

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**“SELECCIÓN E INDUCCIÓN DEL PERSONAL Y DESARROLLO
LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL
PORTILLO, REGIÓN DE UCAYALI - 2019”**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**JOSIRA KIOMARA RÍOS PINEDA
LUIS GIOVANNY RODRÍGUEZ JESÚS
EDINSON CORREA PÉREZ**

PUCALLPA – PERÚ

2021



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

COMISION DE GRADOS Y TITULOS

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de la independencia"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE: LICENCIADO EN ADMINISTRACION

Siendo las 08:00 AM del día Viernes 29 de Enero del 2021, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento de General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Título de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Dr. Julio Cesar Pastor Segura (Presidente)**, **Dr. Juan Jose Palomino Ochoa (Miembro)**, y **Dra. Elizabeth Norma Calixto Arias (Miembro)**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: **"SELECCIÓN E INDUCCIÓN DEL PERSONAL Y DESARROLLO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO, REGION UCAYALI - 2019"** por el/la/los Bachilleres en Ciencias Administrativas: **Josira Kiomara Rios Pineda, EN FORMA PRESENCIAL:**

Qué; según el Artículo 21º del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Título de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

"La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

- a) Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
- b) Aprobado por unanimidad y recomendación de publicación
- c) Aprobado por mayoría
- d) Desaprobado..."

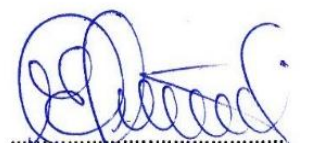
El/la defensor(a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

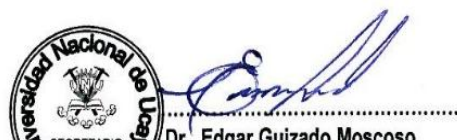
Aprobado por unanimidad

Siendo las 08:55 AM del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.


Dr. Julio Cesar Pastor Segura
Presidente


Dr. Juan Jose Palomino Ochoa
Miembro


Dra. Elizabeth Norma Calixto Arias
Miembro


Dr. Edgar Guizado Moscoso
Secretario Académico



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

COMISION DE GRADOS Y TITULOS

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de la independencia"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE: **LICENCIADO EN ADMINISTRACION**

Siendo las 08:00 AM del día Viernes 29 de Enero del 2021, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Título de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Dr. Julio Cesar Pastor Segura (Presidente)**, **Dr. Juan Jose Palomino Ochoa (Miembro)**, y **Dra. Elizabeth Norma Calixto Arias (Miembro)**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: **"SELECCIÓN E INDUCCIÓN DEL PERSONAL Y DESARROLLO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO, REGION UCAYALI - 2019"** por el/la/los Bachilleres en Ciencias Administrativas: **Luis Giovanni Rodriguez Jesus, EN FORMA PRESENCIAL:**

Qué; según el Artículo 21º del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Título de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

"La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

- e) Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
- f) Aprobado por unanimidad y recomendación de publicación
- g) Aprobado por mayoría
- h) Desaprobado..."

El/la defensor(a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

APROBADO POR UNANIMIDAD

Siendo las 08:35 AM del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

Dr. Julio Cesar Pastor Segura
Presidente

Dr. Juan Jose Palomino Ochoa
Miembro

Dra. Elizabeth Norma Calixto Arias
Miembro



Dr. Edgar Guizado Moscoso
Secretario Académico



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

COMISION DE GRADOS Y TITULOS

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de la independencia"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE: **LICENCIADO EN ADMINISTRACION**

Siendo las 08:00 AM del día Viernes 29 de Enero del 2021, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Título de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Dr. Julio Cesar Pastor Segura (Presidente)**, **Dr. Juan Jose Palomino Ochoa (Miembro)**, y **Dra. Elizabeth Norma Calixto Arias (Miembro)**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: **"SELECCIÓN E INDUCCIÓN DEL PERSONAL Y DESARROLLO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO, REGION UCAYALI - 2019"** por el/la/los Bachilleres en Ciencias Administrativas: **Edinson Correa Perez, EN FORMA PRESENCIAL:**

Qué; según el Artículo 21º del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Título de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

"La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

- i) Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
- j) Aprobado por unanimidad y recomendación de publicación
- k) Aprobado por mayoría
- l) Desaprobado..."

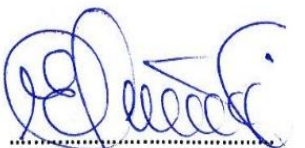
El/la defensor(a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

APROBADO POR UNANIMIDAD

Siendo las 08:55 AM del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.


.....
Dr. Julio Cesar Pastor Segura
Presidente


.....
Dr. Juan Jose Palomino Ochoa
Miembro


.....
Dra. Elizabeth Norma Calixto Arias
Miembro




.....
Dr. Edgar Guizado Moscoso
Secretario Académico

ACTA DE APROBACIÓN

La presente tesis fue aprobada por los miembros del Jurado Evaluador de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, como requisito para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Dr. Julio César Pastor Segura



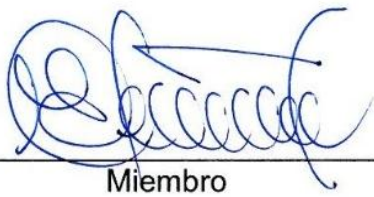
Presidente

Dr. Juan José Palomino Ochoa



Miembro

Dra. Elizabeth Norma Calixto Arias



Miembro

Mg. Jonel Raúl Manzano Mejía



Asesor

Bach. Josira Kiomara Ríos Pineda



Tesisista

Bach. Luis Giovanny Rodríguez Jesús



Tesisista

Bach. Edinson Correa Pérez



Tesisista



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION
DIRECCION DE PRODUCCION INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION

SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

N° V/0200-2020

La Dirección General de Producción Intelectual, hace constar por la presente, que el Informe Final (Tesis) Titulado:

"SELECCIÓN E INDUCCIÓN DEL PERSONAL Y DESARROLLO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO, REGIÓN DE UCAYALI - 2019"

Cuyo autor (es) : **RÍOS PINEDA, JOSIRA KIOMARA**
RODRÍGUEZ JESÚS, LUIS GIOVANNY
CORREA PÉREZ, EDINSON

Facultad : **CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**
Escuela Profesional : **ADMINISTRACION**
Asesor (a) : **Mg. Manzano Mejia, Jonel Raul**

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 10%**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se entrega la presente constancia.

Fecha: 12/10/2020



Dra. DINA PARI QUISPE
Dirección de Producción Intelectual

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, Josira Kiomara Rios Pineda

Autor de la TESIS titulada:

"Selección e inducción del personal y desarrollo laboral en la
Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, región de Ucayali -
2019"

Sustentada el año: 2021

Con la asesoría de: Mg. Jonel Raúl Manzano Mejía

En la Facultad de: Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

Carrera Profesional de: Administración

Autorizo la publicación:

PARCIAL

☐

Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar **si su tesis o documento presenta material patentable**, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

TOTAL

☒

Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la **tesis es una creación de mi autoría** y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 29 / 01 / 2021

Email: Kiomflygogo@gmail.com

Firma: 

Teléfono: 987-469-240

DNI: 74031522

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, Luis Giovanni Rodriguez Jesús

Autor de la TESIS titulada:

"Selección e inducción del personal y desarrollo laboral en la
Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, región de Ucayali -
2019"

Sustentada el año: 2021

Con la asesoría de: Mg. Jonel Raúl Manzano Mejía

En la Facultad de: Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

Carrera Profesional de: Administración

Autorizo la publicación:

PARCIAL

☐

Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar si su tesis o documento presenta material patentable, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

TOTAL

☒

Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la **tesis es una creación de mi autoría** y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 29 / 01 / 2021.

Email: giovannyrodriguezjesus@gmail.com

Firma: 

Teléfono: 959-438-064

DNI: 71562847

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, Edinson Correa Perez

Autor de la TESIS titulada:

"Selección e inducción del personal y desarrollo laboral en la
Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, región de Ucayali -
2019"

Sustentada el año: 2021

Con la asesoría de: Mg. Jonel Raúl Manzano Mejía

En la Facultad de: Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

Carrera Profesional de: Administración

Autorizo la publicación:

PARCIAL ☐ Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar **si su tesis o documento presenta material patentable**, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

TOTAL ☒ Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la **tesis es una creación de mi autoría** y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 29 / 01 / 2021.

Email: edinsoncorrea96@gmail.com

Firma: 

Teléfono: 934 - 955 - 116

DNI: 71141405

DEDICATORIA

A Dios, por guiarnos e iluminar nuestras vidas, a la Universidad Nacional de Ucayali, por acogernos durante estos cinco años de carrera universitaria y a nuestros colegas, por apoyarnos siempre en lograr nuestras metas.

Los tesisistas.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por habernos permitido concluir satisfactoriamente nuestra carrera y sobre todo obtener nuestro anhelado Título profesional de Licenciado en Administración.

A nuestros queridos padres, por el valioso apoyo que nos brindaron, para así culminar nuestra carrera profesional.

A los maestros de la Carrera de Administración, por su aporte en conocimientos y actividades para nuestra formación profesional.

A nuestro asesor de tesis, Mg. Jonel Raúl Manzano Mejía, por sus orientaciones y apoyo en todo el proceso de la presente investigación.

A todas las personas que de una u otra han contribuido en el desarrollo de esta investigación.

ÍNDICE

	Pág.
DEDICATORIA.....	x
AGRADECIMIENTO	xi
ÍNDICE DE TABLAS	xiv
ÍNDICE DE FIGURAS	xvi
RESUMEN	xviii
ABSTRACT	xix
INTRODUCCIÓN	xx
CAPÍTULO I. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	3
1.2.1. Problema General	3
1.2.2. Problemas Específicos	3
1.3. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	3
1.3.1. Objetivo General.....	3
1.3.2. Objetivos Específicos	4
1.4. HIPÓTESIS Y/O SISTEMA DE HIPÓTESIS	4
1.4.1. Hipótesis General.....	4
1.4.2. Hipótesis Específicas	4
1.5. VARIABLES.....	5
1.6. JUSTIFICACIÓN.....	7
1.7. VIABILIDAD DEL ESTUDIO	8
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	9
2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA.....	9

2.2. BASES TEÓRICAS	16
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	21
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA.....	26
3.1. MÉTODO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	26
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	26
3.2.1. Población.....	26
3.2.2. Muestra	27
3.3. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	27
3.4. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO	28
3.5. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	29
3.6. TRATAMIENTO DE LOS DATOS.....	29
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	31
4.1. RESULTADOS.....	31
4.2. DISCUSIÓN	55
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	56
5.1. CONCLUSIONES	56
5.2. RECOMENDACIONES	57
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA.....	59
ANEXO	62

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de las variables.....	7
Tabla 2. Población de Estudio.	27
Tabla 3. Muestra de Estudio.	27
Tabla 4. Alpha de Cronbach.	29
Tabla 5. Resumen de Procesamiento de Casos.....	31
Tabla 6. Estadística de fiabilidad.	31
Tabla 7. Prueba de Normalidad.	32
Tabla 8. V1. Selección e inducción del personal y V2. Desarrollo laboral	33
Tabla 9. D1V1. Habilidades y conocimiento y V2. Desarrollo laboral	34
Tabla 10. D2V1. Aptitudes y V2. Desarrollo laboral.....	35
Tabla 11. D3V1. Información precisa y actualizada y V2. Desarrollo laboral....	36
Tabla 12. V1. Selección e inducción del personal y D1. Habilidades y conocimientos P1	37
Tabla 13. V1. Selección e inducción del personal y D1. Habilidades y conocimientos P2	38
Tabla 14. V1. Selección e inducción del personal y D1. Habilidades y conocimientos P3	39
Tabla 15. V1. Selección e inducción del personal y D2. Aptitudes P4	40
Tabla 16. V1. Selección e inducción del personal y D2. Aptitudes P5	41
Tabla 17. V1. Selección e inducción del personal y D2. Aptitudes P6	42
Tabla 18. V1. Selección e inducción del personal y D3. Información precisa y actualizada P7	43

Tabla 19. V1. Selección e inducción del personal y D3. Información precisa y actualizada P8.....	44
Tabla 20. V1. Selección e inducción del personal y D3. Información precisa y actualizada P9.....	45
Tabla 21. V2. Desarrollo laboral y D1. Relaciones laborales P10.....	46
Tabla 22. V2. Desarrollo laboral y D1. Relaciones laborales P11.....	47
Tabla 23. V2. Desarrollo laboral y D1. Relaciones laborales P12.....	48
Tabla 24. V2. Desarrollo laboral y D2. Productividad P13	49
Tabla 25. V2. Desarrollo laboral y D2. Productividad P14	50
Tabla 26. V2. Desarrollo laboral y D2. Productividad P15	51
Tabla 27. V2. Desarrollo laboral y D3. Desempeño profesional P16	52
Tabla 28. V2. Desarrollo laboral y D3. Desempeño profesional P17	53
Tabla 29. V2. Desarrollo laboral y D3. Desempeño profesional P18	54

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. V1. Selección e inducción del personal y D1. Habilidades y conocimientos P1	37
Figura 2. V1. Selección e inducción del personal y D1. Habilidades y conocimientos P2	38
Figura 3. V1. Selección e inducción del personal y D1. Habilidades y conocimientos P3	39
Figura 4. V1. Selección e inducción del personal y D2. Aptitudes P4	40
Figura 5. V1. Selección e inducción del personal y D2. Aptitudes P5	41
Figura 6. V1. Selección e inducción del personal y D2. Aptitudes P6	42
Figura 7. V1. Selección e inducción del personal y D3. Información precisa y actualizada P7	43
Figura 8. V1. Selección e inducción del personal y D3. Información precisa y actualizada P8.....	44
Figura 9. V1. Selección e inducción del personal y D3. Información precisa y actualizada P9.....	45
Figura 10. V2. Desarrollo laboral y D1. Relaciones laborales P10	46
Figura 11. V2. Desarrollo laboral y D1. Relaciones laborales P11	47
Figura 12. V2. Desarrollo laboral y D1. Relaciones laborales P12	48
Figura 13. V2. Desarrollo laboral y D2. Productividad P13	49
Figura 14. V2. Desarrollo laboral y D2. Productividad P14	50
Figura 15. V2. Desarrollo laboral y D2. Productividad P15	51
Figura 16. V2. Desarrollo laboral y D3. Desempeño profesional P16	52
Figura 17. V2. Desarrollo laboral y D3. Desempeño profesional P17	53

Figura 18. V2. Desarrollo laboral y D3. Desempeño profesional P18 54

RESUMEN

La presente tesis tuvo como objetivo Determinar cómo es la relación entre la selección e inducción del personal y desarrollo laboral en la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, región de Ucayali – 2019. La investigación tuvo un carácter exploratorio y descriptivo, por lo tanto, fue no inferencial ni explicativo (Sampieri, 2007). Exploratorio, porque pretende establecer el estado actual de una situación, en este caso, la relación existente entre Selección e Inducción del Personal y Desarrollo Laboral en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha. Descriptivo, porque a través de la observación directa, el análisis documental y la encuesta, se realizó una descripción de Selección e Inducción del Personal. Aplicando la estadística, como el valor de sig (valor crítico observado) $0,000 < 0.05$, correlación de Pearson 0,803 (correlación positiva alta) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir La relación que existe entre la selección e inducción del personal y desarrollo laboral en la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali – 2019. Es significativa y directa a un nivel de 95% de confiabilidad. De acuerdo al trabajo de campo realizado en la investigación se concluye que si existe relación Como el valor de sig (valor crítico observado) $0,000 < 0.05$, correlación de Pearson 0,601 (correlación positiva alta) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir la relación que existe entre la selección e inducción del personal y desarrollo laboral en la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, región de Ucayali – 2019. Es significativa y directa a un nivel de 95% de confiabilidad.

Palabras claves: Selección e inducción del personal, desarrollo laboral.

ABSTRACT

The objective of this thesis was to determine how is the relationship between the selection and induction of personnel and job development in the provincial Municipality of Coronel Portillo, Ucayali region - 2019. The research had an exploratory and descriptive nature, therefore, it was not neither inferential nor explanatory (Sampieri, 2007). Exploratory, because it aims to establish the current state of a situation, in this case, the relationship between Personnel Selection and Induction and Labor Development in the Yarinacocha District Municipality. Descriptive, because through direct observation, documentary analysis and survey, a description of Personnel Selection and Induction was made. Applying statistics, such as the value of sig (critical value observed) $0.000 < 0.05$, Pearson's correlation 0.803 (high positive correlation), we reject the null hypothesis and accept the alternative hypothesis, that is, the relationship that exists between the selection and induction of personnel. And job development in the Provincial Municipality of Coronel Portillo, Ucayali Region - 2019. It is significant and direct at a level of 95% reliability. According to the field work carried out in the investigation, it is concluded that if there is a relationship As the value of sig (critical value observed) $0.000 < 0.05$, Pearson's correlation 0.601 (high positive correlation) we reject the null hypothesis and accept the alternative hypothesis, it is say the relationship that exists between the selection and induction of personnel and job development in the provincial Municipality of Coronel Portillo, Ucayali region - 2019. It is significant and direct at a level of 95% reliability.

Keywords: Selection and induction of personnel, job development.

INTRODUCCIÓN

El sector público tiene como objetivo la satisfacción de los intereses colectivos, este está constituido por tres poderes del Estado, poder ejecutivo (quien ejecuta las normas), el poder legislativo (quien hace las leyes) y el poder judicial (quien sanciona). Sin salir de nuestra investigación se hace mención que la selección de personal es el procedimiento, técnico, mediante el cual se pretenden descubrir y medir atributos personales, con el fin de determinar que postulantes se encuentran en mejores condiciones para desempeñar determinadas actividades, y lograr mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal. (Chiavenato, 1988)

Esta tesis, consta de cinco capítulos, en los cuales se expone lo siguiente:

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA. La presente investigación tuvo como finalidad el de conocer cuál es la relación que existe entre selección e inducción del personal y desarrollo laboral en la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali – 2019

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO, “Selección e inducción del personal y desarrollo laboral en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali - 2019”. La presente investigación se justifica porque permite formular estrategias que conlleva a la transformación y cambio en la gestión municipal. Asimismo la investigación tiene un carácter emergente, constituyéndose a medida que se avanza en el proceso de investigación a través del cual se pueden recabar las distintas visiones y perspectivas de los participantes. Esto nos conlleva a determinar los factores que están influenciando en el desempeño laboral, basado en las personas y no en objetivos y metas institucionales. Se tendrá en cuenta estrategias de sensibilización, desarrollo personal, el uso de

técnicas como la observación, entrevista, encuestas, cuestionarios que generan los resultados obtenidos para la investigación. Objetivo: Determinar cómo es la relación entre la selección e inducción del personal y desarrollo laboral en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali – 2019.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA, Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), de acuerdo al tipo de investigación adoptado (Descriptivo – Explicativo) el presente estudio asumió un diseño “Descriptivo Correlacional”. El diseño con lo que se desarrollará la investigación es la transaccional correlacional causal, según Peña (2011), los diseños transaccionales correlacionales/causales tienen como objetivo describir relaciones entre dos o más variables en un momento determinado.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSION. Podemos determinar por los resultados obtenidos que sí existe La relación entre la selección e inducción del personal y desarrollo laboral en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali – 2019. Es significativa y directa.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES. De acuerdo al trabajo de campo realizado en la investigación se concluye: que si existe relación Como el valor de sig (valor crítico observado) $0,000 < 0.05$, correlación de Pearson 0,803 (correlación positiva alta) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir La relación que existe entre la selección e inducción del personal y desarrollo laboral en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali – 2019. Es significativa y directa a un nivel de 95% de confiabilidad.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El sector público tiene como objetivo la satisfacción de los intereses colectivos, este está constituido por tres poderes del Estado, Poder Ejecutivo (quien ejecuta las normas), el Poder Legislativo (quien hace las leyes) y el Poder Judicial (quien sanciona). Sin salir de nuestra investigación se hace mención que la selección de personal es el procedimiento, técnico, mediante el cual se pretenden descubrir y medir atributos personales, con el fin de determinar que postulantes se encuentran en mejores condiciones para desempeñar determinadas actividades, y lograr mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal. (Chiavenato 1988)

Según Chiavenato (1988). La selección de personal, intenta solucionar dos problemas básicos: la adecuación del hombre al cargo, y la eficiencia del hombre en el cargo. Todo proceso de selección se fundamenta en datos e informaciones de análisis y especificaciones del cargo que debe ser llenado. Los requisitos de selección se basan en las exigencias propias de las especificaciones del cargo, cuya finalidad es la de dar mayor objetividad y precisión a la selección del personal para desempeñarlo. Si todos los individuos fueran iguales y reunieran las mismas condiciones para aprender y trabajar, la selección podría despreciarse, sin embargo, hay una enorme gama de diferencias individuales, tanto físicas (estatura, peso, sexo, complexión física, fuerza, agudeza visual y auditiva, resistencia a la

fatiga) como psicológicas (temperamento, carácter, aptitud, inteligencia).

Según George (1981). Existen tres tipos test: De conocimientos, de habilidad y de personalidad; el primero de los nombrados tiene como propósito determinar los conocimientos del individuo sobre alguna materia específica, como ser: Idiomas Extranjeros, Economía, Administración, etc. Es de innegable utilidad en cuanto a la medición de los conocimientos necesarios para el normal desempeño de un cargo, más no indica, como algunos otros instrumentos, las posibilidades de progreso.

El desarrollo profesional es un esfuerzo organizado y formalizado que se centra en el desarrollo de trabajadores más capacitados. Tiene un alcance mayor y de duración más extensa que la formación. El desarrollo debe ser una opción empresarial estratégica si la organización quiere sobrevivir en un entorno global y cada vez más competitivo.

Los rápidos cambios tecnológicos y la tendencia a dar más responsabilidad a los trabajadores han hecho que el trabajo sea más retador y gratificante. La obligación de satisfacer las necesidades de los clientes, hace que tanto trabajadores como empresas puedan descuidar cuestiones relativas a la planificación profesional; un descuido que tiene consecuencias negativas para ambas partes. Desde la perspectiva de la empresa, la falta de ayuda en la planificación profesional puede provocar el desinterés de los empleados por cubrir los puestos vacantes. Desde la óptica de los trabajadores, los resultados son frustración y sentimientos de no estar valorados por la empresa. En definitiva, empresas, directivos y trabajadores deben tomar medidas que aseguren la carrera profesional. (Mayo y Lank, 2000)

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema General

- ¿Cómo es la relación entre selección e inducción del personal y desarrollo laboral en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali – 2019?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿Qué relación tiene las habilidades y conocimientos, y desarrollo laboral en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali – 2019?
- ¿Qué relación tiene las aptitudes, y desarrollo laboral en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali – 2019?
- ¿Qué relación tiene la información precisa y actualizada, y el desarrollo laboral en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali – 2019?

1.3. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1.3.1. Objetivo General

- Determinar cómo es la relación entre la selección e inducción del personal y desarrollo laboral en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali – 2019.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Analizar la relación que tiene las habilidades y conocimientos, y desarrollo laboral en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali – 2019.
- Identificar la relación que tiene las aptitudes, y desarrollo laboral en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali – 2019.
- Calcular la relación que tiene la información precisa y actualizada, y el desarrollo laboral en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali – 2019.

1.4. HIPÓTESIS Y/O SISTEMA DE HIPÓTESIS

1.4.1. Hipótesis General

- La relación que existe entre la selección e inducción del personal y desarrollo laboral en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali – 2019. Es significativa y directa.

1.4.2. Hipótesis Específica

- La relación que tiene las habilidades y conocimientos, y desarrollo laboral en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali – 2019. Es significativa y directa.

- La relación que tiene las aptitudes, y desarrollo laboral en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali – 2019. Es significativa y directa.
- La relación que tiene la información precisa y actualizada, y el desarrollo laboral en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali – 2019. Es significativa y directa.

1.5. VARIABLES

1.5.1. Variable 1

- Selección e Inducción del personal.

Definición Conceptual

Selección: Constituye a un proceso de comparación entre las exigencias y requisitos del puesto de trabajo y las características de los candidatos que se presentan, así como una comparación de varios candidatos entre sí con la clara intención de escoger al más idóneo. Se recalca que esta actividad se ejecuta en virtud de la descripción de puestos que obra en poder del seleccionador. (Rodeloy, 2005)

Inducción del personal: Consiste en la orientación, ubicación y supervisión que se efectúa a los trabajadores de reciente ingreso (puede aplicarse asimismo a las transferencias de personal), durante el período de desempeño inicial "periodo de prueba". (Rosanna, 2016)

Definición Operacional

Selección e Inducción del personal: Es la información que se recabó al personal de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, para poder tener más conocimiento, sobre la selección e inducción del personal, de acorde de las acciones tomada por la oficina de recursos humanos.

1.5.2. Variable 2

- Desarrollo Laboral.

Definición Conceptual

Desarrollo laboral: Es la adquisición de nuevas habilidades individuales de los empleados para asegurarse de que cumplan con el mínimo nivel de habilidad requerido. Incluye la implementación de una capacitación adicional para incrementar el conocimiento sobre temas que generalmente no son parte de las tareas diarias de un trabajador. (Amanda, 2017)

Definición Operacional

Desarrollo laboral: Es la información que se recabo al personal Municipalidad provincial de Coronel Portillo, para poder tener más conocimiento, sobre la manera de desarrollo laboral que se percibe actualmente.

1.5.3. Operacionalización de las variables

Tabla 1. Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
V1: Selección e Inducción del personal	Habilidades y Conocimientos	Desempeño Laboral.
	Aptitudes	Capacidad para solucionar problemas laborales.
	Información precisa y actualizada	Seguimiento constante de empresa y el personal.
V2: Desarrollo Laboral	Relaciones Laborales	Relación establecida entre el trabajo y el capital.
	Productividad	Incentiva y se compromete con la empresa.
	Desempeño profesional	Capacidad y preparación certificada de la persona.

1.6. JUSTIFICACIÓN

La presente investigación se justifica puesto que existe la falta de conocimiento y capacitación referente a la investigación titulada: “Selección e inducción del personal y desarrollo laboral en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali – 2019”.

La carencia de conocimientos, investigación y capacitación constante de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo en general, es un problema latente tanto en la presente institución pública como muchas otras, así como empresas privadas.

Al hablar de selección e inducción del personal se hace referente a las dimensiones: Habilidades y Conocimientos, Aptitudes y finalmente Información precisa y actualizada. Selección e inducción del personal

consiste tanto en la aplicación de varias pruebas u requisitos que evalúan las distintas competencias que debe tener el postulante para lograr cumplir el cargo.

A su vez nos referimos con desarrollo laboral por medio de las dimensiones: Relaciones Laborales, Productividad y Desempeño profesional. Desarrollo laboral es el desenvolvimiento o transición de un puesto laboral a uno de mayor categoría o dicho de otro modo “el de más alto rango”, con una remuneración mejorada, pero con mayor responsabilidad y capacidad para el logro y cumplimiento que el cargo requiere.

1.7. VIABILIDAD DEL ESTUDIO

- **En lo teórico:** El tema de investigación la cual se está realizando cuenta con el suficiente acceso y ayuda en información por medio de libros, tesis, internet, entre otros.
- **En recursos humanos:** Se cuenta con 200 trabajadores de ambos sexos al azar de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2019.
- **En lo temporal:** El presente estudio de investigación se realizará a corto plazo con un aproximado de 6 meses en el año 2019.
- **En lo financiero:** La presente investigación se llevará a cabo por medio de los recursos monetarios del propio investigador, de tal manera que el proyecto no requiera ningún financiamiento de parte de alguna otra entidad financiera.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Martínez (2019), “Procedimiento para la gestión del proceso de reclutamiento y selección del personal en función del desarrollo local” CUBA.

La selección del personal forma parte del proceso de provisión de personal y se presenta luego del reclutamiento; ambos son las fases de un mismo proceso, consecución de recursos humanos para la organización. Según Chiavenato (2012), el reclutamiento es una actividad de divulgación, de llamada, de atención, de incremento en la entrada, de invitación; la selección es una actividad de comparación, confrontación, de elección, de opción y absorción, de filtro de entrada, de clasificación. Seleccionar no implica escoger a unos, discriminando a otros, sino que la selección brinda la posibilidad de orientar y clasificar a las personas en función de sus potencialidades y contribuir a la formación y desarrollo de los candidatos en la necesaria interrelación hombre - trabajo. El problema no está en seleccionar, sino en cómo se realiza la selección, ahí estriba el comportamiento ético del proceso, en las políticas, en los objetivos, en el proceder de las personas; esto enfatiza la necesidad de contar con principios que guíen este proceso. Para Cuesta (2010), la selección del personal es un proceso que es realizado mediante concepciones y técnicas

efectivas, consecuente con la dirección estratégica de la organización y las políticas de Gestión de Recursos Humanos (GRH), derivadas, con el objetivo de encontrar al candidato que mejor se adecue a las características requeridas presentes y futuras previsibles de un puesto de trabajo o cargo laboral y de una empresa concreta o específica. Se resalta de positivo, en la concepción anterior, el hecho de que la selección de personal se realice, no solo para un puesto concreto en el presente, sino también, y muy esencialmente para las previsiones de personal que se requieran en un futuro en correspondencia con la proyección de desarrollo de la entidad.

Resultados y Discusión; se reconoce la necesidad de un desarrollo local sostenible compatible con el plan de desarrollo estratégico nacional. En este sentido, son los gobiernos municipales las estructuras responsabilizadas con el diseño y la implementación de las estrategias de desarrollo local, para lo que se requiere una mayor descentralización de funciones para promover su fortalecimiento, el de sus instituciones y los potenciales económicos. Generalmente, en los municipios existen infraestructuras sociales, capacidad organizativa y recursos locales subutilizados, que requieren ser interrelacionados y movilizados para lograr una mayor dinámica de las economías a esa escala.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Vilca (2012), “El desarrollo de capacidades en el desempeño laboral de los trabajadores de la caja Municipal de Ahorro y crédito Cusco S.A. agencia Abancay, 2010”. En el mercado financiero, la globalización e innovación permanente son los factores externos que presionan a las

entidades financieras a impulsar las mejores prácticas en el manejo de costos y calidad, diseño de organización interna y externa, diseño de relaciones contractuales con proveedores y clientes, uso de la tecnología y manejo de políticas de recursos humanos. Es así como el encargado de la toma de decisiones tiene la perseverante tarea de estar reevaluando e implementando estrategias de desarrollo, concurrente a su intuición y experiencias. En el mercado financiero, las entidades micro financieras especializados en el otorgamiento de microcréditos, vienen constituyéndose en el eje propulsor de las operaciones financieras en nuestro medio, con una particularidad y esmero de mejoramiento en los procesos de profesionalización del personal, mejora de los procedimientos y desarrollo de sistemas de información destinados a la facilitación de productos y servicios financieros orientados dentro del marco de la calidad y destinados a la población pobre y carente de recursos financieros y muchas veces excluidos del sector bancario. Objetivo, la aplicación de desarrollo de capacidades interviene favorablemente en el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Cusco agencia Abancay. Resultados, La Caja Municipal de Ahorro y Crédito Cusco S.A. es una empresa pública con Personería jurídica de derecho privado, que fue creada bajo el ámbito del Decreto Ley No 23039 del 14 de mayo de 1980, con autorización de funcionamiento mediante Resolución S.S.S. No 218-88 del 22 de marzo de 1988. Inicia sus operaciones el 28 de marzo de 1988 con los servicios de crédito prendario y contando con la Asesoría Técnica de la GTZ en el marco del convenio Perú- Alemania. Al segundo año de funcionamiento 1989 la

Superintendencia de Banca y Seguros, le autorizó prestar los servicios de captación de ahorros del público en sus modalidades de Ahorro corriente y Plazo fijo, ese mismo año se empezó a operar en moneda extranjera en la modalidad de compra- venta y posteriormente en el año 1993 captó ahorros en moneda extranjera y al tercer año el otorgamiento de crédito a la pequeña y microempresa y posteriormente otras modalidades de créditos. El propósito principal de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Cusco S.A., es apoyar a segmentos socioeconómicos que tienen acceso limitado a la banca tradicional, impulsando el desarrollo de la pequeña y micro empresa., fomentando el ahorro en la población y otorgando créditos a las PYME, contribuyendo con la descentralización financiera y democratización. En los años 2006 y 2007, la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Cusco S.A. entidad socialmente responsable, líder del sistema financiero en la Región Cusco pone en consideración la Memoria institucional 2006 donde se plasma la conformación de la organización, identidad, principios de gestión, principales logros alcanzados en la gestión de Recursos Humanos, Ahorros y Finanzas, colocaciones, patrimonio y utilidades del ejercicio 2006. Conclusiones: En la entidad micro financiera, el desarrollo de capacidades sostenibles se viene convirtiendo en una herramienta social fundamental para perfeccionar tecnologías en operaciones micro financieras, metodologías, estrategias y procesos de oferta de productos y calidad de servicios, permitiendo adaptarse a los permanentes cambios y desarrollo competitivo que trae consigo el proceso de globalización, desplegándose y propiciando en crecientes niveles de desempeño laboral de sus colaboradores, dentro de la concepción la

organización que aprende es la que desarrolla una capacidad continua de adaptación y cambio.

Hernández (2017), “Propuesta de un programa de Gestión para Mejorar el Desempeño Laboral en la Oficina de Registro Civil de la Municipalidad Provincial de Chiclayo”. La presente investigación se justifica porque permite formular estrategias que conlleva a la transformación y cambio en la gestión municipal, 17 Asimismo la investigación tiene un carácter emergente, constituyéndose a medida que se avanza en el proceso de investigación a través del cual se pueden recabar las distintas visiones y perspectivas de los participantes. Esto nos conlleva a determinar los factores que están influenciando en el desempeño laboral, basado en las personas y no en objetivos y metas institucionales. Se tendrá en cuenta estrategias de sensibilización, desarrollo personal, el uso de técnicas como la observación, entrevista, encuestas, cuestionarios que generan los resultados obtenidos para la investigación. Objetivo; Proponer un Programa de gestión para mejorar el desempeño laboral en la Oficina de Registro Civil de la Municipalidad Provincial de Chiclayo.

Conclusiones; Respecto a la variable: Programa de Gestión, se ha de identificar los siguientes escenarios, que son de: 1) Recursos Humanos y 2) Gestión y Planificación. Mientras que, en relación a los responsables de las áreas de comunicación, podemos identificar los factores de: 1) Recursos Humanos, 2) Económicas y 3) Técnico - Administrativo. Por ello, para efectivizar la gestión municipal en el norte del Perú, se debe considerar las conclusiones de las dimensiones siguientes:

Dimensión Económica

- Escaso control, seguimiento y monitoreo a los recursos destinados a las actividades que desarrollan en las áreas de comunicación municipal.
- Incumplimiento de fechas de informes sobre las actividades realizadas, por parte de los organismos proponentes.

Dimensión Recursos Humanos

- Los miembros del equipo de trabajo, sólo se focalizan en hacer las directivas del titular del pliego municipal (el Alcalde).
- No identifican necesidades ni establecen un plan operativo acorde con la realidad de las diferentes áreas de la institución municipal.

Dimensión Gestión y Planificación

- No logran los objetivos, ni se planifican.
- Escasa priorización de prioridades, pues solo se atiende la decisión del área que tiene mayor jerarquía.

Dimensión Técnico – Administrativo

- Los responsables de la marcha de la comunicación municipal, no desarrollan una labor estructurada que permita el mejor despliegue de recursos y respaldo administrativo.

Quenaya (2017), “Selección de personal y desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima,

2016”; tuvo como problema general la interrogante: ¿Cuál es la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, en el año 2016?, y como objetivo general se busca determinar la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016. En el aspecto metodológico el trabajo de investigación es de tipo básico. El nivel es descriptivo, correlacional y el diseño es no experimental de corte transversal. La población fue delimitada por trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima, enfocándose en 44 servidores del Área de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima. La muestra no fue necesaria realizarla debido a que se tuvo acceso a todo el personal. La variable selección de personal, su cuantificación se llevó a cabo a través del instrumento de evaluación de dicha variable, luego que fuera estandarizada y adaptada para este estudio; lo mismo se efectuó para la variable desempeño laboral. Como conclusiones finales puedo afirmar que existe evidencia para afirmar que la Selección de personal se relaciona significativamente con el Desempeño laboral del Área de Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima con un valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman= 0,926, Políticas de selección y Desempeño de personal ($Rho=0,730^{**}$), Reclutamiento y Desempeño laboral ($Rho=0,810^{**}$), Técnicas de selección y Desempeño laboral ($Rho=0,829^{**}$), Inducción de personal y Desempeño laboral ($Rho=0,707^{**}$), Desempeño del cargo y Desempeño laboral ($Rho=0,885^{**}$) y Conocimiento del cargo y Desempeño laboral ($Rho=0,915^{**}$).

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Reclutamiento y selección de personas

Jaramillo (2005). Mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficiencia de la organización.

Limitaciones

El proceso es inherente solo para candidatos calificados para el cargo

2.2.2. Programa de reclutamiento, selección e integración

Werther (2008). Los sistemas de selección interna pueden identificar el capital humano que tiene potencial de promoción.

El programa de selección se apoya en un software especializado que ayuda a determinar mediante puntuaciones cuáles empleados reúnen las características más compatibles con el puesto.

Limitaciones

Ningún programa de computadora puede medir el deseo del empleado de ocupar determinado puesto, estos sistemas han ido logrando considerable difusión.

Cuesta (2010). La selección del personal no solo tiene valor en el proceso de proveer a la organización del personal necesario, sino que, derivado del proceso de evaluación de los candidatos que le sirven de base, es de utilidad y función de la misma contribuir a la elaboración de los planes de formación, de carrera, planes de sucesiones (cantera y reserva de

cuadros, tablas de sustituciones), la orientación profesional, los inventarios del personal, las certificaciones de competencias y la evaluación del desempeño.

2.2.3. Pasos básicos para el proceso de reclutamiento y selección del personal

Ojeda (2011). Ayudar a la organización a identificar al candidato que mejor se adecue a las necesidades específicas del puesto y a las necesidades generales de la organización.

Se encuentra con una correcta concepción teórica.

Limitaciones

No distingue en el sector donde se va a aplicar, puesto que en esencia se valen los mismos aspectos.

2.2.4. Teoría de valencias y expectativas de Vroom y aportación de Porter y Lawler (1968)

Esta teoría parte de la valoración de que el nivel de esfuerzo del empleado depende de dos elementos principales, los cuales pueden estar mediados por la presencia de necesidades.

La primera de ellas es la valencia de los resultados, es decir la consideración de que los resultados obtenidos con la tarea a realizar tienen un valor concreto para el sujeto (pudiendo ser positivo si se considera valioso o negativo si es considerado perjudicial, o incluso neutro cuando es indiferente). El segundo es la expectativa de que el esfuerzo realizado va a

generar dichos resultados, y está mediada por diferentes factores como la creencia en la propia autoeficacia.

Posteriormente este modelo sería retomado por otros autores como Porter y Lawler, quienes introdujeron el concepto de instrumentalidad o grado en que el esfuerzo o rendimiento va a generar determinado premio o reconocimiento como variable, además de las dos anteriores propuestas por Vroom, como principales elementos que predicen la motivación y la realización de un esfuerzo.

2.2.5. Teorías de motivación laboral

López (2002). En los seres humanos, la motivación engloba tanto los impulsos conscientes como los inconscientes. Las teorías de la motivación, en psicología, establecen un nivel de motivación primario, que se refiere a la satisfacción de las necesidades elementales, como respirar, comer o beber, y un nivel secundario referido a las necesidades sociales, como el logro o el afecto. Se supone que el primer nivel debe estar satisfecho antes de plantearse los secundarios.

El psicólogo estadounidense Abraham Maslow diseñó una jerarquía motivacional en seis niveles que, según él explicaban la determinación del comportamiento humano; pero más adelante nos referiremos a éste.

En cuanto a las primeras ideas de motivación que fueron aparecieron en distintos contextos históricos valen destacar las siguientes:

En el modelo tradicional, que se encuentra ligado a la escuela de la Administración Científica se decía que la forma de motivar a los trabajadores era mediante un sistema de incentivos salariales; o sea que

cuanto más producían los trabajadores, más ganaban.

Para esta escuela la motivación se basaba únicamente en el interés económico (homo economicus; entendiéndose por este concepto al hombre racional motivado únicamente por la obtención de mayores beneficios).

A nuestro parecer la motivación humana es mucho más compleja puesto que abarca tanto la parte económica como la intelectual, espiritual, etc.

En el modelo expuesto por la escuela de Las Relaciones Humanas se rechaza la existencia del hombre económico, para ellos la clave determinante de la productividad es “la situación social”; la cual abarcaría el grado de satisfacción en las relaciones internas del grupo el grado de satisfacción en las relaciones con el supervisor el grado de participación en las decisiones y el grado de información sobre el trabajo y sus fines.

Reeve (2003). Este origen se remonta a la filosofía clásica con autores como Sócrates, Platón o Aristóteles. Estos destacaban la naturaleza irracional e impulsiva de los motivos. En la era moderna, fue Descartes quien aportó, la que se considera, la primera gran teoría de la motivación en 1622. Este fue el primero en asignar poderes de motivación exclusivos a la voluntad. Según la teoría desarrollada por René Descartes, todo acto de voluntad es realmente una actuación orientada. Posteriormente, Charles Darwin planteó el concepto de instinto que completó William James popularizando la teoría del instinto de motivación humana.

2.2.6. El modelo E-R-C, Alderfer (1969)

Clayton Alderfer, de la Universidad de Yale, remodeló la teoría de la jerarquía de las necesidades humanas planteada anteriormente por Maslow dándole una nueva visión. A la jerarquía planteada por Alderfer se le denomina la Teoría ERC (Existencia - Relación Crecimiento) y se diferencia de la de Maslow en tres aspectos:

1. Reduce las cinco necesidades planteadas por Maslow a tres. Estas tres necesidades son:
 - **Necesidades de Existencia:** En este conjunto de necesidades básicas se incluyen la provisión de elementos básicos para la supervivencia humana. Lo que Maslow denominó como necesidades fisiológicas y de seguridad.
 - **Necesidades de Relación:** Estas necesidades afectan al deseo personal de crear vínculos de importancia y corresponden a las necesidades de relación social de Maslow.
 - **Necesidades de Crecimiento:** Por último, las necesidades de crecimiento se refieren al deseo de desarrollo individual o como lo definió Maslow, de estima o autorrealización.
2. Alderfer, además explica como en el momento que aparece una nueva necesidad, no es imprescindible que se hayan satisfecho de manera completa las de nivel inferior para que ésta ejerza como un estímulo motivador.
3. Por último, este autor afirma que el orden ascendente de la teoría de Maslow no es el único modo de ir satisfaciendo las necesidades. Las personas pueden retroceder en los diferentes niveles con el

objetivo de volver a satisfacer de nuevo una necesidad ya satisfecha anteriormente.

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

- **Liderazgo:** Independientemente de si se es o no responsable de algún equipo de trabajo, estar familiarizado con las metodologías de pensamiento y acción de un líder brindará una perspectiva más amplia tanto de las propias tareas, como del funcionamiento del negocio y del ambiente que debe mantenerse y proponerse.
- **Inteligencia emocional:** Aunada al liderazgo, la inteligencia emocional es clave para el propicio ejercicio profesional y personal, pues permite a los involucrados encaminar los esfuerzos a soluciones de mejora debido a que se vuelven individuos capaces de jerarquizar las diferentes situaciones a las que se ven sujetos y de enfrentarlas para encontrar oportunidades de crecimiento en donde parece haber conflictos. Al desarrollar inteligencia emocional los miembros de una organización mantendrán una mentalidad abierta que fortalecerá lazos, impulsará el trabajo en equipo y facilitará la implementación de estructuras de trabajo exitosas.
- **Habilidades comunicativas:** Perfeccionar las habilidades de comunicación permite que las personas se desarrollen de manera integral, revolucionando la forma en que se relacionan con otros, enfrentan nuevos retos o dirigen una empresa. Dichas habilidades

son necesarias en todo momento de vida, así como primordiales para encauzar proyectos exitosamente: destacan, por ejemplo, la empatía, escucha activa, modulación de la voz, manejo del lenguaje corporal, respeto, persuasión y credibilidad, entre otras.

- **Negociación:** Aunque no sea muy evidente, negociar es una actividad presente en el día a día, por lo que conocer la manera adecuada de lidiar con una contraparte para buscar soluciones efectivas es algo que ayudará a mejorar el desempeño particular, así como los resultados obtenidos tanto de manera individual como grupal.

- **Aptitudes:** La aptitud, es cualquier característica psicológica que permite pronosticar diferencias inter-individuales en situaciones futuras de aprendizaje. Carácter o conjunto de condiciones que hacen a una persona especialmente idónea para una función determinada.

Mientras que, en el lenguaje común, la aptitud solo se refiere a la capacidad de una persona para realizar adecuadamente una acción o tarea, en psicología engloba tanto capacidades cognitivas y procesos como características emocionales y de personalidad. Hay que destacar también que la aptitud está estrechamente relacionada con la inteligencia y con las habilidades tanto innatas como adquiridas, fruto de un proceso de aprendizaje.

- **Información precisa y actualizada:** La información está constituida por un grupo de datos ya supervisados y ordenados, que sirven para

construir un mensaje basado en un cierto fenómeno o ente. La información permite resolver problemas y tomar decisiones, ya que su aprovechamiento racional es la base del conocimiento.

Actualización es el proceso y el resultado de actualizar. Este verbo alude a lograr que algo se vuelva actual; es decir, conseguir que esté al día. La actualización, a partir de este significado, puede emplearse en distintos contextos. Por otro lado, la actualización de los programas y demás productos digitales no siempre es algo positivo. En algunos casos, se vuelve necesario instalar nuevas versiones durante un tiempo desde el momento de su lanzamiento porque la compañía desarrolladora no ha hecho un buen trabajo optimizando su producto y necesita corregir una gran cantidad de errores para que funcione de manera correcta.

- **Relaciones Laborales:** Las relaciones laborales son aquellas que se establecen entre el trabajo y el capital en el proceso productivo. En esa relación, la persona que aporta el trabajo se denomina trabajador, en tanto que la que aporta el capital se denomina empleador, patronal o empresario. El trabajador siempre es una persona física, en tanto que el empleador puede ser tanto una persona física como una persona jurídica. En las sociedades modernas la relación laboral se regula por un contrato de trabajo en el cual ambas partes son formalmente libres.
- **Contrato de trabajo o contrato laboral:** El contrato de trabajo son las normas que regulan la relación laboral. El contrato de trabajo

tiene un contenido mínimo obligatorio establecido en todo lo mencionado anteriormente, entre los que se destacan el derecho laboral y leyes laborales. El contrato laboral y el hecho de tener un sueldo, es lo que indica que el trabajador efectivamente es parte de una relación laboral. La subordinación es el elemento que le da el poder al patrono de establecer una relación de obediencia, orden, ubicación su fuerza de trabajo y la toma de decisiones. El empleado está sometido al cumplimiento del contrato hasta que terminen las condiciones de dicho acuerdo.

- **Productividad:** Según los diccionarios de términos económicos, se entiende como productividad “la relación entre la producción obtenida por un sistema de fabricación de bienes o servicios y los recursos utilizados para obtenerla”. Generalmente se mide la productividad del trabajo, es decir, la producción anual de cada trabajador, cuantificando así qué cantidad de bienes o servicios es capaz de fabricar cada persona con empleo en un periodo determinado. La productividad indica el mejor o peor uso que se hace de los factores de producción de una economía concreta, lo que teóricamente refleja su capacidad de competir con eficacia en el mercado. Por tanto, evalúa la cantidad de bienes que produce una empresa según el número de personas que trabajan en ella y la cantidad de tiempo, materiales y recursos necesarios para producir esos bienes.
- **Desempeño profesional:** Cuando hablamos de desempeño laboral

nos estamos refiriendo a la calidad del servicio o del trabajo que realiza el empleado dentro de la organización. Aquí entran en juego desde sus competencias profesionales hasta sus habilidades interpersonales, y que incide directamente en los resultados de la organización.

En definitiva, se trata de cómo se comporta y cómo hace su trabajo un empleado –y de cómo impacta eso en el negocio, tanto de manera positiva como negativa—. Es precisamente por eso por lo que resulta fundamental medirlo. Ya no solo porque un mal desempeño puede perjudicar a la empresa, sino porque uno bueno es capaz de aumentar la motivación y acercarnos a nuestro objetivo final.

En cualquier caso, cabe comentar que los resultados no lo son todo, sino que hay que tener en cuenta que estos solo son la consecuencia parcial de un desempeño laboral. De hecho, inciden otros muchos factores. Esto se plasma de manera muy evidente en el caso de los comerciales. Por ejemplo, aunque un comercial haga bien su trabajo es más que probable que sus ventas caigan fruto de una crisis económica general.

- **Esfuerzo:** El desempeño laboral también puede medirse en estos términos.
- **Trabajo en equipo:** Coordinarse adecuadamente con el resto de miembros del equipo es clave para los resultados de negocio.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. MÉTODO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La investigación tiene un carácter exploratorio y descriptivo, por lo tanto, no inferencial ni explicativo (Sampieri, 2007). Exploratorio, porque pretende establecer el estado actual de una situación, en este caso, la relación existente entre Selección e Inducción del Personal y Desarrollo Laboral en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha. Descriptivo, porque a través de la observación directa, el análisis documental y la encuesta, se realiza una descripción de Selección e Inducción del Personal. Dado el carácter exploratorio de la presente investigación, y teniendo en cuenta el soporte teórico relacionado en la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, la muestra se eligió priorizando sobre los criterios de variedad, relevancia, significatividad y diversidad tipológica de contextos y situaciones organizacionales.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. Población

La población estuvo conformada por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo los cuáles suman un total de 200 personas, tal y como se presenta en la siguiente tabla:

Tabla 1. Población de Estudio.

Población de estudio	
Municipalidad Provincial de Coronel Portillo	Población
Trabajadores	200
Total	200

3.2.2. Muestra

La muestra fue no probabilística por decisión y criterio del investigador, trabajaron con el 50% del total de trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, es decir con 100 del total. Así como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 2. Muestra de Estudio.

Muestra de estudio	
Municipalidad Provincial de Coronel Portillo	Muestra (50%)
Trabajadores	100
Total	100

3.3. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Se elaboraron 02 instrumentos, formulados mediante la técnica de la encuesta (cuestionario cerrado); de acuerdo a Normas APA (2016), son aquellos que ofrecen un campo de respuestas determinadas, es decir, que la variedad ya se encuentra delimitada en un rango de opciones. Estos límites los establece el investigador previamente. Ejemplos comunes son las preguntas de “SI y NO”, también están los cuestionarios de selección

simple de elección o múltiples. Esto último, en los casos, que el investigador permita que sus encuestados elijan más de una alternativa por respuesta.

3.4. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Para poder aplicar de manera confiable y que los resultados obtenidos luego de haber recolectado los datos en la muestra representativa se hizo la validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación:

Validez

Se consideró profesionales expertos en las variables de estudio para emitir sus juicios mediante una ficha de validación (ver anexo 3) en los dos instrumentos que se usó en este estudio para recabar datos reales y confiables.

Confiabilidad

Se aplicó los instrumentos a 300 individuos, para poder obtener el valor del Alpha de Cronbach de los dos instrumentos a través del SPSS para establecer y asumir la confiabilidad en base a la tabla creada por George y Mallery (2003) citado en Frías (2019), siendo éstas:

Tabla 3. Alpha de Cronbach.

VALOR	INTERPRETACIÓN
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta

3.5. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para la recolección de los datos se seguirá los procedimientos siguientes. En primer lugar, tener bien definido los propósitos y objetivos de la investigación, en segundo lugar, elaborar los instrumentos más pertinentes para la recopilación de información válida y relevante, en tercer lugar, establecer contacto formal previo con la empresa y finalmente la aplicación de los instrumentos para luego ser analizados e interpretados. La periodicidad será en forma secuencial durante el lapso de dos semanas.

3.6. TRATAMIENTO DE LOS DATOS

Para interpretar los resultados, se utilizó la prueba que lleva por nombre la Escala de Likert, según Acero Yusset, Echeverri Lina María,

Lizarazo Sandra, Quevedo Ana Judith, Sanabria Bibiana, citado por (Barrios, 2014), siendo uno de los más utilizados para la realización de investigaciones de este tipo. Y, para determinar la relación entre variables, se utilizó la escala y el coeficiente de correlación de Pearson, de acuerdo a la Estadística conceptos, publicado por (Angulo, 2011), es un índice que mide la relación lineal entre dos variables aleatorias cuantitativas. A diferencia de la covarianza, la correlación de Pearson es independiente de la escala de medida de las variables y finalmente la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

En esta parte de la investigación presentamos los resultados cuantificados, análisis e interpretación de los datos obtenidos. Para facilitar la comprensión y tener una mejor presentación han sido organizados en tablas y figuras estadísticos mediante el software estadístico SPSS 25.0 y Excel 2016, así mismo se realizó la prueba de hipótesis para tomar decisiones de esta investigación; los mismos que mostrarán con mayor precisión la investigación titulada “SELECCIÓN E INDUCCIÓN DEL PERSONAL Y DESARROLLO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO, REGIÓN DE UCAYALI– 2019”.

Tabla 4. Resumen de Procesamiento de Casos.

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	100	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	100	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 5. Estadística de fiabilidad.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,892	18

Tabla 6. Prueba de Normalidad.

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1 SELECCIÓN E INDUCCIÓN DEL PERSONAL	,349	100	,000	,699	100	,000
D1V1 HABILIDADES Y CONOCIMIENTO	,309	100	,000	,754	100	,000
D2V1 APTITUDES	,353	100	,000	,687	100	,000
D3V1 INFORMACION PRECISA Y ACTUALIZADA	,333	100	,000	,708	100	,000
V2 DESARROLLO LABORAL	,415	100	,000	,638	100	,000
D1V2 RELACIONES PERSONALES	,398	100	,000	,645	100	,000
D2V2 PRODUCTIVIDAD	,334	100	,000	,721	100	,000
D3V2 DESEMPEÑO LABORAL	,392	100	,000	,649	100	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

4.1.1. Hipótesis General

- **H1:** La relación que existe entre la selección e inducción del personal y desarrollo laboral en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali – 2019. Es significativa y directa.
- **H0:** La relación que existe entre la selección e inducción del personal y desarrollo laboral en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali – 2019. **NO** Es significativa y directa.

Tabla 7. V1. Selección e inducción del personal y V2. Desarrollo laboral

Correlaciones				
		V1 SELECCIÓN E INDUCCION DEL PERSONAL		V2 DESARROLLO LABORAL
Rho de Spearman	V1 SELECCIÓN E INDUCCION DEL PERSONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,601**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	V2 DESARROLLO LABORAL	Coeficiente de correlación	,601**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

Interpretación

Como el valor de sig (valor critico observado) $0,000 < 0.05$, correlación de Pearson 0,803 (correlación positiva alta) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir: La relación que existe entre la selección e inducción del personal y desarrollo laboral en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali – 2019. Es significativa y directa. Es significativa y directa a un nivel de 95% de confiabilidad.

4.1.2. Hipótesis Específica 1

- H1: La relación que tiene las habilidades y conocimientos, y desarrollo laboral en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali – 2019. Es significativa y directa.

- H0: La relación que tiene las habilidades y conocimientos, y desarrollo laboral en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali – 2019. **NO** Es significativa y directa.

Tabla 8. D1V1. Habilidades y conocimiento y V2. Desarrollo laboral

Correlaciones				
			D1V1 HABILIDADES Y CONOCIMIENTO	V2 DESARROLLO LABORAL
Rho de Spearman	D1V1 HABILIDADES Y CONOCIMIENTO	Coefficiente de correlación	1,000	,440**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	V2 DESARROLLO LABORAL	Coefficiente de correlación	,440**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

Interpretación

Como el valor de sig (valor critico observado) $0,000 < 0,05$, correlación de Pearson 0,500 (correlación positiva moderada) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir: La relación que tiene las habilidades y conocimientos, y desarrollo laboral en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali – 2019. Es significativa y directa. Es significativa y directa a un nivel de confianza de 95% de confiabilidad.

4.1.3. Hipótesis Específica 2

- H1: La relación que tiene las aptitudes y desarrollo laboral en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali – 2019. Es significativa y directa.
- H0: La relación que tiene las aptitudes y desarrollo laboral en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali – 2019. **NO** Es significativa y directa.

Tabla 9. D2V1. Aptitudes y V2. Desarrollo laboral

Correlaciones			
		D2V1 APTITUDES	V2 DESARROLLO LABORAL
Rho de Spearman	D2V1 APTITUDES	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,638**
		N	,000
	V2 DESARROLLO LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,638**
		N	,000

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

Interpretación

Como el valor de sig (valor crítico observado) $0,000 < 0,05$, la correlación de Pearson 0,855 (correlación positiva alta) aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula, es decir: La relación que tiene las aptitudes y desarrollo laboral en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali – 2019. Es significativa y directa. Es significativa y directa a un nivel de 95% de confiabilidad.

4.1.4. Hipótesis Específica 3

- H1: La relación que tiene la información precisa y actualizada, y el desarrollo laboral en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali – 2019. Es significativa y directa.
- H0: La relación que tiene la información precisa y actualizada, y el desarrollo laboral en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali – 2019. **NO** Es significativa y directa.

Tabla 10. D3V1. Información precisa y actualizada y V2. Desarrollo laboral

Correlaciones				
			D3V1 INFORMACIÓN PRECISA Y ACTUALIZADA	V2 DESARROLLO LABORAL
Rho de Spearman	D3V1 INFORMACIÓN PRECISA Y ACTUALIZADA	Coefficiente de correlación	1,000	,368**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	V2 DESARROLLO LABORAL	Coefficiente de correlación	,368**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

Interpretación

Como el valor de sig (valor critico observado) $0,000 < 0,05$, la correlación de Pearson 0,558 (correlación positiva moderada) aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula, es decir: La relación que tiene la información precisa y actualizada, y el desarrollo laboral en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali – 2019. Es significativa y directa. Es significativa y directa a un nivel de 95% de confiabilidad.

Tabla 11. V1. Selección e inducción del personal y D1. Habilidades y conocimientos P1.

¿DURANTE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN LOS JURADOS TIENEN EN CUENTA LAS HABILIDADES DE LOS POSTULANTES?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	2,0	2,0
	Ni en acuerdo / ni en desacuerdo	48	48,0	50,0
	De acuerdo	46	46,0	96,0
	Totalmente de acuerdo	4	4,0	100,0
	Total	100	100,0	

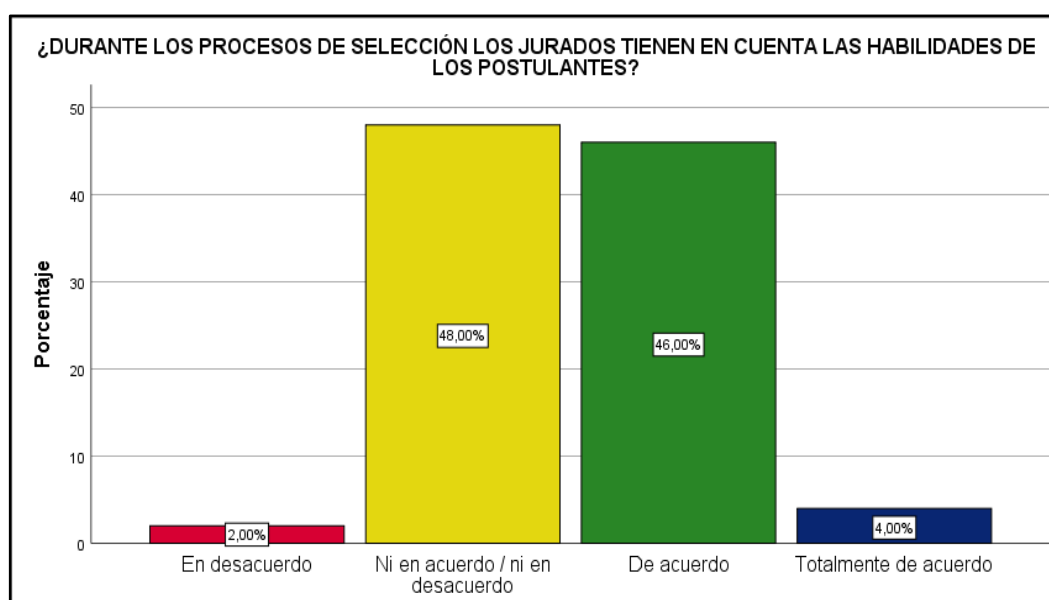


Figura 1. V1. Selección e inducción del personal y D1. Habilidades y conocimientos P1.

En la tabla y figura, se muestra consideración de las habilidades de los postulantes, se puede apreciar el 2,00% en desacuerdo, 48,00% ni en acuerdo/ni en desacuerdo, 46,00% de acuerdo y el 4,00% totalmente de acuerdo.

Tabla 12. V1. Selección e inducción del personal y D1. Habilidades y conocimientos P2.

¿LA INSTITUCION TIENE DEFINIDO EL PERFIL DE LOS PUESTOS A LOS QUE POSTULA?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	2,0	2,0
	Ni en acuerdo / ni en desacuerdo	47	47,0	49,0
	De acuerdo	46	46,0	95,0
	Totalmente de acuerdo	5	5,0	100,0
	Total	100	100,0	

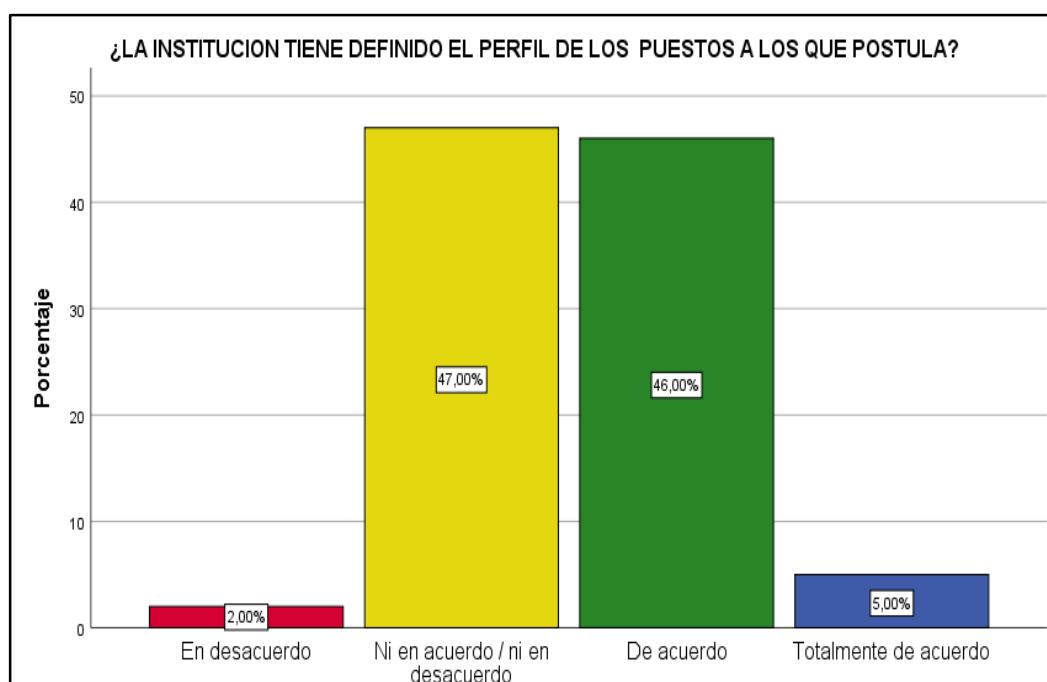


Figura 2. V1. Selección e inducción del personal y D1. Habilidades y conocimientos P2

En la tabla y figura, se observa el perfil de los puestos, se puede apreciar el 2,00% en desacuerdo, 47,00% ni en acuerdo/ni en desacuerdo, 46,00% de acuerdo y el 5,00% totalmente de acuerdo.

Tabla 13. V1. Selección e inducción del personal y D1. Habilidades y conocimientos P3.

¿SE CONSIDERA LA EXPERIENCIA Y EL DESEMPEÑO LABORAL CUANDO SE REALIZA LA SELECCIÓN DE PERSONAL?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	1,0	1,0
	Ni en acuerdo / ni en desacuerdo	57	57,0	58,0
	De acuerdo	38	38,0	96,0
	Totalmente de acuerdo	4	4,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0

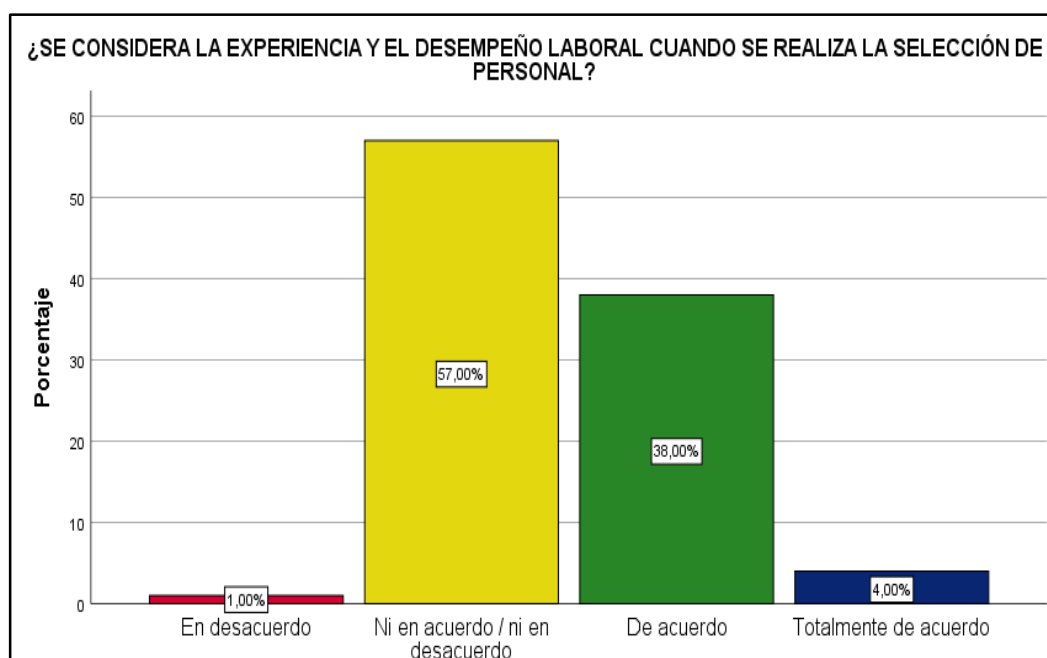


Figura 3. V1. Selección e inducción del personal y D1. Habilidades y conocimientos P3.

En la tabla y figura, se muestra consideración con la experiencia y el desempeño laboral, se puede apreciar el 1,00% en desacuerdo, 57,00% ni en acuerdo/ni en desacuerdo, 38,00% de acuerdo y el 4,00% totalmente de acuerdo.

Tabla 14. V1. Selección e inducción del personal y D2. Aptitudes P4.

¿CREES QUE TUS DEFECTOS, TE HARÁN MEJOR PROFESIONAL?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	2,0	2,0
	Ni en acuerdo / ni en desacuerdo	52	52,0	54,0
	De acuerdo	41	41,0	95,0
	Totalmente de acuerdo	5	5,0	100,0
	Total	100	100,0	

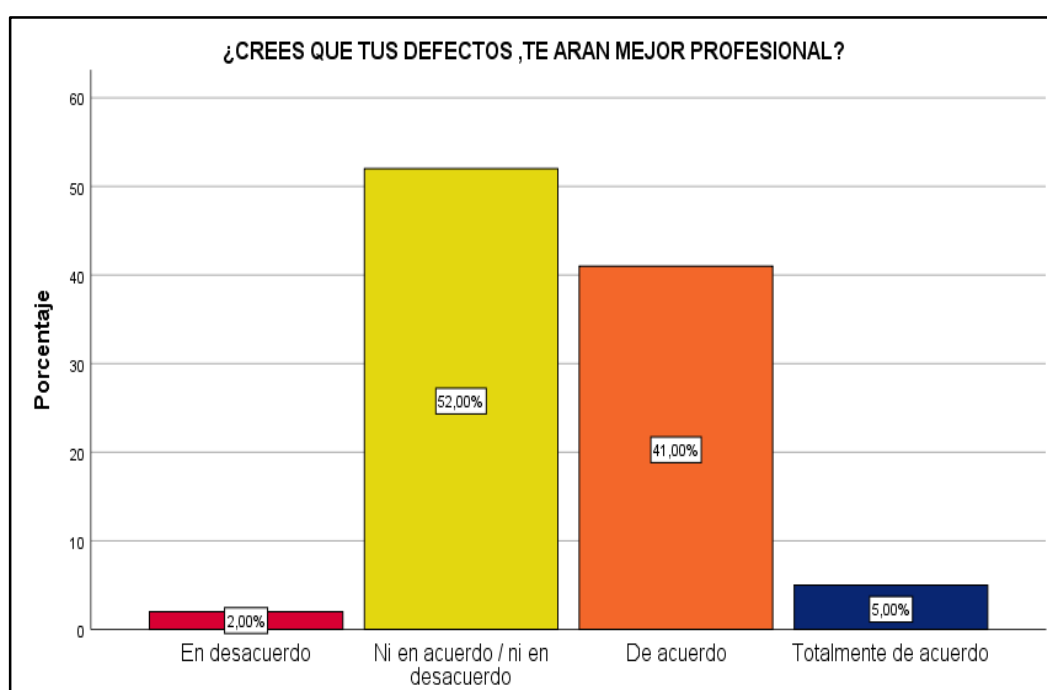


Figura 4. V1. Selección e inducción del personal y D2. Aptitudes P4.

En la tabla y figura, se muestra los defectos te aran mejor profesional, se puede apreciar el 2,00% en desacuerdo, 52,00% ni en acuerdo/ni en desacuerdo, 41,00% de acuerdo y el 5,00% totalmente de acuerdo.

Tabla 15. V1. Selección e inducción del personal y D2. Aptitudes P5.

¿TUS APTITUDES SOCIALES, FAVORECEN A TU ENTIDAD?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	1,0	1,0	1,0
	Ni en acuerdo / ni en desacuerdo	50	50,0	50,0	51,0
	De acuerdo	40	40,0	40,0	91,0
	Totalmente de acuerdo	9	9,0	9,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

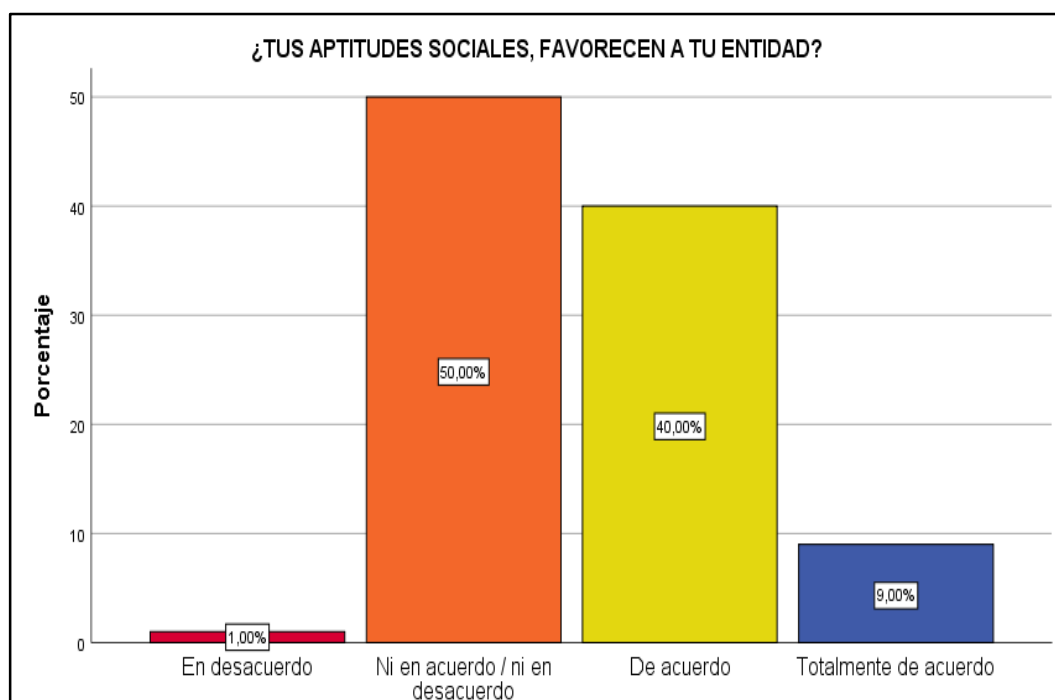


Figura 5. V1. Selección e inducción del personal y D2. Aptitudes P5.

En la tabla y figura, se muestra aptitudes sociales, se puede apreciar el 1,00% en desacuerdo, 50,00% ni en acuerdo/ni en desacuerdo, 40,00% de acuerdo y el 4,00% totalmente de acuerdo.

Tabla 16. V1. Selección e inducción del personal y D2. Aptitudes P6.

¿TU CAPACIDAD DE CONCENTRACIÓN, TE HACE MAS EFICIENTE?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni en acuerdo / ni en desacuerdo	61	61,0	61,0	61,0
	De acuerdo	35	35,0	35,0	96,0
	Totalmente de acuerdo	4	4,0	4,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

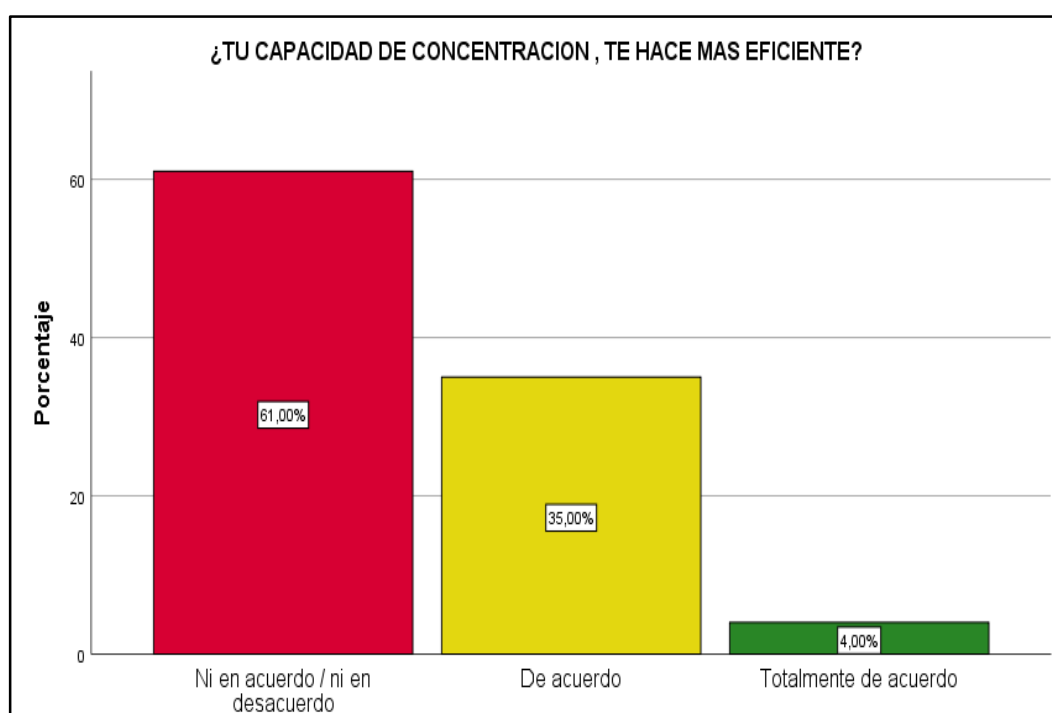


Figura 6. V1. Selección e inducción del personal y D2. Aptitudes P6.

En la tabla y figura, se muestra capacidad de concentración, se puede apreciar el, 61,00% ni en acuerdo/ni en desacuerdo, 35,00% de acuerdo y el 4,00% totalmente de acuerdo.

Tabla 17. V1. Selección e inducción del personal y D3. Información precisa y actualizada P7.

¿LA INTITUCIÓN REALIZA UN SEGUIMIENTO CONSTANTE DEL AVANCE DEL NUEVO PERSONAL?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	1,0	1,0
	Ni en acuerdo / ni en desacuerdo	55	55,0	56,0
	De acuerdo	44	44,0	100,0
	Total	100	100,0	

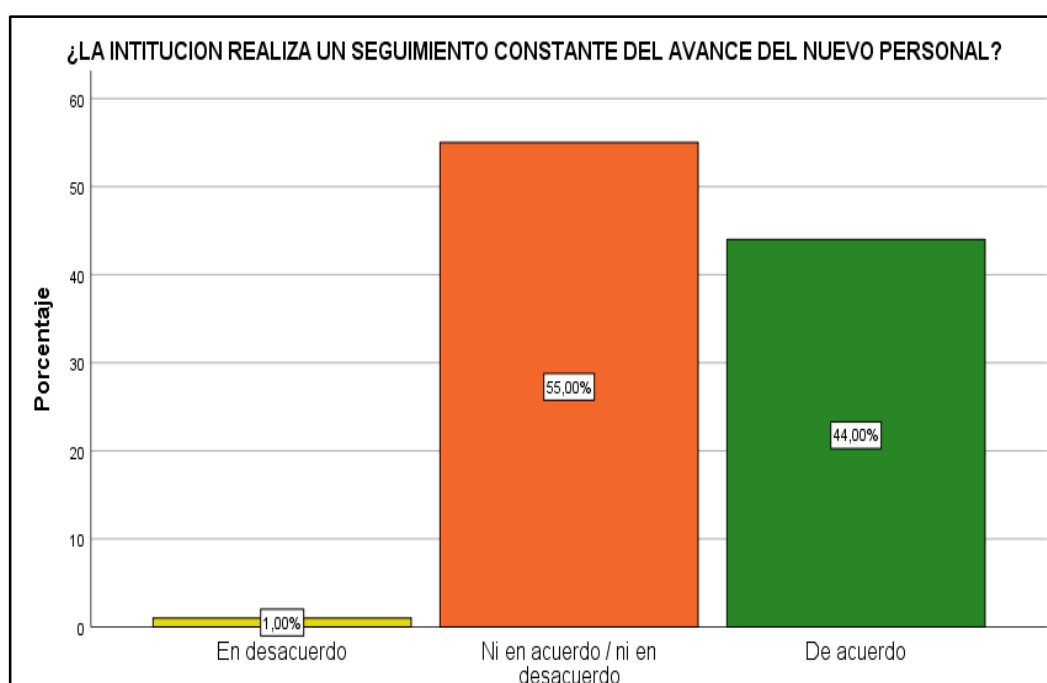


Figura 7. V1. Selección e inducción del personal y D3. Información precisa y actualizada P7.

En la tabla y figura, se muestra seguimiento constante del nuevo personal, se puede apreciar el 1,00% en desacuerdo, 55,00% ni en acuerdo/ni en desacuerdo, y 44,00% de acuerdo.

Tabla 18. V1. Selección e inducción del personal y D3. Información precisa y actualizada P8.

¿LA INSTITUCIÓN REALIZA UN ESTUDIO DE DESARROLLO EN RELACIÓN A EL DESEMPEÑO DE SU PERSONAL?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	1,0	1,0	1,0
	Ni en acuerdo / ni en desacuerdo	49	49,0	49,0	50,0
	De acuerdo	48	48,0	48,0	98,0
	Totalmente de acuerdo	2	2,0	2,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

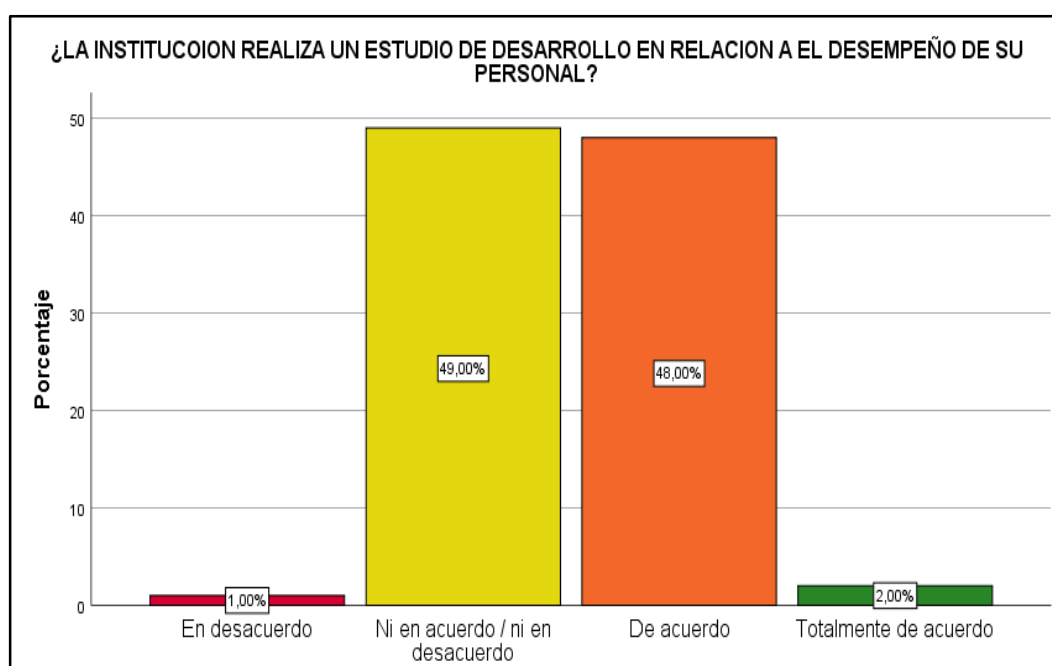


Figura 8. V1. Selección e inducción del personal y D3. Información precisa y actualizada P8.

En la tabla y figura, se muestra estudio de desarrollo, se puede apreciar el 1,00% en desacuerdo, 49,00% ni en acuerdo/ni en desacuerdo, 48,00% de acuerdo y el 2,00% totalmente de acuerdo.

Tabla 19. V1. Selección e inducción del personal y D3. Información precisa y actualizada P9.

¿DEBERIA CAPACITAR A SU TRABAJADORES PARA OBTENER INFORMACION ACTUALIZADA?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	1,0	1,0
	Ni en acuerdo / ni en desacuerdo	54	54,0	55,0
	De acuerdo	43	43,0	98,0
	Totalmente de acuerdo	2	2,0	100,0
	Total	100	100,0	

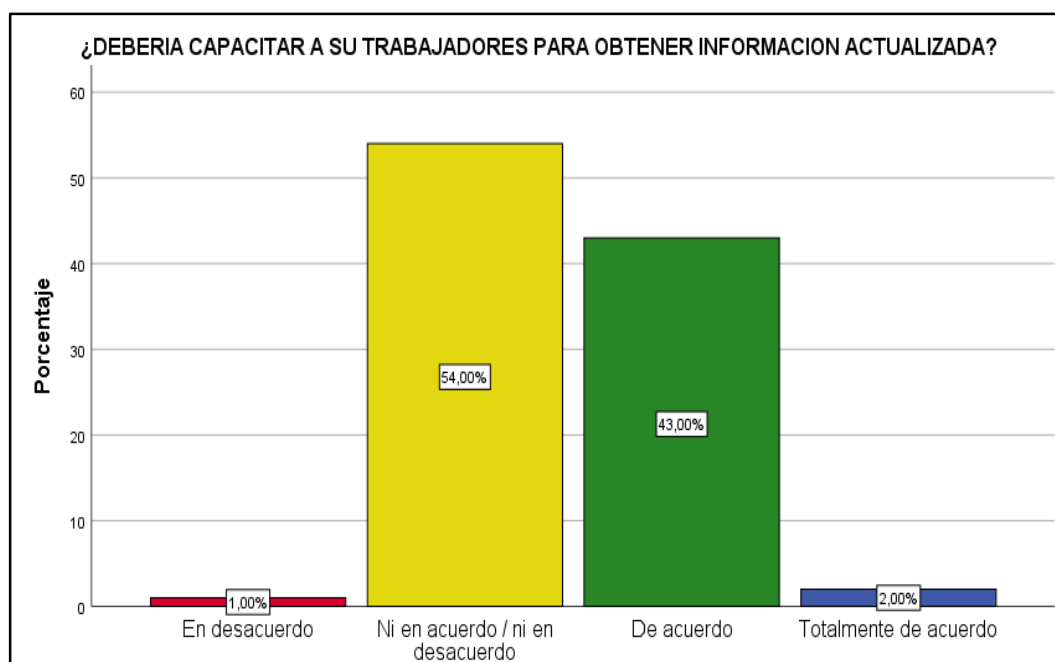


Figura 9. V1. Selección e inducción del personal y D3. Información precisa y actualizada P9.

En la tabla y figura, se muestra capacitaciones a los trabajadores, se puede apreciar el 1,00% en desacuerdo, 54,00% ni en acuerdo/ni en desacuerdo, 43,00% de acuerdo y el 2,00% totalmente de acuerdo.

Tabla 20. V2. Desarrollo laboral y D1. Relaciones laborales P10.

¿CONOCE SUS DERECHOS Y OBLIGACIONES COMO TRABAJADOR?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	1,0	1,0	1,0
	Ni en acuerdo / ni en desacuerdo	60	60,0	60,0	61,0
	De acuerdo	36	36,0	36,0	97,0
	Totalmente de acuerdo	3	3,0	3,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

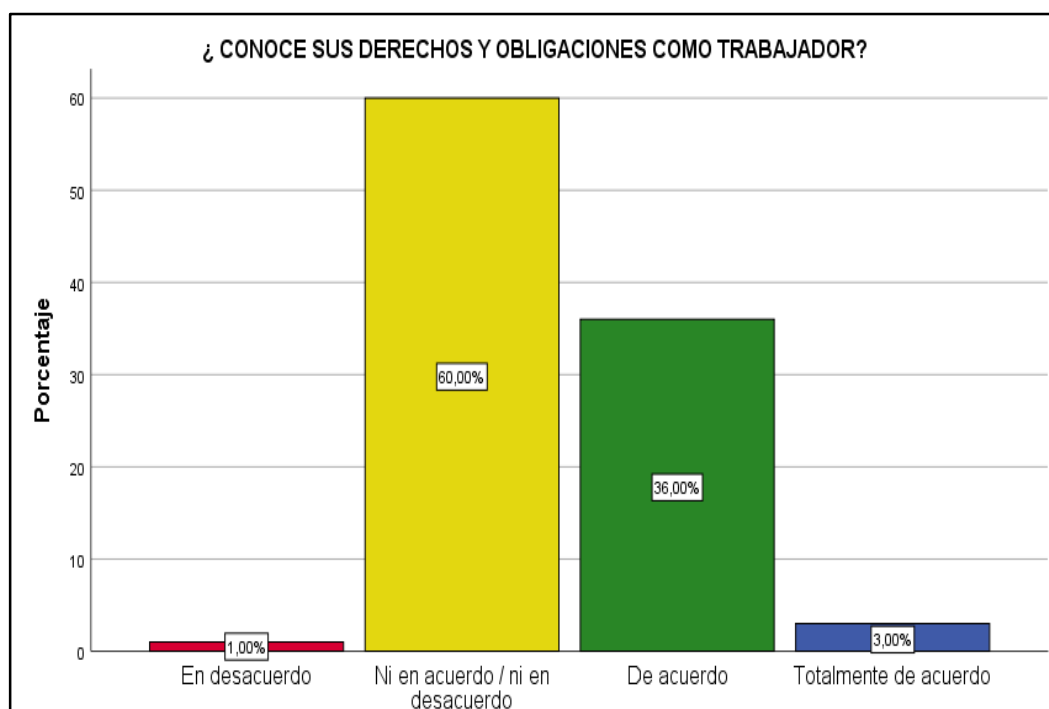


Figura 10. V2. Desarrollo laboral y D1. Relaciones laborales P10.

En la tabla y figura, se muestra derechos y obligaciones como trabajador, se puede apreciar el 1,00% en desacuerdo, 60,00% ni en acuerdo/ni en desacuerdo, 36,00% de acuerdo y el 3,00% totalmente de acuerdo.

Tabla 21. V2. Desarrollo laboral y D1. Relaciones laborales P11.

¿CREES ES CONSIDERADO UN TRABAJADOR DE CONFIANZA?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	2,0	2,0
	Ni en acuerdo / ni en desacuerdo	52	52,0	54,0
	De acuerdo	42	42,0	96,0
	Totalmente de acuerdo	4	4,0	100,0
	Total	100	100,0	

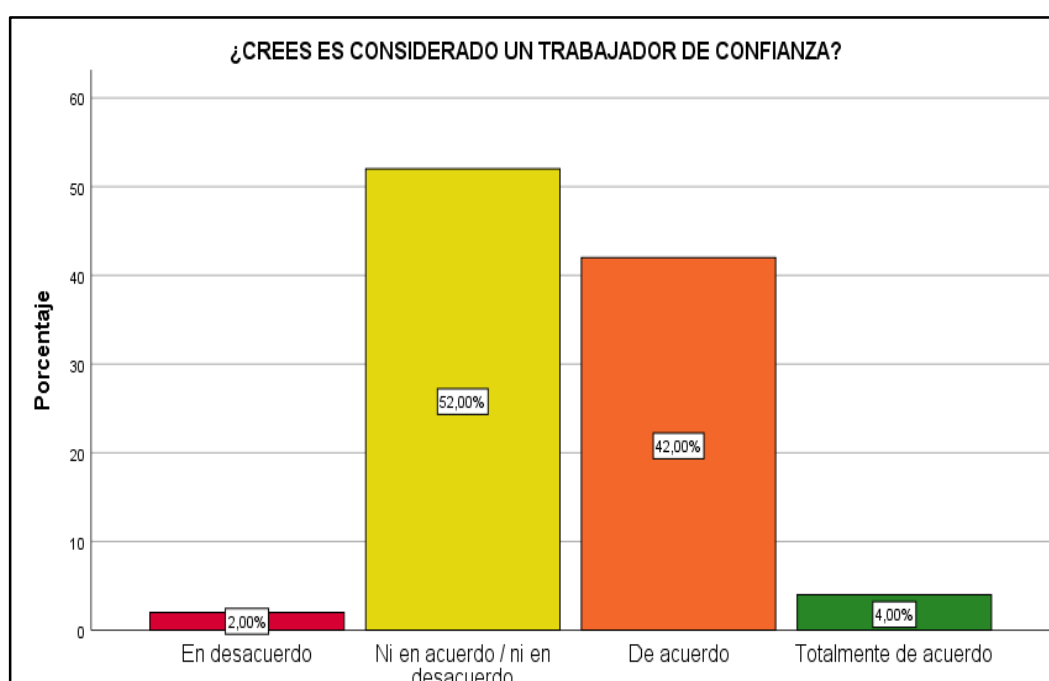


Figura 11. V2. Desarrollo laboral y D1. Relaciones laborales P11.

En la tabla y figura, se muestra ser considerado como trabajador de confianza, se puede apreciar el 2,00% en desacuerdo, 52,00% ni en acuerdo/ni en desacuerdo, 42,00% de acuerdo y el 4,00% totalmente de acuerdo.

Tabla 22. V2. Desarrollo laboral y D1. Relaciones laborales P12.

¿CONOCES LAS FORMAS DE TERMINAR LAS RELACIONES O CONTRATOS LABORALES?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	1,0	1,0
	Ni en acuerdo / ni en desacuerdo	57	57,0	58,0
	De acuerdo	40	40,0	98,0
	Totalmente de acuerdo	2	2,0	100,0
	Total	100	100,0	

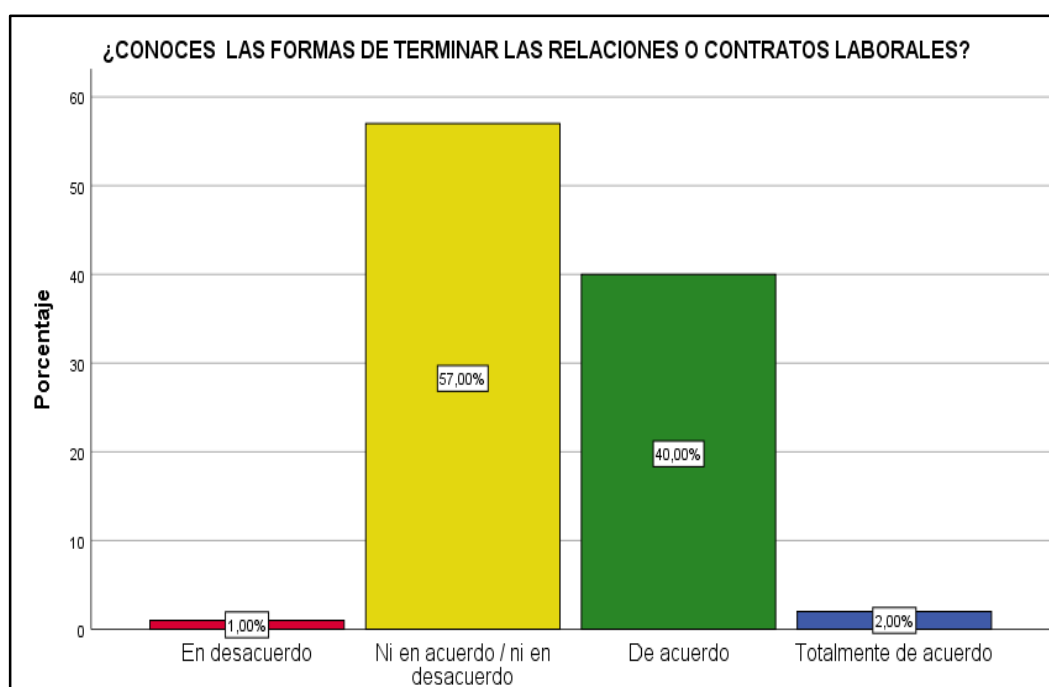


Figura 12. V2. Desarrollo laboral y D1. Relaciones laborales P12.

En la tabla y figura, se muestra forma de terminar los contratos laborales, se puede apreciar el 1,00% en desacuerdo, 57,00% ni en acuerdo/ni en desacuerdo, 40,00% de acuerdo y el 2,00% totalmente de acuerdo.

Tabla 23. V2. Desarrollo laboral y D2. Productividad P13.

¿TE RELACIONAS CON EL TIEMPO?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni en acuerdo / ni en desacuerdo	53	53,0	53,0	53,0
	De acuerdo	43	43,0	43,0	96,0
	Totalmente de acuerdo	4	4,0	4,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

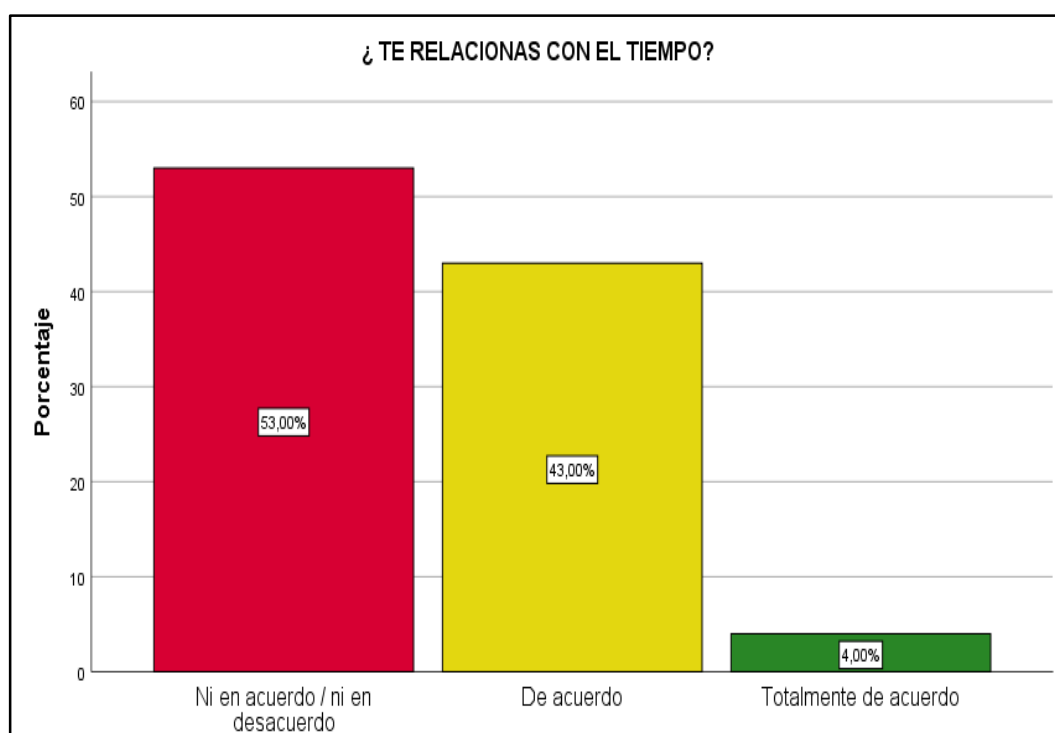


Figura 13. V2. Desarrollo laboral y D2. Productividad P13.

En la tabla y figura, se muestra la relación con el tiempo, se puede apreciar el, 53,00% ni en acuerdo/ni en desacuerdo, 43,00% de acuerdo y el 4,00% totalmente de acuerdo.

Tabla 24. V2. Desarrollo laboral y D2. Productividad P14.

¿TIENES IDENTIFICADAS TUS HORAS MAYOR PRODUCTIVIDAD EN UN DÍA?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	2,0	2,0	2,0
	Ni en acuerdo / ni en desacuerdo	51	51,0	51,0	53,0
	De acuerdo	43	43,0	43,0	96,0
	Totalmente de acuerdo	4	4,0	4,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

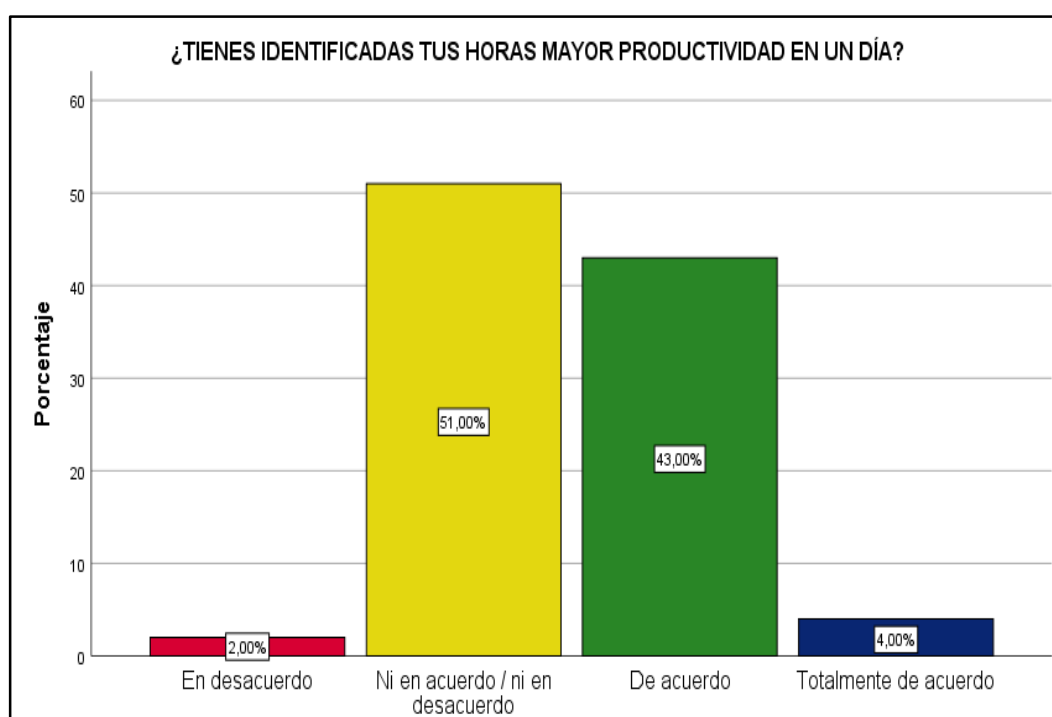


Figura 14. V2. Desarrollo laboral y D2. Productividad P14.

En la tabla y figura, se muestra horas de mayor productividad, se puede apreciar el 2,00% en desacuerdo, 51,00% ni en acuerdo/ni en desacuerdo, 43,00% de acuerdo y el 4,00% totalmente de acuerdo.

Tabla 25. V2. Desarrollo laboral y D2. Productividad P15.

¿HAS DEFINIDO TUS ÁREAS DE RESPONSABILIDAD PERSONALES Y PROFESIONALES?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni en acuerdo / ni en desacuerdo	61	61,0	61,0	61,0
	De acuerdo	34	34,0	34,0	95,0
	Totalmente de acuerdo	5	5,0	5,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

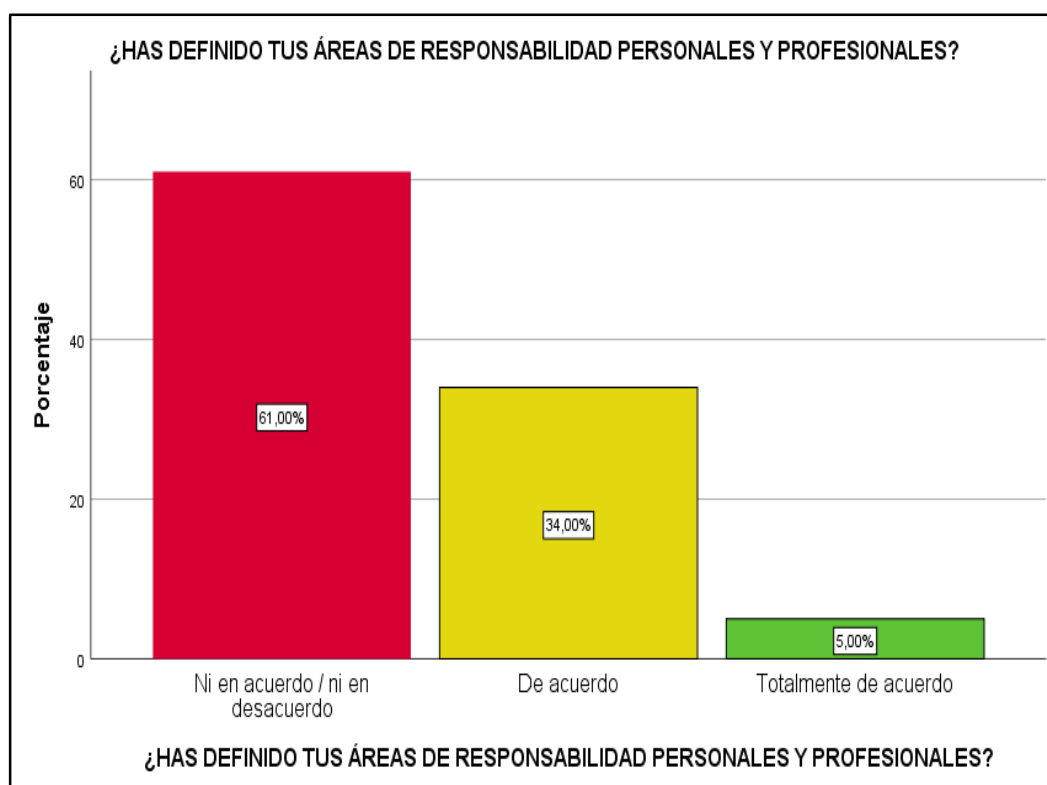


Figura 15. V2. Desarrollo laboral y D2. Productividad P15.

En la tabla y figura, se muestra áreas de responsabilidad personales y profesionales, se puede apreciar, 61,00% ni en acuerdo/ni en desacuerdo, 34,00% de acuerdo y el 5,00% totalmente de acuerdo.

Tabla 26. V2. Desarrollo laboral y D3. Desempeño profesional P16.

¿TIENE LOS MATERIALES Y EQUIPO NECESARIO PARA HACER EL TRABAJO DE MANERA CORRECTA?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	1,0	1,0	1,0
	Ni en acuerdo / ni en desacuerdo	59	59,0	59,0	60,0
	De acuerdo	34	34,0	34,0	94,0
	Totalmente de acuerdo	6	6,0	6,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

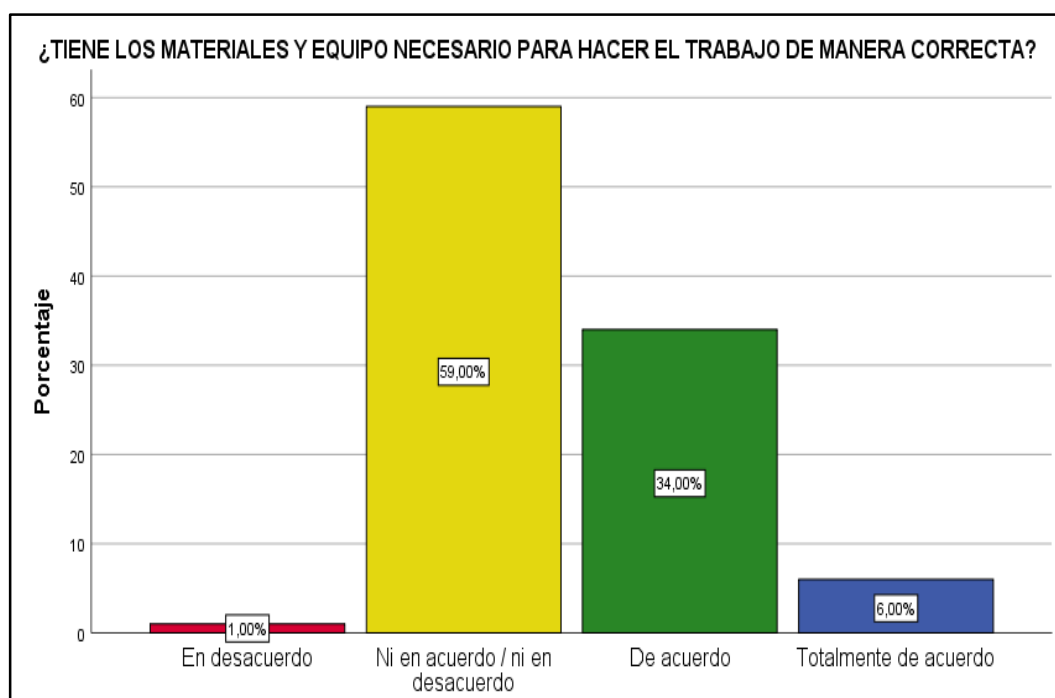


Figura 16. V2. Desarrollo laboral y D3. Desempeño profesional P16.

En la tabla y figura, se muestra materiales y equipos necesarios, se puede apreciar el 1,00% en desacuerdo, 59,00% ni en acuerdo/ni en desacuerdo, 34,00% de acuerdo y el 6,00% totalmente de acuerdo.

Tabla 27. V2. Desarrollo laboral y D3. Desempeño profesional P17.

SU SUPERVISOR, O ALGUIEN EN EL TRABAJO ¿PARECE OCUPARSE DE UD. COMO PERSONA?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	2,0	2,0	2,0
	Ni en acuerdo / ni en desacuerdo	56	56,0	56,0	58,0
	De acuerdo	41	41,0	41,0	99,0
	Totalmente de acuerdo	1	1,0	1,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

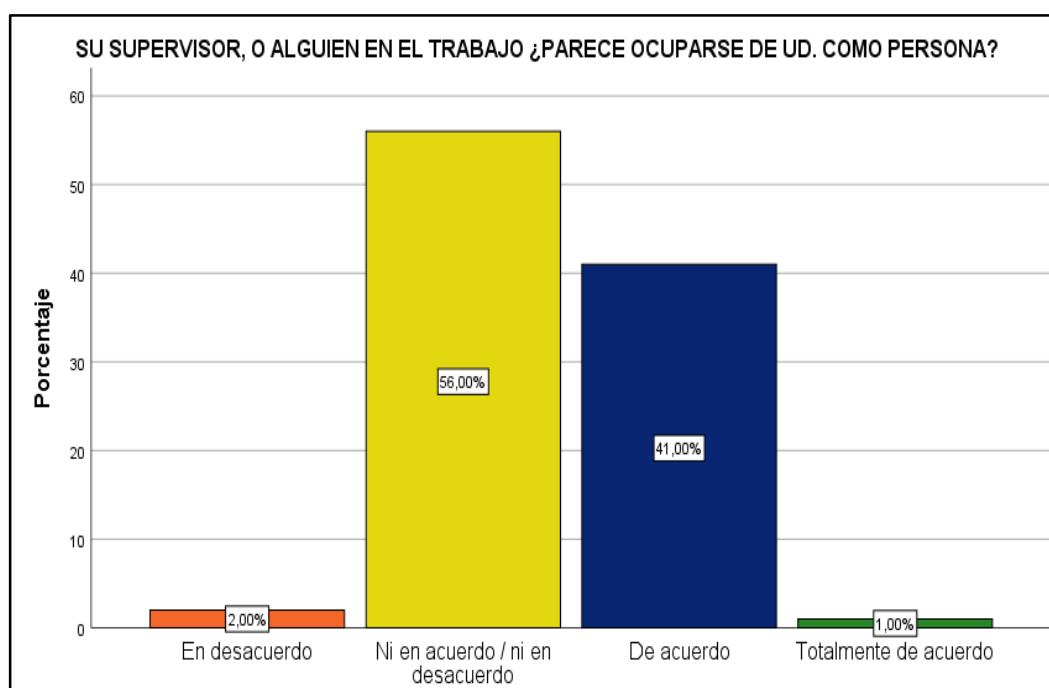


Figura 17. V2. Desarrollo laboral y D3. Desempeño profesional P17.

En la tabla y figura, se muestra el supervisor como preocupación de la persona, se puede apreciar el 2,00% en desacuerdo, 56,00% ni en acuerdo/ni en desacuerdo, 41,00% de acuerdo y el 1,00% totalmente de acuerdo.

Tabla 28. V2. Desarrollo laboral y D3. Desempeño profesional P18.

EN EL ÚLTIMO AÑO, HA TENDIO OPORTUNIDADES DE APRENDER Y CRECER EN EL TRABAJO?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	1,0	1,0	1,0
	Ni en acuerdo / ni en desacuerdo	62	62,0	62,0	63,0
	De acuerdo	35	35,0	35,0	98,0
	Totalmente de acuerdo	2	2,0	2,0	100,0
	Total	100	100.0	100.0	

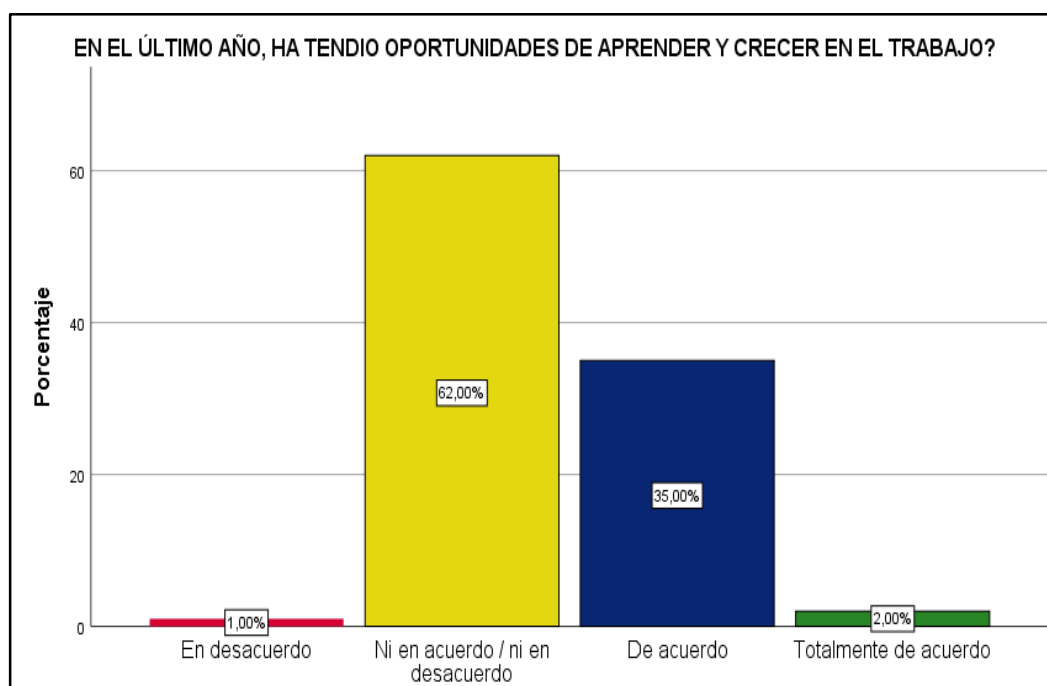


Figura 18. V2. Desarrollo laboral y D3. Desempeño profesional P18.

En la tabla y figura, se muestra oportunidades de aprender y crecer en el trabajo, se puede apreciar el 1,00% en desacuerdo, 62,00% ni en acuerdo/ni en desacuerdo, 35,00% de acuerdo y el 2,00% totalmente de acuerdo.

4.2. DISCUSIÓN

Podemos determinar por los resultados obtenidos que sí existe la relación que existe entre la selección e inducción del personal y desarrollo laboral en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali – 2019. Es significativa y directa. Este resultado guarda relación con lo que sostuvieron, Quenaya (2017), “Selección de personal y desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016”; como objetivo general se busca determinar la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima, 2016. El trabajo de investigación es de tipo básico. El nivel es descriptivo, correlacional y el diseño es no experimental de corte transversal. La población fue delimitada por trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima, enfocándose en 44 servidores del Área de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima. Como conclusiones finales puedo afirmar que existe evidencia para afirmar que la Selección de personal se relaciona significativamente con el Desempeño laboral del Área de Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima con un valor del coeficiente de correlación rho de Spearman=0,926, Políticas de selección y Desempeño de personal ($Rho=0,730^{**}$), Reclutamiento y Desempeño laboral ($Rho=0,810^{**}$), Técnicas de selección y Desempeño laboral ($Rho=0,829^{**}$), Inducción de personal y Desempeño laboral ($Rho=0,707^{**}$), Desempeño del cargo y Desempeño laboral ($Rho=0,885^{**}$) y Conocimiento del cargo y Desempeño laboral ($Rho=0,915^{**}$).

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

1. De acuerdo al trabajo de campo realizado en la investigación se concluye que si existe relación Como el valor de sig (valor crítico observado) $0,000 < 0.05$, correlación de Pearson 0,601 (correlación positiva alta) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir: La relación que existe entre la selección e inducción del personal y desarrollo laboral en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali – 2019. Es significativa y directa. Es significativa y directa a un nivel de 95% de confiabilidad.
2. Determinamos que si existe relación Como el valor de sig (valor crítico observado) $0,000 < 0.05$, correlación de Pearson 0,440 (correlación positiva moderada) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir: La relación que tiene las habilidades y conocimientos, y desarrollo laboral en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali – 2019. Es significativa y directa. Es significativa y directa a un nivel de confianza de 95% de confiabilidad.
3. Determinamos que si existe relación Como el valor de sig (valor crítico observado) $0,000 < 0.05$, la correlación de Pearson 0,638 (correlación positiva alta) aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis

nula, es decir: La relación que tiene las aptitudes y desarrollo laboral en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali – 2019. Es significativa y directa. Es significativa y directa. a un nivel de 95% de confiabilidad.

4. Determinamos que si existe relación Como el valor de sig (valor crítico observado) $0,000 < 0.05$, la correlación de Pearson 0,368 (correlación positiva moderada) aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula, es decir La relación que tiene la información precisa y actualizada, y el desarrollo laboral en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali – 2019. Es significativa y directa. Es significativa y directa a un nivel de 95% de confiabilidad.

5.2. RECOMENDACIONES

1. Mejorar el proceso de selección de personal, fortaleciendo el mismo con psicometría para cada puesto, para de esta manera tener una mejor predicción del desempeño laboral.
2. Realizar entrevistas de trabajo implementando preguntas para obtener información personal, familiar y actitudinal de los candidatos al puesto de trabajo, y dedicarle a la entrevista un mayor tiempo para poder indagar en los temas de interés.
3. Informar a los candidatos en el momento de hacer el proceso de selección, sobre las responsabilidades del puesto de trabajo, el nivel de interés al que será sometido, horarios, condiciones y salario desde

la entrevista inicial, para que el candidato consciente de todo ello pueda tomar una decisión mucho más consciente y no termine aceptando el trabajo, solamente por la necesidad del mismo.

4. Evaluar el desempeño de manera periódica a todos los colaboradores de la organización, realizar una evaluación de desempeño a colaboradores.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Alderfer, C. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behaviour and Human Performance* 4. 142-175.
- Castellanos Cruz, R. (2005). Reclutamiento, selección e inducción de nuevos empleados. Recuperado a partir de:
<https://www.gestiopolis.com/reclutamiento-seleccion-e-induccion-de-nuevos-empleados/>
- Custodo Cholán, M. V. (2017). Propuesta de un Programa de Gestión para mejorar el Desempeño Laboral en la oficina de Registro Civil de La Municipalidad Provincial de Chiclayo. *Primera edición*.
- Chiavenato, I. 1988). Administración de recursos humanos. Novena edición
<https://issuu.com/estelamaria69/docs/chiavenato-administracion-de-recursos>.
- Chiavenato, I. (2012). Gestión del talento humano (3ra ed). Bogotá, Colombia: McGraw-Hill Interamericana.
- Cuesta Santos, A. (2010). Tecnología de gestión de recursos humanos (3ra. ed). La Habana, Cuba: Editorial Félix Varela y Academia. Recuperado de:
https://www.researchgate.net/publication/293652916_Tecnologia_de_gestion_de_recursos_humanos_En_2_tomos_Tercera_edicion_corregida_y_ampliada
- Fernández Losa, N. (2002). Cuadernos de Gestión: El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas. Recuperado de: <http://www.ehu.eus/cuadernosdegestion/documentos/214.pdf>
- Jaramillo, O. (2005). Gestión del talento humano en la micro, pequeña y mediana empresa vinculada al programa Expopyme de la Universidad del Norte en

- los sectores de confecciones y alimentos. *Pensamiento y Gestión*, 18, 103-137.
- L. Webster, A. (2017). Crecimiento y desarrollo laboral. Recuperado en: https://www.ehowenespanol.com/crecimiento-desarrollo-laboral-info_547601/
- López, A. (2002). ART. Teorías de motivación laboral. Recuperado en: <https://www.gestiopolis.com/teorias-de-motivacion-laboral/>
- Martínez Reinoso, O.; Vargas Fernández, T. (s.f). “Procedimiento para la gestión del proceso de reclutamiento y selección del personal en función del desarrollo local”. *Primera edición*. Recuperado en: <http://coodes.upr.edu.cu/index.php/coodes/article/view/241>
- Mayo, A.; Lank, E. (2003). Las organizaciones que aprenden. 1ª Edición / 228 págs.
- Ojeda, E. J. (2011). Procedimiento para el reclutamiento, selección e inducción de profesores en la Misión Sucre. Las Villas, Cuba: Universidad de Las Villas.
- Porter y Lawler (1968). Teoría de valencias y expectativas de Vroom. Recuperado en: <https://psicologiyamente.com/organizaciones/teorias-motivacion-laboral>
- Quenaya Villanueva, J. L. (2017). Selección de personal y desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima – 2016. *Primera edición*. Recuperado en: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9116/Quenaya_VJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Silva Fernández, R. (2016). Reclutamiento, Selección e Inducción de Personal.

Recuperado en:

[https://www.monografias.com/trabajos42/reclutamiento-](https://www.monografias.com/trabajos42/reclutamiento-seleccion/reclutamiento-seleccion.shtml)

[seleccion/reclutamiento-seleccion.shtml](https://www.monografias.com/trabajos42/reclutamiento-seleccion/reclutamiento-seleccion.shtml)

Vilca Ramos, Y. (2012). El Desarrollo de capacidades en el Desempeño Laboral

de los Trabajadores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Cusco S.A.

Agencia Abancay, 2010. *Primera edición*.

ANEXO

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: “SELECCIÓN E INDUCCIÓN DEL PERSONAL Y DESARROLLO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO, REGIÓN DE UCAYALI - 2019”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Problema General ¿Cómo es la relación entre la selección e inducción del personal y desarrollo laboral en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali – 2019?	Objetivo General Determinar cómo es la relación entre la selección e inducción del personal y desarrollo laboral en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali – 2019.	Hipótesis General La relación que existe entre la selección e inducción del personal y desarrollo laboral en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali – 2019. Es significativa y directa.	V1: Selección e Inducción del personal	Habilidades y Conocimientos	Desempeño Laboral
				Aptitudes	Capacidad para solucionar problemas laborales.
				Información precisa y actualizada	Seguimiento constante de empresa y el personal.
Problemas Específicos ¿Qué relación tiene las habilidades y conocimientos, y desarrollo laboral en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali – 2019? ¿Qué relación tiene las aptitudes y desarrollo laboral en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali – 2019? ¿Qué relación tiene la información precisa y actualizada, y el desarrollo laboral en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali – 2019?	Objetivos Específicos Analizar la relación que tiene las habilidades y conocimientos, y desarrollo laboral en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali – 2019. Identificar la relación que tiene las aptitudes y desarrollo laboral en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali – 2019. Calcular la relación que tiene la información precisa y actualizada, y el desarrollo laboral en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali – 2019.	Hipótesis Especificas La relación que tiene las habilidades y conocimientos, y desarrollo laboral en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali – 2019. Es significativa y directa. La relación que tiene las aptitudes y desarrollo laboral en la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali – 2019. Es significativa y directa. La relación que tiene la información precisa y actualizada, y el desarrollo laboral en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali – 2019. Es significativa y directa.	V2: Desarrollo Laboral	Relaciones Laborales	Relación establecida entre el trabajo y el capital.
				Productividad	Incentiva y se compromete con la empresa.
				Desempeño profesional	Capacidad y preparación certificada de la persona.

ANEXO 2

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
ENCUESTA



Estimado Señor(a):

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración, y por dar su opinión, para el trabajo de investigación titulado: “SELECCIÓN E INDUCCIÓN DEL PERSONAL Y DESARROLLO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO, REGIÓN DE UCAYALI - 2019”.

Por favor no escriba su nombre, es anónimo y confidencial.

Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una “X” la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de Acuerdo/ Ni en Desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
1	2	3	4	5

Nº	Ítems	Escala de Valoración				
	VARIABLE 1: SELECCIÓN E INDUCCIÓN DEL PERSONAL					
	DIMENSIÓN 1: HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS	1	2	3	4	5
1	¿DURANTE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN LOS JURADOS TIENEN EN CUENTA LAS HABILIDADES DE LOS POSTULANTES?					
2	¿LA INSTITUCION TIENE DEFINIDO EL PERFIL DE LOS PUESTOS A LOS QUE POSTULA?					
3	¿SE CONSIDERA LA EXPERIENCIA Y EL DESEMPEÑO LABORAL CUANDO SE REALIZA LA SELECCIÓN DE PERSONAL?					
	DIMENSIÓN 2: APTITUDES	1	2	3	4	5
4	¿CREES QUE TUS DEFECTOS, TE HARÁN MEJOR PROFESIONAL?					
5	¿TUS APTITUDES SOCIALES, FAVORECEN A TU ENTIDAD?					
6	¿TU CAPACIDAD DE CONCENTRACIÓN, TE HACE MAS EFICIENTE?					
	DIMENSIÓN 3: INFORMACIÓN PRECISA Y ACTUALIZADA	1	2	3	4	5
7	¿LA INTITUCION REALIZA UN SEGUIMIENTO CONSTANTE DEL AVANCE DEL NUEVO PERSONAL?					
8	¿LA INSTITUCION REALIZA UN ESTUDIO DE DESARROLLO EN RELACION A EL DESEMPEÑO DE SU PERSONAL?					
9	¿DEBERIA CAPACITAR A SU TRABAJADORES PARA OBTENER INFORMACION ACTUALIZADA?					

	VARIABLE 2: DESARROLLO LABORAL					
	DIMENSION 1: RELACIONES LABORALES	1	2	3	4	5
10	¿CONOCE SUS DERECHOS Y OBLIGACIONES COMO TRABAJADOR?					
11	¿CREES ES CONSIDERADO UN TRABAJADOR DE CONFIANZA?					
12	¿CONOCES LAS FORMAS DE TERMINAR LAS RELACIONES O CONTRATOS LABORALES?					
	DIMENSIÓN 2: PRODUCTIVIDAD	1	2	3	4	5
13	¿TE RELACIONAS CON EL TIEMPO?					
14	¿TIENES IDENTIFICADAS TUS HORAS MAYOR PRODUCTIVIDAD EN UN DÍA?					
15	¿HAS DEFINIDO TUS ÁREAS DE RESPONSABILIDAD PERSONALES Y PROFESIONALES?					
	DIMENSIÓN 3: DESEMPEÑO PROFESIONAL	1	2	3	4	5
16	¿TIENE LOS MATERIALES Y EQUIPO NECESARIO PARA HACER EL TRABAJO DE MANERA CORRECTA?					
17	SU SUPERVISOR, O ALGUIEN EN EL TRABAJO ¿PARECE OCUPARSE DE UD. COMO PERSONA?					
18	EN EL ÚLTIMO AÑO, HA TENDIDO OPORTUNIDADES DE APRENDER Y CRECER EN EL TRABAJO?					

ANEXO 3

FICHAS DE VALIDACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Apellido y Nombre del experto: _____

Cargo e Institución donde labora: _____

Nombre del instrumento: Cuestionario para medir la Selección e Inducción del personal.

Autores del instrumento: Josira Kiomara Ríos Pineda.

Luis Giovanny Rodríguez Jesús.

Edinson Correa Pérez.

ÍTEM	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planeamiento del problema?			
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?			
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?			
4	¿El instrumento responde a la Operacionalización de las variables?			
5	¿La estructura que presenta instrumento es de forma clara y precisa?			
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?			
7	¿El número de ítems es el adecuado?			
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?			
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?			
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?			

Aporte y/o sugerencias:

.....
.....

Firma

Fecha...../...../.....



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Apellido y Nombre del experto : _____

Cargo e Institución donde labora : _____

Nombre del instrumento: Cuestionario para medir el Desarrollo Laboral de proyectos productivos.

Autores del instrumento: Josira Kiomara Ríos Pineda.

Luis Giovanny Rodríguez Jesús.

Edinson Correa Pérez.

ÍTEM	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planeamiento del problema?			
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?			
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?			
4	¿El instrumento responde a la Operacionalización de las variables?			
5	¿La estructura que presenta instrumento es de forma clara y precisa?			
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?			
7	¿El número de ítems es el adecuado?			
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?			
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?			
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?			

Aporte y/o sugerencias:

.....
.....

Firma

Fecha...../...../.....