionan:

Cuando las organizaciones no tienen bien establecido todos los procesos como la selección del personal, los perfiles de la vacante, los análisis de puesto entre otros dan resultados negativos a las empresas generando así gastos, disminución en la productividad y de más problemas de este modo la gestión de talento humano, al igual que la gestión de las organizaciones en su

conjunto ha ido cambiando con el tiempo para ir respondiendo a los retos que se han planteado en cada momento a las organizaciones. (p. 23)

“La selección es el proceso que utiliza una organización para escoger, entre una lista de candidatos, a la persona que mejor cumple con los criterios de selección para el puesto disponible, dadas las condiciones actuales del mercado” (Chiavenato, 2009, p. 137)

Mientras en la tarea de reclutamiento se trata de atraer con selectividad, a través de varias técnicas de comunicación, a los candidatos que posean los requerimientos mínimos del puesto vacante, en la selección, la tarea básica es escoger, entre los candidatos reclutados aquellos que tengan más probabilidades de adecuarse al puesto y desempeñarlo bien. (Flores, 2020, p. 54)

Es por ello que la eficiencia del proceso de selección es importante para el éxito de las organizaciones. Un enfoque estratégico y bien planificado en la selección de personal no solo mejora el desempeño laboral de los colaboradores, sino que también fortalece la competitividad y el crecimiento sostenible de la organización.

La elección de los trabajadores con los perfiles profesionales más adecuados a las exigencias de los puestos de trabajo a cubrir no sólo incrementa la eficacia global de la empresa, sino que contribuye a aumentar la satisfacción de esas personas con su trabajo. Para alcanzar este objetivo, el instrumento esencial es la selección de personal, una técnica que ha conocido un notable desarrollo con la aplicación de internet y la ofimática a las fases de reclutamiento y selección y un prometedor cambio de perspectiva gracias a la gestión por competencias. (Equipo Vértice, 2007)

Para Gómez-Mejía et al. (2008), consiste en el proceso por el que se toma la decisión de “contratar” o “no contratar” a cada uno de los candidatos a un puesto laboral. Este proceso habitualmente requiere establecer las

particularidades necesarias para efectuar con éxito la labor encomendada y, a continuación, evaluar a cada candidato en función de esas características, generalmente establecidas en el “análisis de puestos”. (p. 190)

### **Fases del proceso de selección**

Según Cuesta (2010) existen fases básicas para el proceso de selección del personal entre las que se encuentran:

#### **a) Descripción de los Requisitos:**

El primer paso en el proceso de selección es identificar la necesidad de contratar nuevos empleados. La empresa determina si requiere nuevos trabajadores o si puede satisfacer sus necesidades con el personal actual. Esta etapa implica definir claramente los requisitos del puesto que se desea cubrir.

#### **b) Preparación del Perfil del Postulante:**

Una vez que se ha identificado la necesidad de contratación, la empresa elabora un perfil detallado del candidato ideal. Este perfil incluye las calificaciones, conocimientos, habilidades y competencias que los postulantes deben poseer para ser considerados para el puesto.

#### **c) Lanzamiento de la Convocatoria:**

En esta fase, la empresa anuncia la vacante utilizando diversos medios como prensa, radio y redes sociales. La convocatoria debe incluir los requisitos específicos del puesto y las instrucciones para postularse, atrayendo así a los candidatos adecuados.

#### **d) Preselección de los Postulantes:**

Tras recibir las solicitudes y hojas de vida, se realiza un análisis detallado de cada candidato. Se evalúa la experiencia, formación y competencias de los postulantes para determinar si cumplen con los requisitos establecidos por la empresa.

#### **e) Selección:**

Los candidatos preseleccionados pasan por una serie de entrevistas y pruebas psicológicas. Los que superan esta fase avanzan a una entrevista final, donde se verifica la información proporcionada y se discute su disponibilidad y expectativas.

**f) Informe de los Candidatos:**

Se elabora un informe detallado que evalúa los méritos y deméritos de cada candidato. Este informe sirve como base para tomar una decisión informada sobre el postulante más adecuado para el puesto.

**g) Toma de Decisiones:**

En esta etapa, se selecciona al candidato más idóneo para el puesto, considerando su ajuste a los requisitos del puesto y a la cultura organizacional.

Se revisa y confirma la adecuación del candidato a las condiciones del trabajo.

**h) Contratación:**

Se negocian y acuerdan los términos del contrato, incluyendo el salario, las funciones del puesto, el periodo de prueba y la duración del contrato. El objetivo es formalizar la relación laboral mediante la firma del contrato.

**i) Incorporación:**

Durante esta fase, el nuevo empleado es integrado en la empresa. Se le proporciona la información y los recursos necesarios para desempeñar sus funciones, y se le ofrece orientación y capacitación adicional si es necesario.

**j) Seguimiento:**

La efectividad del proceso de selección se evalúa a través de un seguimiento continuo. Se realizan evaluaciones a mediano y largo plazo para medir el desempeño del nuevo empleado y la eficacia del proceso de selección, implementando mejoras según sea necesario.

Estas fases, subrayan la importancia de un proceso de selección meticuloso y bien estructurado para asegurar que las organizaciones contraten a los candidatos más adecuados, mejorando así la eficiencia y efectividad organizacional.

### **Dimensiones de proceso de selección:**

*Figura 1. Dimensiones de proceso de selección*



#### **a) Reclutamiento**

Es la fase anterior al proceso de selección propiamente dicho, aunque muchas veces se le considera como parte del proceso mismo; Se orienta en la atracción de candidatos viables para poder someterse a un proceso selectivo. Además de ello, el proceso de reclutamiento es la fase para estimular al personal que se interese por los empleos de la empresa.

Para Mondy y Noe (2005). El reclutamiento “es el proceso que consiste en atraer personas en forma oportuna, en número suficiente y con las competencias adecuadas, así como alentarlos a solicitar empleo en una organización” (p. 119), se pueden observar los procesos siguientes:

- **Fuentes de Reclutamiento:** Internas (promociones, traslados) y externas (portales de empleo, agencias de reclutamiento).
- **Métodos de Reclutamiento:** Publicación de ofertas de trabajo, ferias de empleo, redes sociales.

- **Eficacia del Reclutamiento:** Cantidad y calidad de candidatos atraídos, tiempo para cubrir vacantes.

#### **b) Evaluación**

Se refiere a la valoración que se realiza al candidato al puesto de trabajo ofertado la misma que puede comprender las siguientes actividades:

- **Pruebas de Competencias:** Evaluaciones de habilidades técnicas y blandas.
- **Entrevistas:** Tipos de entrevistas (estructuradas, semiestructuradas, no estructuradas).
- **Referencias y Antecedentes:** Verificación de referencias laborales y antecedentes.

#### **c) Contratación**

Es el vínculo contractual que tiene la organización con la persona, normalmente por un determinado tiempo. Comprende:

- **Criterios de Selección:** Definición de requisitos y competencias necesarias.
- **Proceso de Decisión:** Métodos utilizados para la toma de decisiones finales.
- **Equidad y Transparencia:** Medidas para garantizar un proceso justo y transparente.

#### **d) Integración**

Es el proceso que consiente a las organizaciones incorporar a los empleados al medio de trabajo. Comprende:

- **Programas de Inducción:** Capacitación inicial y orientación.
- **Acompañamiento y Seguimiento:** Seguimiento durante los primeros meses de trabajo.

- **Evaluación de la Integración:** Retroalimentación y ajuste durante el periodo de prueba.

### **Eficiencia Organizativa**

De acuerdo con Chiavenato (1994), la Eficiencia es considerada como “la relación entre costos y beneficios, de modo que está enfocada hacia la búsqueda de la mejor manera como las cosas deben hacerse o ejecutarse con el fin de que los recursos se utilicen del modo más racional posible” (p. 28).

La eficiencia organizativa es un concepto fundamental en la gestión moderna que abarca diversas dimensiones clave para el éxito de cualquier entidad. En un entorno empresarial altamente competitivo, las organizaciones buscan continuamente maneras de optimizar sus recursos y mejorar su desempeño tanto de la organización como de los empleados.

La eficiencia organizativa se refiere a la capacidad de una entidad para alcanzar sus objetivos de manera efectiva y con un uso óptimo de los recursos disponibles. Incluye aspectos como la productividad, el desempeño laboral, la satisfacción de los usuarios y la mejora continua. “se podría decir que una organización es eficiente, cuando se logran los propósitos trazados, al menor costo posible y en el menor tiempo, sin malgastar recursos y con el máximo nivel de calidad factible” (Ganga et al., 2014, p. 130)

Muchos autores consideran los términos eficiencia y eficacia como similares, al respecto es bueno aclarar que, la eficiencia se refiere a la manera en que se llevan a cabo las actividades dentro de una organización, concentrándose en la optimización de los procesos y en la utilización adecuada de los recursos aprovechables para obtener el máximo rendimiento con el menor desperdicio posible. Esto incluye la implementación de técnicas y metodologías que mejoren la productividad y reduzcan los costos operativos.

Por otro lado, la eficacia se enfoca en el propósito de las actividades y en los resultados que se buscan alcanzar. Es una medida de si la organización

consigue sus objetivos y metas establecidos. La eficacia evalúa si las acciones emprendidas han producido los resultados deseados y si los objetivos estratégicos de la organización se han cumplido exitosamente.

La eficiencia organizativa es un objetivo multifacético que requiere la optimización de la productividad, el desempeño laboral, la satisfacción de los usuarios y la mejora continua. Al entender y aplicar estos conceptos de manera integral, las organizaciones pueden mejorar su rendimiento, competitividad y sostenibilidad a largo plazo. La implementación de prácticas y estrategias enfocadas en estas dimensiones no solo beneficia a la organización en términos operativos y financieros, sino que también contribuye al desarrollo de un entorno laboral más satisfactorio y motivador para los empleados, así como a una mejor experiencia para los clientes y usuarios.

### **Dimensiones de eficiencia organizativa**

*Figura 2. Dimensiones de eficiencia organizativa*



#### **a) Productividad**

Se refiere a la relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y los recursos utilizados para su producción. En el contexto de una organización, la productividad mide la eficiencia con la que los empleados y otros recursos contribuyen a la creación de valor.

Una alta productividad implica que la organización está utilizando sus recursos de manera óptima para generar output con el menor input posible. La productividad se puede evaluar a través de diversos indicadores como el rendimiento por hora trabajada, la relación entre producción y costos, y la capacidad de cumplir con los plazos de entrega.

### **Desempeño laboral**

Es el grado en que un empleado cumple con las responsabilidades y tareas asignadas en su puesto de trabajo. Este desempeño se evalúa en función de la calidad, cantidad, y eficiencia del trabajo realizado, así como de la capacidad del empleado para alcanzar los objetivos establecidos por la organización.

Factores como la habilidad técnica, la motivación, el compromiso, y las relaciones interpersonales también influyen en el desempeño laboral. Las evaluaciones de desempeño laboral suelen utilizar criterios específicos y objetivos, que incluyen indicadores como la productividad individual, la calidad del trabajo, la puntualidad y la capacidad para trabajar en equipo.

### **b) Satisfacción de los usuarios**

Es el grado en que los productos o servicios de una organización cumplen o superan las expectativas de sus clientes o usuarios finales. Esta satisfacción se mide a través de diversas métricas como encuestas de satisfacción, retroalimentación directa, índices de recompra, y análisis de quejas y reclamaciones. La satisfacción del usuario es crucial para la lealtad del cliente, la reputación de la empresa y el crecimiento sostenible.

### **c) Mejora continua**

Mejora continua es un enfoque sistemático para el perfeccionamiento de productos, servicios y procesos mediante pequeñas pero constantes mejoras. Este concepto se basa en la filosofía de que siempre hay

oportunidades para mejorar y que incluso los procesos eficientes pueden ser optimizados.

La mejora continua implica la participación activa de todos los miembros de la organización y se apoya en metodologías como Kaizen, Six Sigma y Lean

Management. La efectividad de la mejora continua se mide mediante indicadores como la reducción de defectos, la disminución de tiempos de ciclo, la mejora en la satisfacción del cliente y el incremento en la eficiencia operativa.

### 2.3. Definición de términos básicos

**Administración del talento:** “La expresión (administración del talento) hace referencia al manejo de los recursos internos, dando preferencia a las personas consideradas más capaces” (Alles, 2011, p. 72)

**Análisis de puestos:** “Recopilación, evaluación y organización sistemática de información acerca de diferentes trabajos”. (Werther y Davis, 2014, p. 383) **Capacitación:** “Desarrollo de habilidades técnicas, operativas y administrativas de todos los niveles del personal”. (Werther y Davis, 2014, p. 383)

**Compromiso:** “Capacidad para sentir como propios los objetivos de la organización y cumplir con las obligaciones personales, profesionales y organizacionales”. (Alles, 2009, p. 138)

**Conocimiento del puesto:** Se refiere a las competencias desarrolladas por un colaborador para desempeñar una tarea ocupacional.

**Contratación:** Proporción de candidatos que aceptan la oferta de empleo en relación con el total de candidatos seleccionados.

**Entrevista de selección:** “Conversación formal para evaluar la idoneidad del solicitante, determinar si puede desempeñar el puesto y comparar su desempeño con el de otros candidatos”. (Werther y Davis, 2014, p. 384)

**Entrevista de selección:** Conversación formal para evaluar la idoneidad del solicitante, determinar si puede desempeñar el puesto y comparar su desempeño con el de otros candidatos. (Werther y Davis, 2014, p. 385)

**Liderazgo:** “Capacidad para influir y apoyar a los demás y lograr que participen con entusiasmo en la consecución de los objetivos” (Alles, 2011, p. 421)

**Reclutamiento externo:** “Es aquel que se realiza entre el capi tal humano disponible en el mercado de trabajo externo”. (Werther y Davis, 2014, p. 387)

**Toma de decisiones:** Es un proceso sistemático para elegir la mejor opción que sea la que nos brinde las mayores probabilidades de optimizar la eficiencia y eficacia de las organizaciones para la creación de coste a todos sus grupos de interés.

## **2.4. Formulación de hipótesis**

### **2.4.1. Hipótesis general**

Existe una fuerte relación del proceso de selección con la eficiencia organizativa de los colaboradores administrativos de la municipalidad distrital de Tinyahuarco - periodo 2023.

### **2.4.2. Hipótesis específica**

- a) Existe una fuerte relación del reclutamiento con la eficiencia organizativa de los colaboradores administrativos de la municipalidad distrital de Tinyahuarco - periodo 2023.
- b) Existe una fuerte relación de la evaluación con la eficiencia organizativa de los colaboradores administrativos de la municipalidad distrital de Tinyahuarco - periodo 2023.

- c) Existe una fuerte relación de la contratación con la eficiencia organizativa de los colaboradores administrativos de la municipalidad distrital de Tinyahuarco - periodo 2023.
- d) Existe una fuerte relación de la integración con la eficiencia organizativa de los colaboradores administrativos de la municipalidad distrital de Tinyahuarco - periodo 2023.

## **2.5. Identificación de variables**

**Variable 1:** Proceso de Selección **Variable 2:**

Eficiencia Organizativa

## 2.6. Definición operacional de variables e indicadores

<b>Variable 1</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Ítems</b>
Proceso de Selección	“un proceso de decisión, con base en datos confiables, cuyo fin es el de añadir talentos y competencias que contribuyan al éxito de la organización a largo plazo” (Chiavenato, 2009)	Conjunto sistemático de procedimientos y actividades realizadas por una organización para identificar, evaluar y contratar al candidato más adecuado para un puesto de trabajo específico. Este proceso es esencial para asegurar que la empresa incorpore a individuos con las habilidades, competencias y características necesarias para desempeñarse eficazmente en sus roles.	Reclutamiento	1,2,
			Evaluación	3,4,
			Contratación	5,6,
			Integración	7,8,
<b>Variable 2</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Ítems</b>
Eficiencia Organizativa	Forma de medir la eficacia de una organización en el cumplimiento de sus objetivos con la ayuda de los recursos dados sin poner una tensión innecesaria en tus empleados. (Marketing QServus, 2022)	Se refiere a la capacidad de una organización para maximizar su producción y alcanzar sus objetivos utilizando los recursos de manera óptima. Es una medida de la relación entre los recursos utilizados (insumos) y los resultados obtenidos (productos o servicios), y se centra en la mejora continua de los procesos y la minimización del desperdicio.	Productividad	9,10
			Desempeño laboral	11,12,
			Satisfacción de los usuarios	13,14
			Mejora continua	15,16.

## CAPITULO III

### METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

#### 3.1. Tipo de investigación

De tipo básica, también denominada investigación pura, De acuerdo con Arias (2020) en este tipo de investigación “no se resuelve ningún problema ni ayudan a resolverlo, más bien, sirven de base teórica para otros tipos de investigación, dentro de este tipo de investigación se pueden plantear tesis con alcances exploratorios, descriptivos o hasta correlaciones”. (p. 43)

#### 3.2. Nivel de investigación

El nivel de investigación será descriptivo correlacional, Bernal (2026) menciona que el correlacional “tiene como propósito mostrar o examinar la relación entre variables o resultados de variables” (p. 147)

#### 3.3. Métodos de investigación

##### **Método general:**

Como método general se empleó el método científico, “Es un procedimiento para descubrir las condiciones en que se presentan sucesos específicos, caracterizado generalmente por ser tentativo, verificable, de razonamiento riguroso y observación empírica” (Tamayo y Tamayo, 2003, p. 28)

### Métodos específicos

Se manejaron los métodos inductivo-deductivo y el hipotético-deductivo, los mismos que de acuerdo con Santos et al. (2022)

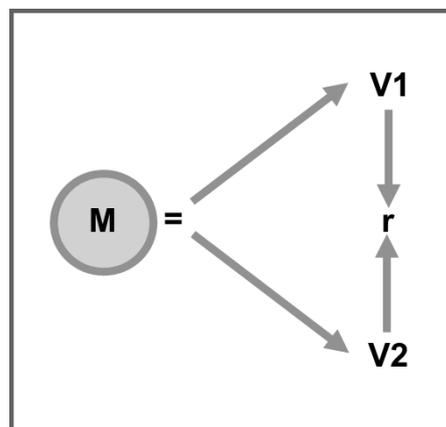
- a) **Método inductivo-deductivo:** “Parte de lo general a lo particular para tornar nuevamente a lo general con nuevos conocimientos o a la inversa, de lo particular a lo general para tornar a lo particular.
- b) **Método hipotético-deductivo:** “Este método, requiere una afirmación previa llamado hipótesis, el cual debe ser confirmada o refutada usando el método deductivo para deducir conocimientos que deben ser confrontadas con la realidad de los hechos”. (p. 23)

### 3.4. Diseño de investigación

Se empleo el diseño no experimental, de corte transversal, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) nos menciona que:

- a) **No experimental:** “Son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (p. 149)
- b) **Transaccional o transversal:** “Se efectúan sobre una situación y población concreta en un momento determinado, recogiendo datos una sola vez de cada sujeto en estudio” (Ríos, 2020, p. 393) Conforme a la figura 1:

*Figura 3. Diseño de la Investigación*



Se representa la relación (V1, V2) de acuerdo a:

M: Muestra

V1: Variable Proceso de Selección V2: Variable Eficiencia Organizativa

: Relación entre las variables de estudio

### **3.5. Población y muestra**

#### **Población**

“Conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere la investigación. Se puede definir también como el conjunto de todas las unidades de muestreo de las que se obtiene la información para la investigación”. (Bernal, 2016, p. 367)

De acuerdo a los datos proporcionados por los funcionarios de la Municipalidad distrital de Tinyahuarco, se cuenta con 43 trabajadores administrativos y de servicios.

#### **Muestra**

“Parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo de una investigación y sobre la cual se efectúa la medición y la observación de las variables objeto de estudio”. (Bernal, 2016, p. 366), en nuestro caso por tratarse de una población pequeña y manejable se realizará la muestra censal, es decir todos los colaboradores, las 43 personas.

### **3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnicas**

Se empleo la encuesta, de acuerdo con Niño (2019) “Técnica que permite la recolección de datos que proporcionan los individuos de una población, o más comúnmente de una muestra de ella, para identificar sus opiniones, apreciaciones, puntos de vista, actitudes, intereses o experiencias, entre otros aspectos” (Niño, 2011, p. 63)

#### **Instrumentos**

Se ejecuto el cuestionario, de acuerdo con Blanco (2011) "Permite obtener información sobre las personas en estudio de manera sistemática y ordenada" (p. 75)

### 3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación

Los cuestionarios (instrumentos) que se manejaron en la investigación, fueron seleccionados en base a las variables estudiadas (ver anexo 01)

La validación de los correspondientes instrumentos, se estableció mediante el "Juicio de expertos", para ello se requirió de los profesionales de nuestras entidades públicas, quienes con la experiencia que los caracteriza procedieron a su validación (ver anexo 02)

Para indicar el grado de fiabilidad de nuestros instrumentos, se manipuló al alfa de Cronbach. El mismo que fue ejecutado con el soporte del programa del SPSS en su versión 28 consiguiendo los siguientes resultados:

**Tabla 1.** Estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach para el cuestionario de la variable proceso de selección

Alfa de Cronbach	N de elementos
,869	8

**Fuente:** Procesado con el SPSS V. 28

**Tabla 2.** Estadísticas de fiabilidad Alfa de Cronbach para el cuestionario de la variable eficiencia organizativa.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,891	8

**Fuente:** Procesado con el SPSS V. 28

Los resultados que se exponen en las tablas 1 y 2, nos indica que son "fiables" los instrumentos que se manejaron en la indagación.

### 3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Una vez completada la recolección de datos a través de la aplicación del cuestionario, se llevó a cabo una exhaustiva revisión de la información recopilada para detectar y corregir posibles errores, valores atípicos o datos faltantes que pudieran comprometer la validez del estudio. Seguidamente, se procederá con el procesamiento de los datos, que implica la organización y agrupación de los datos individuales con el fin de abordar los objetivos y las hipótesis planteadas.

Posteriormente, se realizó el análisis de los datos utilizando el software SPSS versión 28, cuyos resultados son presentados a través de tablas y figuras pertinentes. Este análisis permitirá examinar las relaciones y patrones dentro de los datos recopilados, proporcionando una base sólida para la interpretación y discusión de los hallazgos del estudio.

### 3.9. Tratamiento estadístico

Se realizó siguiendo los pasos siguientes:

- a. **Pruebas de Normalidad:** Antes de realizar cualquier análisis inferencial, se aplicaron pruebas de normalidad (Shapiro-Wilk) para determinar si los datos siguen una distribución normal. Esto influirá en la elección de pruebas paramétricas o no paramétricas.
- b. **Correlación de Spearman:** Se utilizó para medir la relación lineal entre las variables del proceso de selección y las dimensiones de la eficiencia organizativa. Esta técnica ayudará a identificar si existe una correlación positiva o negativa entre las variables.
- c. **Regresión Lineal:** Se empleó para explorar cómo las diferentes dimensiones del proceso de selección (reclutamiento, evaluación, contratación, integración) predicen la eficiencia organizativa. Esto permitirá identificar cuáles aspectos del proceso de selección tienen mayor impacto en la eficiencia.

### **3.10. Orientación ética, filosófica y epistémica**

En primer lugar, se obtuvo el consentimiento informado de todos los participantes antes de recolectar datos, asegurando que comprendan el propósito de la investigación, la voluntariedad de su participación y la confidencialidad de sus respuestas.

Se garantizó la confidencialidad y el anonimato de los participantes, protegiendo sus identidades y asegurando que la información proporcionada sea utilizada exclusivamente para fines de investigación.

Se adoptaron prácticas éticas en la recolección de datos, evitando cualquier forma de coerción o presión sobre los participantes y respetando su derecho a retirar su participación en cualquier momento.

La investigación adoptó una orientación pragmática, enfocándose en la aplicación práctica de los resultados para mejorar los procesos de selección y la eficiencia organizativa en la Municipalidad Distrital de Tinyahuarco.

En la parte cuantitativa de la investigación, se adoptó una orientación positivista, utilizando métodos empíricos y estadísticos para identificar relaciones y patrones entre las variables.

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

#### **4.1. Descripción del trabajo de campo**

El trabajo de campo se llevó a cabo de manera sistemática y organizada, siguiendo una serie de pasos diseñados para garantizar la recolección de datos precisa y confiable. A continuación, se describe el procedimiento detallado:

Previa coordinación con el gerente municipal, se identificaron a todos los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Tinyahuarco.

Luego se administraron los cuestionarios de forma presencial y, en algunos casos, a través de medios electrónicos (como correos electrónicos o plataformas en línea) para facilitar la participación de todos los colaboradores.

Al finalizar la recolección, se revisaron los cuestionarios completados para identificar posibles errores o inconsistencias.

Posterior a ello las respuestas de los cuestionarios se digitalizaron para su inclusión en una base de datos y su procesamiento con el SPSS y su presentación en tablas y figuras como se aprecian en las páginas siguientes.

#### **4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados**

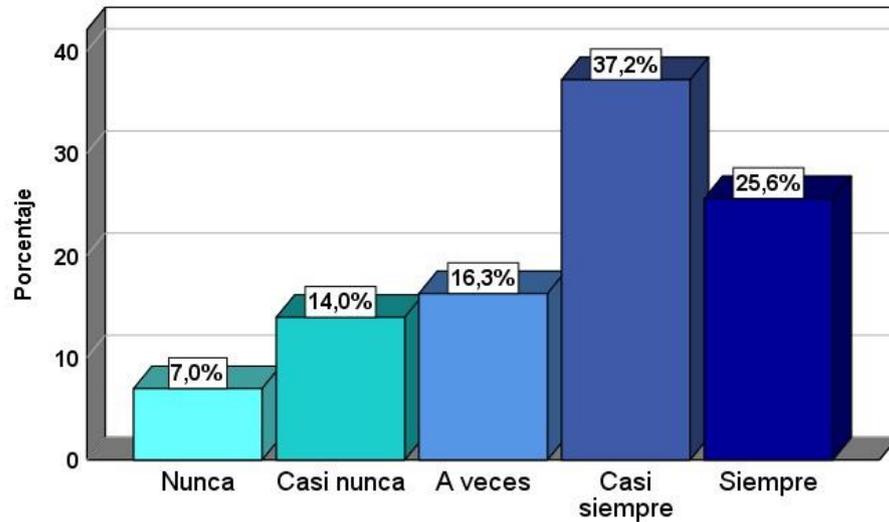
##### **Variable procesos de selección**

**Tabla 3. Procesos de Selección (Agrupada)**

Rango	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	7,0
Casi nunca	6	14,0
A veces	7	16,3
Casi siempre	16	37,2
Siempre	11	25,6
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado

**Figura 4. Procesos de Selección (Agrupada)**



**Interpretación:**

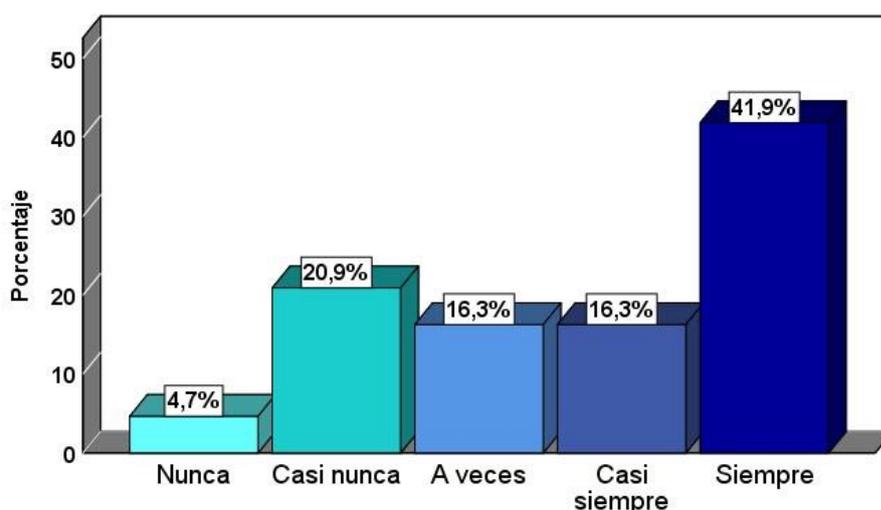
De la tabla 3 y figura 4, los resultados respecto a los procesos de selección en la municipalidad distrital de Tinyahuarco, el 37,2% casi siempre está de acuerdo, 25,6% manifiesta que siempre, 16,3% opina que a veces, 14% declaró que casi nunca y el 7% expresó que nunca.

**Tabla 4.** ¿Considera que es efectivo el uso de las diferentes fuentes de reclutamiento (por ejemplo, anuncios en línea, referencias, agencias de empleo) para atraer candidatos adecuados?

Rango	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	4,7
Casi nunca	9	20,9
A veces	7	16,3
Casi siempre	7	16,3
Siempre	18	41,9
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado

**Figura 5.** ¿Considera que es efectivo el uso de las diferentes fuentes de reclutamiento (por ejemplo, anuncios en línea, referencias, agencias de empleo) para atraer candidatos adecuados?



**Interpretación:**

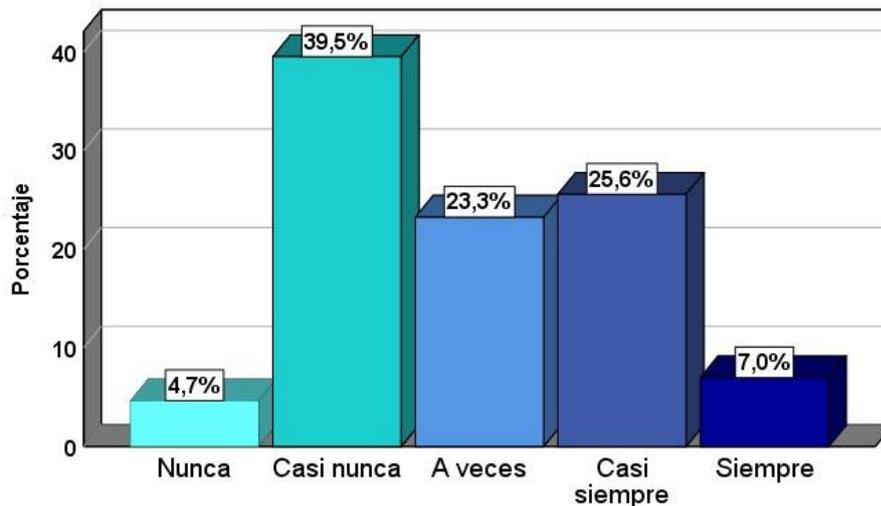
De la tabla 4 y figura 5, los resultados respecto a considera que es efectivo el uso de las diferentes fuentes de reclutamiento (por ejemplo, anuncios en línea, referencias, agencias de empleo) para atraer candidatos adecuados, el 41,9% siempre está de acuerdo, 20,9% manifiesta que casi nunca, 16,3% opina que a veces, igual 16,3% declaro que casi siempre y el 4,7% expreso que nunca.

**Tabla 5.** ¿Considera que tarda demasiado el proceso de reclutamiento desde la publicación de la vacante hasta la recepción de las solicitudes?

Rango	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	4,7
Casi nunca	17	39,5
A veces	10	23,3
Casi siempre	11	25,6
Siempre	3	7,0
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado

**Figura 6.** ¿Considera que tarda demasiado el proceso de reclutamiento desde la publicación de la vacante hasta la recepción de las solicitudes?



**Interpretación:**

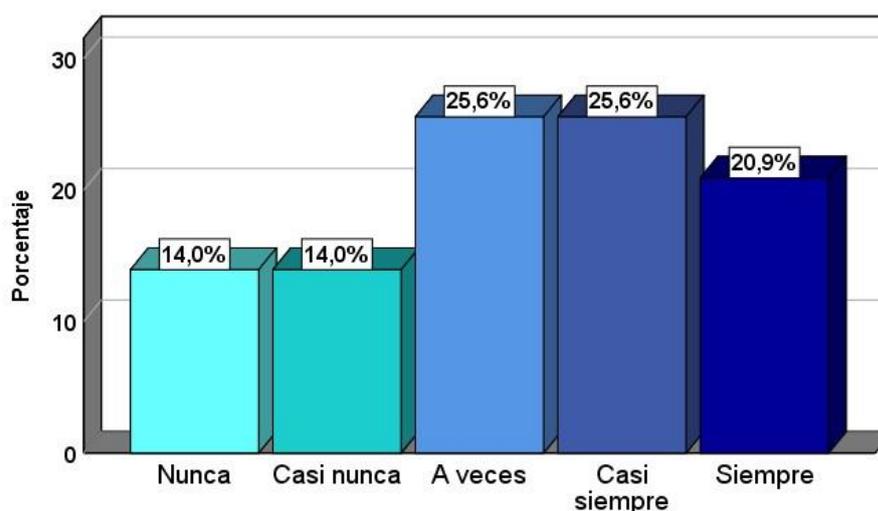
De la tabla 5 y figura 6, los resultados respecto a considera que tarda demasiado el proceso de reclutamiento desde la publicación de la vacante hasta la recepción de las solicitudes, el 41,9% casi nunca está de acuerdo, 25,6% manifiesta que casi siempre, 23,3% opina que a veces, el 7% declaro que siempre y el 4,7% expreso que nunca.

**Tabla 6.** ¿Considera que las pruebas de habilidades y competencias utilizadas en la evaluación de los candidatos son adecuadas para identificar a los mejores postulantes?

Rango	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	6	14,0
Casi nunca	6	14,0
A veces	11	25,6
Casi siempre	11	25,6
Siempre	9	20,9
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado

**Figura 7.** ¿Considera que las pruebas de habilidades y competencias utilizadas en la evaluación de los candidatos son adecuadas para identificar a los mejores postulantes?



**Interpretación:**

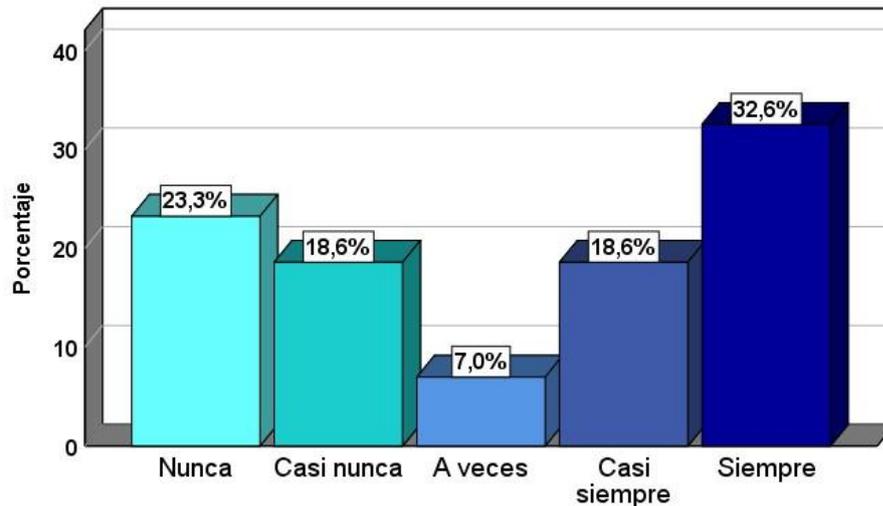
De la tabla 6 y figura 7, los resultados respecto a considera que las pruebas de habilidades y competencias utilizadas en la evaluación de los candidatos son adecuadas para identificar a los mejores postulantes, el 25,6% casi siempre está de acuerdo, igual que el 25,6% manifiesta que a veces, 20,9% opina que siempre, el 14% declaro que casi nunca igual que el 14% expreso que nunca.

**Tabla 7.** ¿Considera que son eficaces las entrevistas realizadas durante el proceso de selección para evaluar la idoneidad de los candidatos?

Rango	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	10	23,3
Casi nunca	8	18,6
A veces	3	7,0
Casi siempre	8	18,6
Siempre	14	32,6
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado

**Figura 8.** ¿Considera que son eficaces las entrevistas realizadas durante el proceso de selección para evaluar la idoneidad de los candidatos?



**Interpretación:**

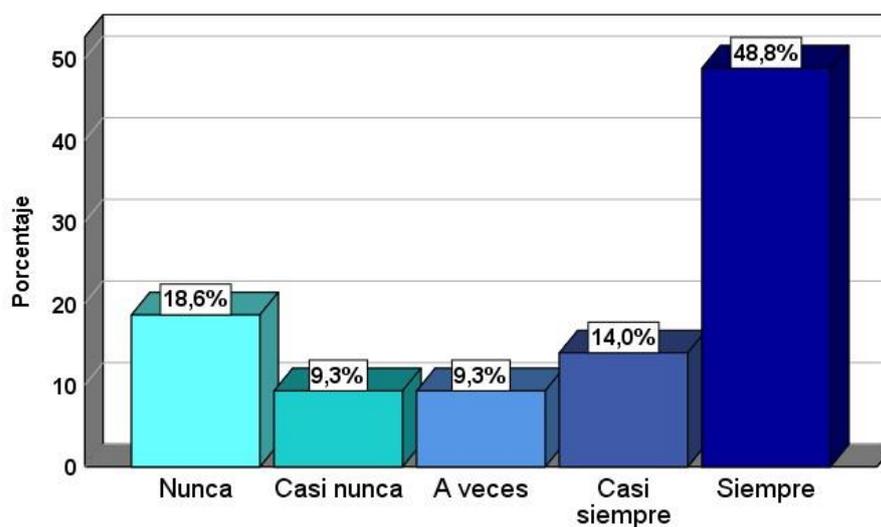
De la tabla 7 y figura 8, los resultados respecto a considera que son eficaces las entrevistas realizadas durante el proceso de selección para evaluar la idoneidad de los candidatos, el 32,6% siempre está de acuerdo, el 23,3% manifiesta que nunca, 18,6% opina que casi siempre, igual el 18,6% declaro que casi nunca y el 7% expreso que a veces.

**Tabla 8.** ¿Considera que es transparente y claro el proceso de toma de decisiones de la contratación?

Rango	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	8	18,6
Casi nunca	4	9,3
A veces	4	9,3
Casi siempre	6	14,0
Siempre	21	48,8
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado

**Figura 9.** ¿Considera que es transparente y claro el proceso de toma de decisiones de la contratación?



**Interpretación:**

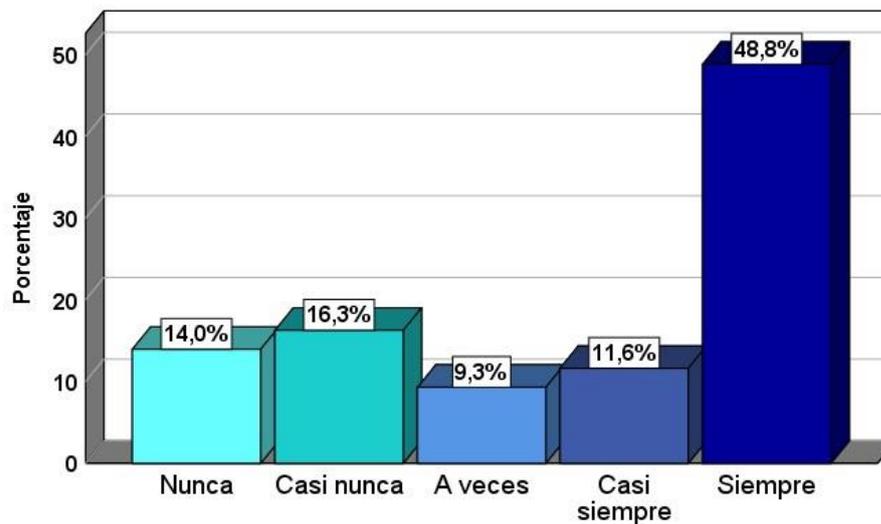
De la tabla 8 y figura 9, los resultados respecto a considera que es transparente y claro el proceso de toma de decisiones de la contratación, el 48,8% siempre está de acuerdo, el 18,6% manifiesta que nunca, 14% opina que casi siempre, el 9,3% declaro que casi nunca igual que el 9,3% expreso que a veces.

**Tabla 9.** ¿Considera que los candidatos seleccionados se ajustan al perfil y a los requisitos del puesto?

Rango	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	6	14,0
Casi nunca	7	16,3
A veces	4	9,3
Casi siempre	5	11,6
Siempre	21	48,8
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado

**Figura 10.** ¿Considera que los candidatos seleccionados se ajustan al perfil y a los requisitos del puesto?



**Interpretación:**

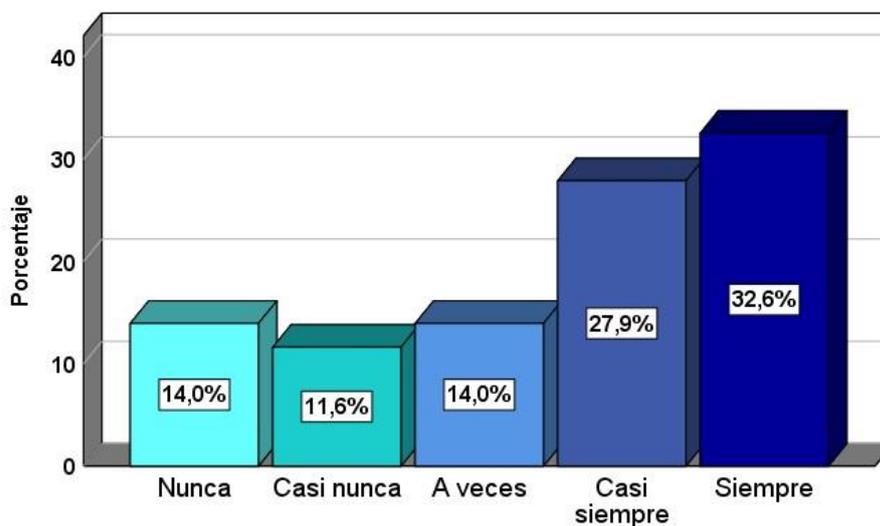
De la tabla 9 y figura 10, los resultados respecto a considera que los candidatos seleccionados se ajustan al perfil y a los requisitos del puesto, el 48,8% siempre está de acuerdo, el 16,3% manifiesta que casi nunca, 14% opina que nunca, el 11,6% declaró que casi siempre y el 9,3% expresó que a veces.

**Tabla 10.** ¿Considera útil el programa de orientación inicial para la integración de los nuevos empleados?

Rango	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	6	14,0
Casi nunca	5	11,6
A veces	6	14,0
Casi siempre	12	27,9
Siempre	14	32,6
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado

**Figura 11.** ¿Considera útil el programa de orientación inicial para la integración de los nuevos empleados?



**Interpretación:**

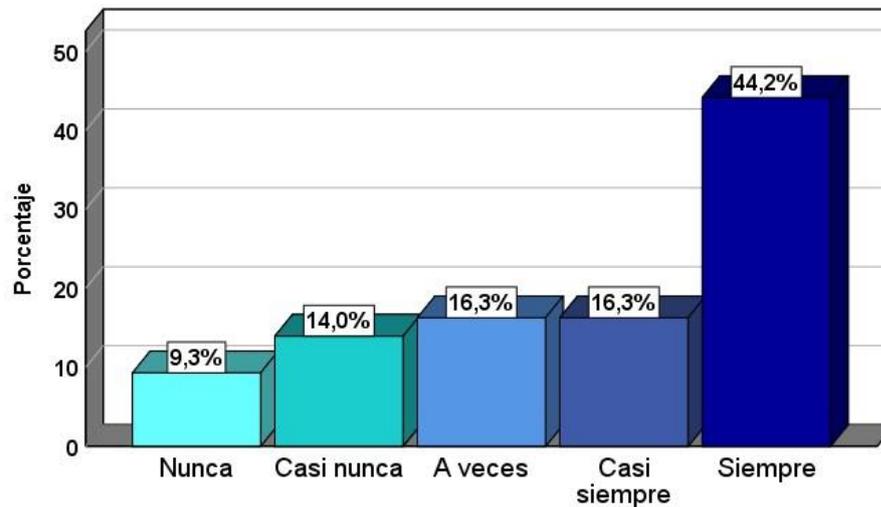
De la tabla 10 y figura 11, los resultados respecto a considera útil el programa de orientación inicial para la integración de los nuevos empleados, el 32,6% siempre está de acuerdo, el 27,9% manifiesta que casi siempre, 14% opina que a veces, igual el 14% declaro que nunca y el 11,6% expreso que casi nunca.

**Tabla 11.** ¿Es adecuada la capacitación proporcionada a los nuevos empleados para que puedan desempeñar sus funciones eficazmente?

Rango	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	9,3
Casi nunca	6	14,0
A veces	7	16,3
Casi siempre	7	16,3
Siempre	19	44,2
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado

**Figura 12.** ¿Es adecuada la capacitación proporcionada a los nuevos empleados para que puedan desempeñar sus funciones eficazmente?



**Interpretación:**

De la tabla 11 y figura 12, los resultados respecto a si es adecuada la capacitación proporcionada a los nuevos empleados para que puedan desempeñar sus funciones eficazmente el 44,2% siempre está de acuerdo, el 16,3% manifiesta que casi siempre, igual el 16,3% opina que a veces, el 14% declaro que casi nunca y el 9,3% expreso que nunca.

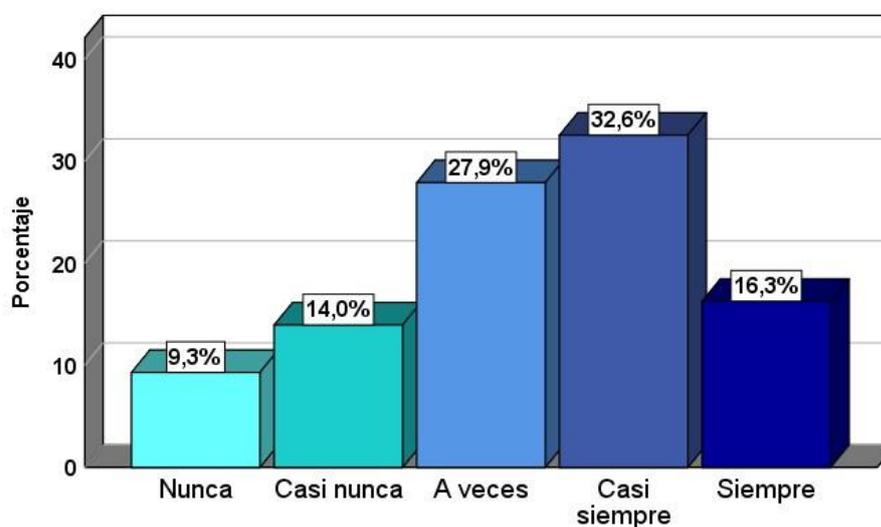
**Eficiencia organizativa**

**Tabla 12. Eficiencia organizativa (agrupado)**

Rango	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	9,3
Casi nunca	6	14,0
A veces	12	27,9
Casi siempre	14	32,6
Siempre	7	16,3
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado

**Figura 13. Eficiencia organizativa (agrupado)**



**Interpretación:**

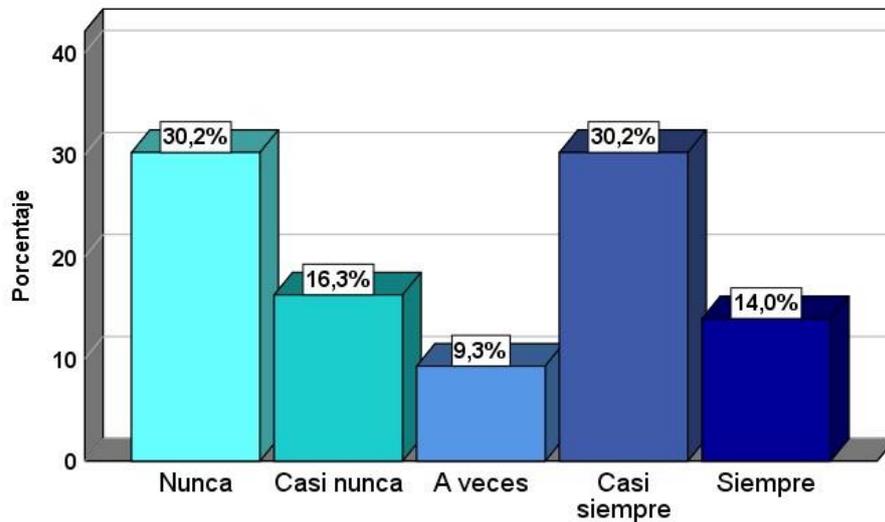
De la tabla 12 y figura 13, los resultados respecto a la eficiencia organizativa en la municipalidad distrital de Tinyahuarco, el 32,6% cree que casi siempre, el 27,9% manifiesta que a veces, el 16,3% opina que siempre, el 14% declaró que casi nunca y el 9,3% expresó que nunca.

**Tabla 13.** ¿Se siente satisfecho con la cantidad de trabajo que se realiza dentro de su municipalidad?

Rango	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	13	30,2
Casi nunca	7	16,3
A veces	4	9,3
Casi siempre	13	30,2
Siempre	6	14,0
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado

**Figura 14.** ¿Se siente satisfecho con la cantidad de trabajo que se realiza dentro de su municipalidad?



**Interpretación:**

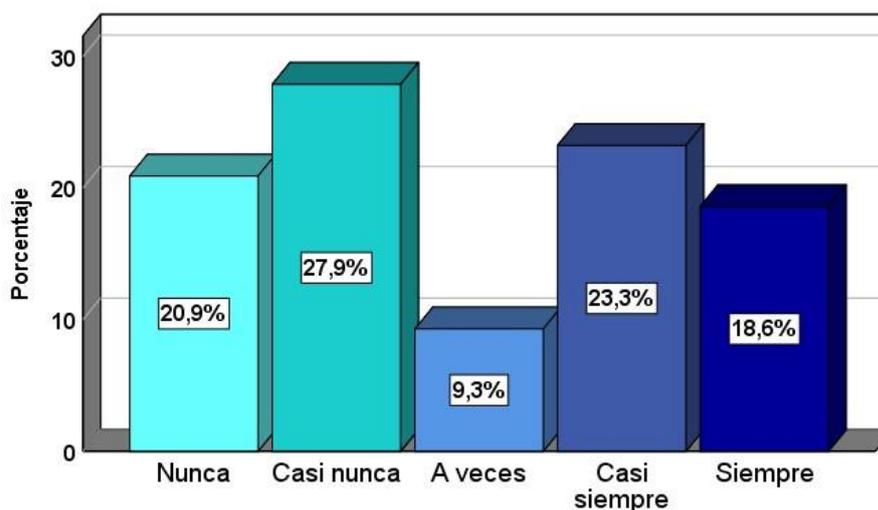
De la tabla 13 y figura 14, los resultados respecto a, se siente satisfecho con la cantidad de trabajo que se realiza dentro de su municipalidad, el 30,2% cree que casi siempre, igual el 30.2% manifiesta que nunca, el 16,3% opina que casi nunca, el 14% declaró que siempre y el 9,3% expresó que a veces.

**Tabla 14.** ¿Considera que los recursos disponibles (materiales, tiempo, personal) se utilizan de manera eficiente en su área de trabajo?

Rango	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	9	20,9
Casi nunca	12	27,9
A veces	4	9,3
Casi siempre	10	23,3
Siempre	8	18,6
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado

**Figura 15.** ¿Considera que los recursos disponibles (materiales, tiempo, personal) se utilizan de manera eficiente en su área de trabajo?



**Interpretación:**

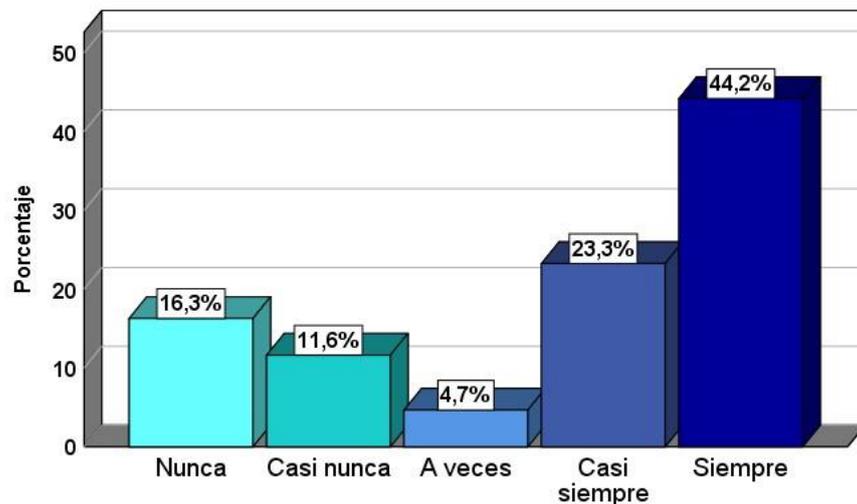
De la tabla 14 y figura 15, los resultados respecto a considera que los recursos disponibles (materiales, tiempo, personal) se utilizan de manera eficiente en su área de trabajo, el 27,9% cree que casi nunca, el 23,3% manifiesta que casi siempre, el 20,9% opina que nunca, el 18,6% declaro que siempre y el 9,3% expreso que a veces.

**Tabla 15.** *¿Considera que se alcanzan los objetivos y metas establecidos para su puesto?*

Rango	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	7	16,3
Casi nunca	5	11,6
A veces	2	4,7
Casi siempre	10	23,3
Siempre	19	44,2
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado

**Figura 16.** *¿Considera que se alcanzan los objetivos y metas establecidos para su puesto?*



**Interpretación:**

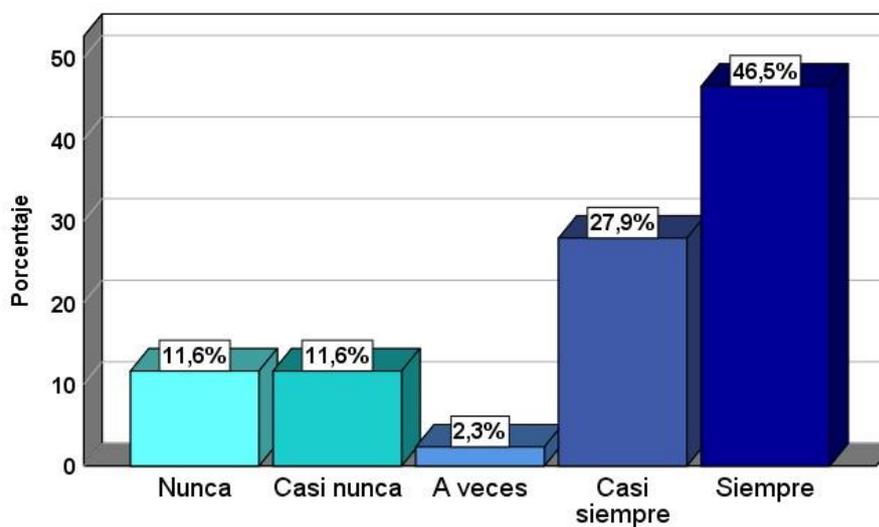
De la tabla 15 y figura 16, los resultados respecto a considera que se alcanzan los objetivos y metas establecidos para su puesto, el 44,2% cree que siempre, el 23,3% manifiesta que casi siempre, el 16,3% opina que nunca, el 11,6% declaró que casi nunca y el 4,7% expreso que a veces.

**Tabla 16.** ¿Considera que es alta la calidad del trabajo realizado por usted y sus compañeros de equipo?

Rango	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	11,6
Casi nunca	5	11,6
A veces	1	2,3
Casi siempre	12	27,9
Siempre	20	46,5
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado

**Figura 17.** ¿Considera que es alta la calidad del trabajo realizado por usted y sus compañeros de equipo?



**Interpretación:**

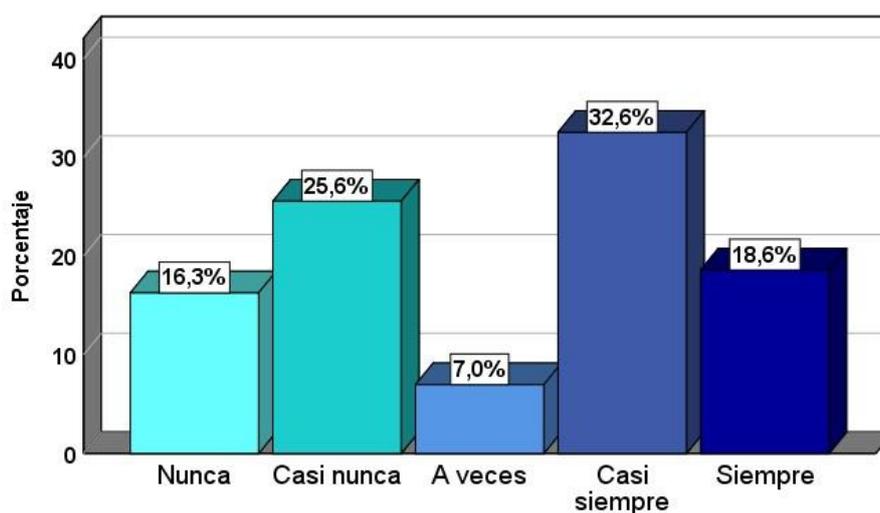
De la tabla 16 y figura 17, los resultados respecto a considera que es alta la calidad del trabajo realizado por usted y sus compañeros de equipo, el 46,5% cree que siempre, el 27,9% manifiesta que casi siempre, el 11,9% opina que casi nunca, igual el 11,6% declaro que nunca y el 2,3% expreso que a veces.

**Tabla 17.** ¿Frecuentemente recibe retroalimentación positiva de los usuarios o clientes sobre los servicios proporcionados?

Rango	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	7	16,3
Casi nunca	11	25,6
A veces	3	7,0
Casi siempre	14	32,6
Siempre	8	18,6
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado

**Figura 18.** ¿Frecuentemente recibe retroalimentación positiva de los usuarios o clientes sobre los servicios proporcionados?



**Interpretación:**

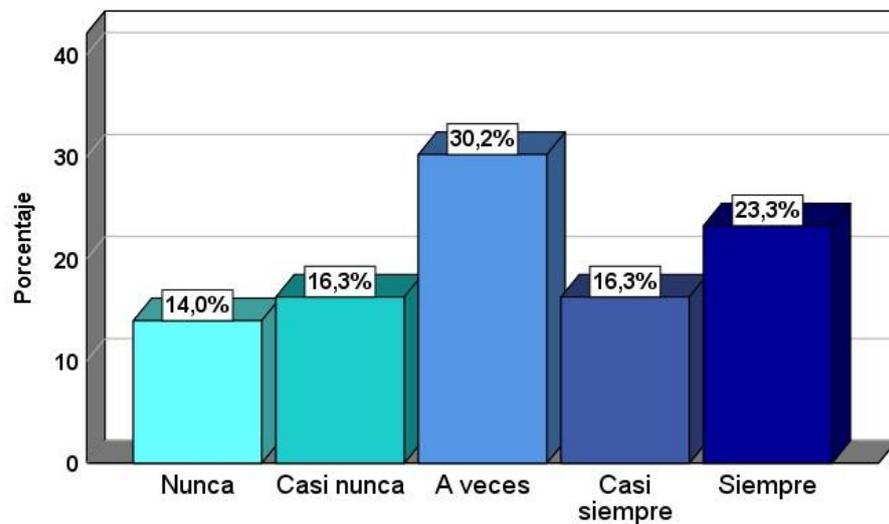
De la tabla 17 y figura 18, los resultados respecto a frecuentemente recibe retroalimentación positiva de los usuarios o clientes sobre los servicios proporcionados, el 32,6% cree que casi siempre, el 25,6% manifiesta que casi nunca, el 18,6% opina que siempre, el 16,3% declaró que nunca y el 7% expresó que a veces.

**Tabla 18.** ¿Considera que están satisfechos los usuarios con los servicios que usted y su equipo proporcionan?

Rango	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	6	14,0
Casi nunca	7	16,3
A veces	13	30,2
Casi siempre	7	16,3
Siempre	10	23,3
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado

**Figura 19.** ¿Considera que están satisfechos los usuarios con los servicios que usted y su equipo proporcionan?



**Interpretación:**

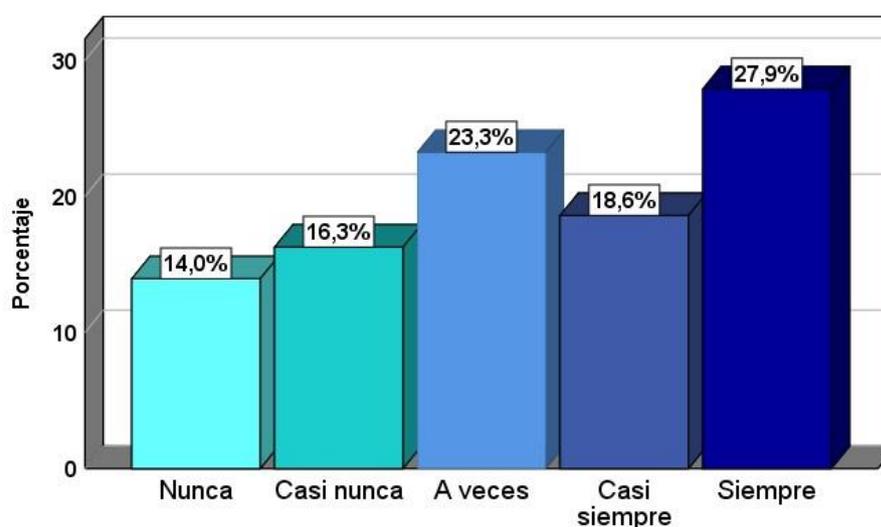
De la tabla 18 y figura 19, los resultados respecto a considera que están satisfechos los usuarios con los servicios que usted y su equipo proporcionan, el 30,2% cree que a veces, el 23,3% manifiesta que siempre, el 16,3% opina que casi siempre, igual el 16,3% declaro que casi nunca y el 14% expreso que nunca.

**Tabla 19.** ¿Frecuentemente se implementan nuevas ideas o mejoras en los procesos de trabajo en su municipalidad?

Rango	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	6	14,0
Casi nunca	7	16,3
A veces	10	23,3
Casi siempre	8	18,6
Siempre	12	27,9
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado

**Figura 20.** ¿Frecuentemente se implementan nuevas ideas o mejoras en los procesos de trabajo en su municipalidad?



**Interpretación:**

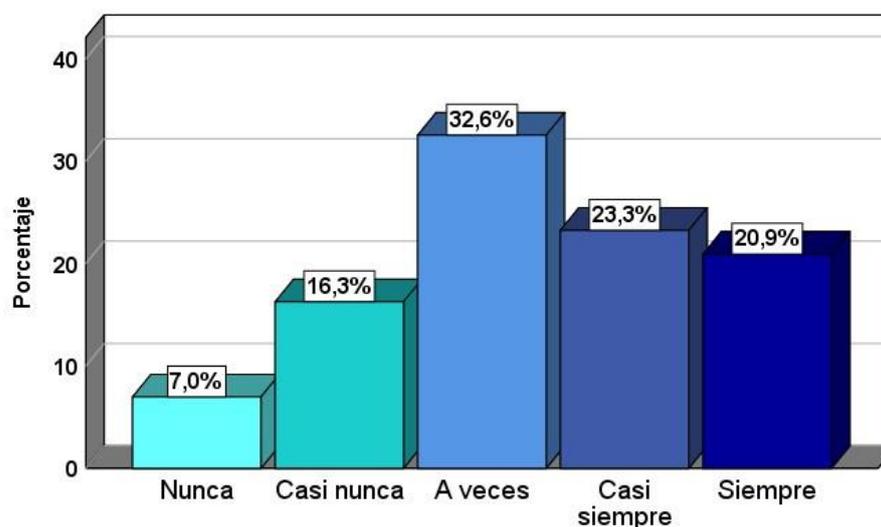
De la tabla 19 y figura 20, los resultados respecto a frecuentemente se implementan nuevas ideas o mejoras en los procesos de trabajo en su municipalidad, el 27,9% considera que siempre, el 23,3% manifiesta que a veces, el 18,6% opina que casi siempre, el 16,3% declaró que casi nunca y el 14% expreso que nunca.

**Tabla 20.** ¿Se evalúan y revisan los procesos de trabajo para identificar oportunidades de mejora?

Rango	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	7,0
Casi nunca	7	16,3
A veces	14	32,6
Casi siempre	10	23,3
Siempre	9	20,9
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado

**Figura 21.** ¿Se evalúan y revisan los procesos de trabajo para identificar oportunidades de mejora?



**Interpretación:**

De la tabla 20 y figura 21, los resultados respecto a se evalúan y revisan los procesos de trabajo para identificar oportunidades de mejora, el 32,6% considera que a veces, el 23,3% manifiesta que casi siempre, el 20,9% opina que siempre, el 16,3% declaró que casi nunca y el 7% expresó que nunca.

**4.3. Prueba de hipótesis**

Para contrastar las hipótesis, se utilizó el coeficiente Rho de Spearman, una prueba no paramétrica que evalúa el grado de asociación entre las variables

del estudio. Este coeficiente genera valores que varían entre -1 y 1, indicando tanto la dirección como la fuerza de la relación entre las variables.

**Regla de Decisión:**

Si el p-valor  $\leq 0.05$ , se acepta  $H_1$

Si el p-valor  $> 0.05$ , se rechaza la  $H_1$ .

**Prueba de hipótesis general**

**$H_1$ :** Existe una fuerte relación del proceso de selección con la eficiencia organizativa de los colaboradores administrativos de la municipalidad distrital de Tinyahuarco - periodo 2023.

**$H_0$ :** No existe una fuerte relación del proceso de selección con la eficiencia organizativa de los colaboradores administrativos de la municipalidad distrital de Tinyahuarco - periodo 2023.

**Tabla 21.** Correlación de rho de Spearman entre proceso de selección y eficiencia organizativa

		Proceso de selección	Eficiencia organizativa	
Rho de Spearman	Proceso de selección	Coeficiente de correlación	,862**	
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	43	
	Eficiencia organizativa	Coeficiente de correlación	,862**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	43	43

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

### Interpretación:

1, la correlación de Rho de Spearman conseguida es de 0.862 que representa una correlación positiva alta entre el proceso de selección con la eficiencia organizativa de los colaboradores administrativos de la municipalidad distrital de Tinyahuarco - periodo 2023, del mismo modo, exterioriza un nivel de significancia de 0.000 que es menor a 0.05, por estas razones aceptamos la hipótesis alterna ( $H_1$ ) y se objeta la hipótesis nula ( $H_0$ ).

### Prueba de hipótesis específicas

#### Prueba de hipótesis específica 1:

$H_1$ : Existe una fuerte relación del reclutamiento con la eficiencia organizativa de los colaboradores administrativos de la municipalidad distrital de Tinyahuarco - periodo 2023.

$H_0$ : No existe una fuerte relación del reclutamiento con la eficiencia organizativa de los colaboradores administrativos de la municipalidad distrital de Tinyahuarco - periodo 2023.

**Tabla 22.** Correlación de rho de Spearman entre reclutamiento y eficiencia organizativa

		Reclutamiento	Eficiencia organizativa	
Rho de Spearman	Reclutamiento	Coefficiente de correlación	,669**	
		Sig. (bilateral)	,000	
	N	43	43	
	Eficiencia organizativa	Coefficiente de correlación	,669**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
	N	43	43	

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

### Interpretación:

2, la correlación de Rho de Spearman conseguida es de 0.669 que representa una correlación positiva moderada entre el reclutamiento con la eficiencia organizativa de los colaboradores administrativos de la municipalidad distrital de Tinyahuarco - periodo 2023, del mismo modo, exterioriza un nivel de significancia de 0.000 que es menor a 0.05, por estas razones aceptamos la hipótesis alterna ( $H_1$ ) y se objeta la hipótesis nula ( $H_0$ ).

### Prueba de hipótesis específica 2:

$H_1$ : Existe una fuerte relación de la evaluación con la eficiencia organizativa de los colaboradores administrativos de la municipalidad distrital de Tinyahuarco - periodo 2023.

$H_0$ : No existe una fuerte relación de la evaluación con la eficiencia organizativa de los colaboradores administrativos de la municipalidad distrital de Tinyahuarco - periodo 2023.

**Tabla 23.** Correlación de rho de Spearman entre evaluación y eficiencia organizativa

		Evaluación	Eficiencia organizativa
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,816**
	Eficiencia organizativa		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	43	43
	Coeficiente de correlación	,816**	1,000
	Eficiencia organizativa		
Sig. (bilateral)	,000	.	
N	43	43	

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

### Interpretación:

3, la correlación de Rho de Spearman conseguida es de 0.816 que representa una correlación positiva fuerte entre. La evaluación con la eficiencia organizativa de los colaboradores administrativos de la municipalidad distrital de Tinyahuarco - periodo 2023, del mismo modo, exterioriza un nivel de significancia de 0.000 que es menor a 0.05, por estas razones aceptamos la hipótesis alterna ( $H_1$ ) y se objeta la hipótesis nula ( $H_0$ ).

### Prueba de hipótesis específica 3:

$H_1$ : Existe una fuerte relación de la contratación con la eficiencia organizativa de los colaboradores administrativos de la municipalidad distrital de Tinyahuarco - periodo 2023.

$H_0$ : No existe una fuerte relación de la contratación con la eficiencia organizativa de los colaboradores administrativos de la municipalidad distrital de Tinyahuarco - periodo 2023.

**Tabla 24.** Correlación de rho de Spearman entre contratación y eficiencia organizativa

		Contratación	Eficiencia organizativa
Rho de Spearman	Contratación		
	Coeficiente de correlación	1,000	,709**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	43	43
	Eficiencia organizativa		
	Coeficiente de correlación	,709**	1,000
Sig. (bilateral)	,000	.	
N	43	43	

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

### Interpretación:

4, la correlación de Rho de Spearman conseguida es de 0.709 que representa una correlación positiva fuerte entre. La contratación con la eficiencia organizativa de los colaboradores administrativos de la municipalidad distrital de Tinyahuarco - periodo 2023, del mismo modo, exterioriza un nivel de significancia de 0.000 que es menor a 0.05, por estas razones aceptamos la hipótesis alterna ( $H_1$ ) y se objeta la hipótesis nula ( $H_0$ ).

### Prueba de hipótesis específica 4:

$H_1$ : Existe una fuerte relación de la integración con la eficiencia organizativa de los colaboradores administrativos de la municipalidad distrital de Tinyahuarco - periodo 2023.

$H_0$ : No existe una fuerte relación de la integración con la eficiencia organizativa de los colaboradores administrativos de la municipalidad distrital de Tinyahuarco - periodo 2023.

**Tabla 25.** Correlación de rho de Spearman entre integración y eficiencia organizativa

		Integración	eficiencia organizativa
Rho de Spearman	Integración	Coeficiente de correlación	,805**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	43
	Eficiencia organizativa	Coeficiente de correlación	,805**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	43

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

### **Interpretación:**

la tabla 30, la correlación de Rho de Spearman conseguida es de 0.805 que representa una correlación positiva fuerte entre. La integración con la eficiencia organizativa de los colaboradores administrativos de la municipalidad distrital de Tinyahuarco - periodo 2023, del mismo modo, exterioriza un nivel de significancia de 0.000 que es menor a 0.05, por estas razones aceptamos la hipótesis alterna ( $H_1$ ) y se objeta la hipótesis nula ( $H_0$ ).

#### **4.4. Discusión de resultados**

El objetivo general de esta investigación fue determinar el nivel de relación entre el proceso de selección y la eficiencia organizativa de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Tinyahuarco durante el periodo 2023.

El análisis de datos mediante el coeficiente Rho de Spearman arrojó un valor de 0.862, lo que indica una fuerte correlación positiva entre el proceso de selección y la eficiencia organizativa.

Este resultado sugiere que un proceso de selección bien estructurado y ejecutado está significativamente asociado con una mayor eficiencia en la organización, corroborando la importancia de implementar prácticas rigurosas y efectivas en la selección de personal.

Los resultados guardan relación con los de Javier (2017) quien concluye que: El proceso de selección personal se relaciona directamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la constructora GyQ de Huancayo, ya que se observa que los colaboradores están totalmente en desacuerdo con el proceso de selección, y se necesita mejorar el desempeño laboral; asimismo según los resultados estadísticos, el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.96999887, lo que nos indica que existe una relación significativa entre las variables proceso de selección del personal y desempeño laboral de los colaboradores de la constructora GyQ de Huancayo. (p. 73)

En relación al primer objetivo específico, determinar el nivel de relación entre el reclutamiento y la eficiencia organizativa. El valor del coeficiente Rho de Spearman obtenido fue de 0.669, lo que indica una correlación positiva moderada. Este resultado destaca que, aunque el reclutamiento tiene un impacto significativo en la eficiencia organizativa, no es tan fuerte como otras dimensiones del proceso de selección. La eficacia del reclutamiento depende en gran medida de la capacidad de la organización para atraer candidatos adecuados y calificados. Mejorar las estrategias de reclutamiento podría aumentar aún más su impacto en la eficiencia organizativa.

Concerniente al segundo objetivo específico, determinar el nivel de relación entre la evaluación y la eficiencia organizativa. El coeficiente Rho de Spearman fue de 0.816, indicando una fuerte correlación positiva. Este hallazgo subraya la importancia de tener un proceso de evaluación robusto, que incluya pruebas de habilidades, entrevistas y otros métodos de evaluación efectivos. La evaluación adecuada de los candidatos asegura que se seleccionen personas que no solo cumplen con los requisitos del puesto, sino que también tienen el potencial para contribuir significativamente a la eficiencia organizativa.

Respecto al tercer objetivo específico, determinar el nivel de relación entre la contratación y la eficiencia organizativa. El valor del coeficiente Rho de Spearman fue de 0.709, lo que indica una correlación positiva moderada a fuerte. Este resultado sugiere que la claridad y transparencia en el proceso de contratación, así como la adecuación del perfil del candidato seleccionado al puesto, son cruciales para la eficiencia organizativa. La contratación adecuada asegura que los empleados seleccionados se integren rápidamente y comiencen a contribuir de manera efectiva a la organización.

Relativo al cuarto objetivo específico, determinar el nivel de relación entre la integración y la eficiencia organizativa. El coeficiente Rho de Spearman obtenido fue de 0.805, indicando una fuerte correlación positiva. Este resultado

pone de relieve la importancia de los programas de orientación y capacitación para los nuevos empleados. La integración efectiva de los nuevos empleados es esencial para asegurar que comprendan rápidamente sus roles y responsabilidades, lo que a su vez mejora la eficiencia organizativa. Un buen programa de integración también contribuye a la retención de empleados y a su satisfacción laboral, lo cual es beneficioso para la organización a largo plazo.

En general, los resultados de esta investigación demuestran una relación significativa y positiva entre el proceso de selección y la eficiencia organizativa de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Tinyahuarco. Las dimensiones de evaluación e integración mostraron las correlaciones más fuertes, subrayando la necesidad de procesos de selección bien estructurados que incluyan evaluaciones exhaustivas y programas de integración efectivos. Aunque el reclutamiento y la contratación también son importantes, su impacto es menor en comparación con la evaluación y la integración.

Por lo tanto, la Municipalidad debería enfocarse en mejorar estos aspectos del proceso de selección para maximizar la eficiencia organizativa.

Estos hallazgos proporcionan una base sólida para futuras investigaciones y prácticas en la gestión del talento humano en el sector público, destacando la importancia de cada fase del proceso de selección para lograr una mayor eficiencia organizativa.

## CONCLUSIONES

- 1) Concerniente al objetivo general, el análisis realizado mediante el coeficiente Rho de Spearman, arrojó un valor de 0.862, lo que nos permite determinar que existe una fuerte correlación positiva entre el proceso de selección y la eficiencia organizativa. Esto sugiere que un proceso de selección bien estructurado y ejecutado contribuye significativamente a la eficiencia de la organización.
- 2) En relación al objetivo específico 1, el coeficiente Rho de Spearman obtenido fue de 0.669, lo que indica una correlación positiva moderada. Esto sugiere que, aunque el reclutamiento tiene un impacto significativo en la eficiencia organizativa, este impacto no es tan fuerte como otras dimensiones del proceso de selección.
- 3) Referente al objetivo específico 2, el valor del coeficiente Rho de Spearman fue de 0.816, indicando una fuerte correlación positiva. Este resultado determina la importancia de contar con un proceso de evaluación exhaustivo y bien diseñado para seleccionar candidatos que no solo cumplan con los requisitos del puesto, sino que también tengan el potencial de contribuir significativamente a la eficiencia organizativa.
- 4) Relativo al objetivo específico 3, el coeficiente Rho de Spearman obtenido fue de 0.709, indicando una correlación positiva moderada a fuerte. Esto sugiere que la transparencia y claridad en el proceso de contratación son cruciales para asegurar que los empleados seleccionados se integren rápidamente y comiencen a contribuir de manera efectiva a la organización.
- 5) Concerniente al objetivo específico 4, el coeficiente Rho de Spearman obtenido fue de 0.805, lo que nos indica una fuerte correlación positiva. Este resultado pone de manifiesto la importancia de los programas de orientación y capacitación para los nuevos empleados, asegurando que comprendan rápidamente sus roles y responsabilidades, lo que mejora la eficiencia organizativa.

## RECOMENDACIONES

A las autoridades y funcionarios de la municipalidad distrital de Tinyahuarco se les recomienda:

- 1) Implementar procesos de selección rigurosos y estructurados que incluyan múltiples etapas de evaluación para asegurar la idoneidad de los candidatos. Así como desarrollar programas de formación y capacitación continua para mejorar las competencias y habilidades de los empleados, aumentando así su eficiencia organizativa.
- 2) Ampliar y diversificar las estrategias de reclutamiento utilizando múltiples canales para atraer a una mayor cantidad de candidatos calificados.
- 3) Desarrollar herramientas y métodos de evaluación más precisos y completos, como pruebas de habilidades, entrevistas estructuradas y evaluaciones psicométricas, para obtener una visión integral de las capacidades de los candidatos.
- 4) Asegurar la transparencia en el proceso de contratación mediante la comunicación clara de los criterios y etapas del proceso, para fortalecer la confianza y el compromiso de los candidatos.
- 5) Desarrollar programas de orientación y mentoría para los nuevos empleados, ayudándolos a adaptarse rápidamente a la cultura organizacional y a sus roles específicos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2009). *Diccionario de Comportamientos. La trilogía Tomo II. Nuevos conceptos y enfoques* (Vol. II). Buenos Aires: Granica.
- Alles, M. A. (2011). *Diccionario de términos: Recursos Humanos*. Granica.
- Amado Ortiz, N. N. (2023). *Selección de personal y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huántar, Áncash, 2022*. [Tesis de Licenciatura]. Universidad Nacional José Faustino Sanchez Carrión. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.14067/8001>
- Arias Gonzales, J. L. (2020). *Proyecto de tesis: Guía para la elaboración*. Arequipa: Jose Luis Arias Gonzales. <https://doi.org/http://www.agogocursos.com/>
- Bernal Torres, C. A. (2016). *Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (Cuarta ed.). Bogotá D.C.: Pearson Educación de Colombia Ltda.
- Blanco, C. (2011). *Encuestas y estadísticas : métodos de investigación cuantitativa en ciencias sociales y comunicación*. Córdoba: Editorial Brujas.
- Bolaños Cerón, Á. D. (2020). Eficacia y eficiencia en los procesos de reclutamiento y selección de personal. *Revista Biumar*, 4(1), 134–146.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.31948/BIUMAR4-1-art11>
- Cabezas Astudillo, M. B. (2023). *Eficiencia organizacional a través de la implementación de prácticas de gestión de cambio en la alta dirección del Gobierno Provincial de Los Ríos*. [Tesis de Licenciatura]. Universidad Técnica de Babahoyo. Obtenido de <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/15604>
- Charry Vargas, S. (2020). *Selección de personal*. [Trabajo de Grado]. Fundación Universidad de América. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.11839/8066>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (Tercera ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A. DE C.V.
- Dessler, G., & Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano*. México,: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Equipo Vértice. (2007). *Selección de personal*. Editorial Vértice.
- Fernández Alonso, M., Vásquez Padilla, M., Dujarríc Bermúdez, G. M., Díaz Simón, N., & Soto Hernández, H. (2015). Perfil por competencias laborales y modelo de selección de personal para el cargo Técnico A en Gestión de Recursos Humanos. *Wimb Lu*, 10(2), 19-37.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.15517/wl.v10i2.20676>

Flores Palomino, J. J. (2020). Gestión del Talento Humano: manual autoformativo interactivo. Universidad Continental.

Ganga Contreras, F., Cassinelli Capurro, A., Piñones Santana, M. A., & Quiroz Castillo, J. (2014). El concepto de eficiencia organizativa: una aproximación a lo universitario. *Revista Líder*, 25, 126-150.  
<https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4958119.pdf>

Gómez-Mejía, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2008). *Gestión de Recursos Humanos*. Madrid: Pearson Educación.

Javier Fernandez, H. C. (2017). *Proceso de selección personal y desempeño laboral en la Constructora GyQ de Huancayo*. [Tesis de Licenciatura]. Universidad Continental.  
Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/266972327.pdf>

León Castro, D. S.a. (2020). El Proceso de Selección y su Efecto en el Desempeño Laboral en el Personal de las Microfinancieras de la Ciudad de Quetzaltenango. *Revista Científica Del Sistema De Estudios De Postgrado De La Universidad De San Carlos De Guatemala*, 3(1), 25–32. <https://doi.org/https://doi.org/10.36958/sep.v3i01.29>

Marketing QServus. (20 de Diciembre de 2022). *Gestión de talentos: eficiencia organizacional*. Obtenido de QServus: <https://blog.qservus.com/gestion-detalentos-eficienciaorganizacional/#:~:text=La%20eficiencia%20organizacional%20se%20define,tensi%C3%B3n%20innecesaria%20en%20tus%20empleados>.

Mejía Giraldo, A., & Montoya Serrano, A. (2010). *Capacitación integral del talento humano por competencias, orientada hacia la innovación tecnológica y el mejoramiento productivo*. Cali: Universidad de San Buenaventura .

Mondy, R., & Noe, R. M. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. Pearson Educación.

Montaño Guzmán, M. (2020). *Prácticas organizacionales para mejorar el clima y la eficiencia organizacional de un grupo de microempresas comerciales de ferretería en la región norte de Nayarit*. [Tesis Doctoral]. Universidad Autónoma de Sinaloa.  
Obtenido de <http://repositorio.ujed.mx/jspui/bitstream/123456789/97/3/TESIS%20Pr%C3%A1cticas%20organizacionales%20para%20mejorar%20el%20clima%20y%20la%20efici>

- encia%20organizacional%20de%20un%20grupo%20de%20microempresas%20o%20merciales%20de%20ferreter%C3%ADa%20en%20la%
- Niño Rojas, V. M. (2019). Metodología de la investigación. Diseño, ejecución e informe. 2ª Edición. Bogotá: Ediciones de la U.
- Requis Echevarria, J. C., & Yanac Calero, S. R. (2023). Proceso de selección de personal y la productividad laboral en TECNOMIN DATA S.A.C. de la Unidad Minera de Chungar – Animón del distrito de Huayllay, 2022. [Tesis de Licenciatura]. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Obtenido de <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/3559>
- Ríos Cabrera, P. (2020). Metodología de la Investigación Un Enfoque Pedagógico (Tercera ed.). Caracas: Editorial COGNITUS, C.A.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2005). Administración (Octava ed.). México: Pearson Educación.
- Santos Gutiérrez, E. D., Geraldo Campos, L. A., & Tito Huamaní, P. L. (2022). Metodología y herramientas de investigación científica. Atena Editora.
- Tamayo y Tamayo, M. (2003). El proceso de la investigación científica (Cuarta ed.). México D.F.: Limusa Noriega Editores.
- Vallejo Chávez, L. M. (2015). Gestión del talento humano. Riobamba: Escuela Superior Politécnica de Chimborazo - ESPOCH.
- Villar Peña , Y. G., & Hinostroza Enrique , E. Á. (2020). Selección de Personal y Rendimiento Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Distrital de Pampa Hermosa - 2019. [Tesis de Licenciatura]. Universidad Peruana los Andes. Obtenido de [https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2224/T037\\_%2071526221\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2224/T037_%2071526221_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Werther, W. B., & Davis, K. (2014). Administración de Personal y Recursos Humanos. El capital humano de las empresas (Septima ed.). México, D.F.: McGraw-Hill.
- Zapata Fernandez, M. Y. (2023). Selección de personal y productividad laboral en el personal funerario del Cercado de Arequipa, 2022. [Tesis de Licenciatura]. Universidad Continenta. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12394/13511>

# **ANEXOS**

## Anexo 01: Instrumentos de Recolección de datos



### UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES



#### CUESTIONARIO

Estimado Colaborador:

Le agradecemos anticipadamente por su asistencia, para contestar la presente encuesta para la tesis: Proceso de Selección y su Relación con la Eficiencia Organizativa de los Colaboradores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Tinyahuarco - Periodo 2023.

Le pedimos que:

1. Por favor no escriba su nombre, la encuesta es anónimo y confidencial.
2. Responda las alternativas de respuesta según corresponda y con sinceridad.
3. Marque con una "X" la alternativa de respuesta que usted considere es la más adecuada. De acuerdo al cuadro que aparece.

<b>NUNCA</b>	<b>1</b>
<b>CASI NUNCA</b>	<b>2</b>
<b>A VECES</b>	<b>3</b>
<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>4</b>
<b>SIEMPRE</b>	<b>5</b>

<b>VARIABLE 1: PROCESO DE SELECCIÓN</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>1</b>	¿Considera que es efectivo el uso de las diferentes fuentes de reclutamiento (por ejemplo, anuncios en línea, referencias, agencias de empleo) para atraer candidatos adecuados?					
<b>2</b>	¿Considera que tarda demasiado el proceso de reclutamiento desde la publicación de la vacante hasta la recepción de las solicitudes?					
<b>3</b>	¿Considera que las pruebas de habilidades y competencias utilizadas en la evaluación de los candidatos son adecuadas para identificar a los mejores postulantes?					
<b>4</b>	¿Considera que son eficaces las entrevistas realizadas durante el proceso de selección para evaluar la idoneidad de los candidatos?					

5	¿Considera que es transparente y claro el proceso de toma de decisiones de la contratación?				
6	¿Considera que los candidatos seleccionados se ajustan al perfil y a los requisitos del puesto?				
7	¿Considera útil el programa de orientación inicial para la integración de los nuevos empleados?				
8	¿Es adecuada la capacitación proporcionada a los nuevos empleados para que puedan desempeñar sus funciones eficazmente?				
<b>VARIABLE 2: EFICIENCIA ORGANIZATIVA</b>					
9	¿Se siente satisfecho con la cantidad de trabajo que se realiza dentro de su municipalidad?				
10	¿Considera que los recursos disponibles (materiales, tiempo, personal) se utilizan de manera eficiente en su área de trabajo?				
11	¿Considera que se alcanzan los objetivos y metas establecidos para su puesto?				
12	¿Considera que es alta la calidad del trabajo realizado por usted y sus compañeros de equipo?				
13	¿Frecuentemente recibe retroalimentación positiva de los usuarios o clientes sobre los servicios proporcionados?				
14	¿Considera que están satisfechos los usuarios con los servicios que usted y su equipo proporcionan?				
15	¿Frecuentemente se implementan nuevas ideas o mejoras en los procesos de trabajo en su municipalidad?				
16	¿Se evalúan y revisan los procesos de trabajo para identificar oportunidades de mejora?				

**Gracias por su colaboración**

## Anexo 02: Procedimiento de validación y confiabilidad

### I. DATOS GENERALES

**Apellidos y Nombres del Informante:**

**Cargo o Institución donde labora:**

**Nombre del Instrumento de Evaluación:**

**Autor del instrumento:**

**Título:** Proceso de Selección y su Relación con la Eficiencia Organizativa de los Colaboradores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Tinyahuarco - Periodo 2023.

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente				Regular				Bueno				Muy bueno				Excelente			
		0 - 20				21 - 40				41 - 60				61 - 80				81 - 100			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. TITULO	Hace referencia al problema mencionado en las variables																				
2. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																				
3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																				
4. ACTUALIDAD	Está acorde a los cambios en la Administración Moderna																				
5. ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica																				

6. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																		
7. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de Proceso de selección y Eficiencia organizativa																		
8. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos.																		
9. COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones																		
10. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																		

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

-----

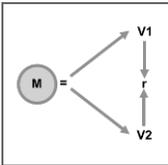
**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

-----

<b>Lugar y fecha</b>	<b>DNI Numero</b>	<b>Firma del experto</b>	<b>Teléfono N°</b>

### Anexo 03: Matriz de consistencia

**Tesis:** Proceso de Selección y su Relación con la Eficiencia Organizativa de los Colaboradores Administrativos de la Municipalidad Distrital de Tinyahuarco - Periodo 2023.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿De qué manera se relaciona el proceso de selección con la eficiencia organizativa de los colaboradores administrativos de la municipalidad distrital de Tinyahuarco - periodo 2023?	Determinar el nivel de relación del proceso de selección con la eficiencia organizativa de los colaboradores administrativos de la municipalidad distrital de Tinyahuarco - periodo 2023.	Existe una fuerte relación del proceso de selección con la eficiencia organizativa de los colaboradores administrativos de la municipalidad distrital de Tinyahuarco - periodo 2023.	<p><b>Variable 1:</b> Proceso de Selección</p> <p><b>Dimensiones:</b> Reclutamiento Evaluación Contratación Integración</p> <p><b>Variable 2:</b> Eficiencia Organizativa</p> <p><b>Dimensiones:</b> Productividad Desempeño laboral Satisfacción de los usuarios Mejora continua</p>	<p><b>Tipo:</b> Básica</p> <p><b>Nivel:</b> Descriptivo correlacional</p> <p><b>Métodos:</b> Científico Inductivo Deductivo Correlacional</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p> <p><b>Diseño:</b></p>  <p><b>Población:</b> 43 personas</p> <p><b>Muestra:</b> 43 colaboradores</p> <p><b>Prueba de hipótesis:</b> Coeficiente de correlación de rho de Spearman</p>
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICAS		
¿De qué manera se relaciona el reclutamiento con la eficiencia organizativa de los colaboradores administrativos de la municipalidad distrital de Tinyahuarco - periodo 2023?	Determinar el nivel de relación del reclutamiento con la eficiencia organizativa de los colaboradores administrativos de la municipalidad distrital de Tinyahuarco - periodo 2023.	Existe una fuerte relación del reclutamiento con la eficiencia organizativa de los colaboradores administrativos de la municipalidad distrital de Tinyahuarco - periodo 2023.		
¿De qué manera se relaciona la evaluación con la eficiencia organizativa de los colaboradores administrativos de la municipalidad distrital de Tinyahuarco - periodo 2023?	Determinar el nivel de relación de la evaluación con la eficiencia organizativa de los colaboradores administrativos de la municipalidad distrital de Tinyahuarco - periodo 2023.	Existe una fuerte relación de la evaluación con la eficiencia organizativa de los colaboradores administrativos de la municipalidad distrital de Tinyahuarco - periodo 2023.		
¿De qué manera se relaciona la contratación con la eficiencia organizativa de los colaboradores administrativos de la municipalidad distrital de Tinyahuarco - periodo 2023?	Determinar el nivel de relación de la contratación con la eficiencia organizativa de los colaboradores administrativos de la municipalidad distrital de Tinyahuarco - periodo 2023.	Existe una fuerte relación de la contratación con la eficiencia organizativa de los colaboradores administrativos de la municipalidad distrital de Tinyahuarco - periodo 2023.		
¿De qué manera se relaciona la integración con la eficiencia organizativa de los colaboradores administrativos de la municipalidad distrital de Tinyahuarco - periodo 2023?	Determinar el nivel de relación de la integración con la eficiencia organizativa de los colaboradores administrativos de la municipalidad distrital de Tinyahuarco - periodo 2023.	Existe una fuerte relación de la integración con la eficiencia organizativa de los colaboradores administrativos de la municipalidad distrital de Tinyahuarco - periodo 2023.		