



UNAP



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

TESIS

**PROCESO PARA INTEGRAR PERSONAS Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
MAYNAS, IQUITOS AÑO 2018**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN
PÚBLICA**

PRESENTADO POR: JULIO CESAR PINEDO SABOYA

ASESOR: ECON. RONEL ENRIQUE GRATELLI TUESTA, DR.

IQUITOS, PERÚ

2019



UNAP



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

TESIS

**PROCESO PARA INTEGRAR PERSONAS Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
MAYNAS, IQUITOS AÑO 2018**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN
PÚBLICA**

PRESENTADO POR: JULIO CESAR PINEDO SABOYA

ASESOR: ECON. RONEL ENRIQUE GRATELLI TUESTA, DR.

**IQUITOS, PERÚ
2019**



UNAP

Escuela de Postgrado "JOSÉ TORRES VÁSQUEZ"
Oficina de Asuntos Académicos



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS
045-2019-OAA-EPG-UNAP

Con Resolución Directoral N° 0582-2019-EPG-UNAP, se autoriza la sustentación de la tesis: "PROCESO PARA INTEGRAR PERSONAS Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MAYNAS, IQUITOS AÑO 2018", designando como jurados a los siguientes profesionales:

Dr. Carlos Hernán Zumaeta Vásquez	Presidente
Mgr. Manuel Ignacio Núñez Horna	Miembro
Mgr. Hugo Henry Ruiz Vásquez	Miembro
Dr. Ronel Enrique Gratelli Tuesta	Asesor

A los Veintinueve días del mes de Mayo del 2019, a horas 5:00 p.m., en el Auditorio de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, se constituyó el Jurado Evaluador y dictaminador, para presenciar y evaluar la sustentación de la tesis: "PROCESO PARA INTEGRAR PERSONAS Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MAYNAS, IQUITOS AÑO 2018" presentado por el señor **Julio Cesar Pinedo Saboya**, como requisito para obtener el grado de **Maestro en Gestión Pública**, que otorga la UNAP de acuerdo a la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.

Después de haber escuchado la sustentación y luego de formuladas las preguntas, éstas fueron:

¿Cómo puede ser? Solo formalmente.

El Jurado, después de la deliberación correspondiente en privado, llegó a las siguientes conclusiones, la sustentación es:

- Aprobado como: a) Excelente () b) Muy bueno (X) c) Bueno ()
- Desaprobado: ()

Observaciones :

A Continuación, el Presidente del Jurado, da por concluida la sustentación, siendo las 6:30 p.m. del Veintinueve de Mayo del 2019; con lo cual, se le declara al sustentante APROBADO para recibir el **Grado de Maestro en Gestión Pública**.

Dr. Carlos Hernán Zumaeta Vásquez
Presidente

Mgr. Manuel Ignacio Núñez Horna
Miembro

Mgr. Hugo Henry Ruiz Vásquez
Miembro

Dr. Ronel Enrique Gratelli Tuesta
Asesor

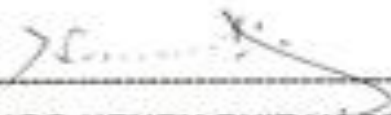
TESIS PROBADA EN SUSTENTACION PUBLICA EL 29 DE MAYO DEL
2019 EN EL AUDITORIO DE LA ESCUELA DE POSTGRADO DE LA
UNNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONIA PERUANA, EN LA
CIUDAD DE IQUITOS-PERU



DR. CARLOS HERNÁN ZUMAETA VÁSQUEZ
PRESIDENTE



MGR. MANUEL IGNACIO NÚÑEZ HORNA
MIEMBROS



MGR. HUGO HENRY RUIZ VÁSQUEZ
MIEMBROS



ECON. RONEL ENRIQUE GRATELLI TUESTA, DR.
ASESOR

Esta tesis está dedicada a mis padres Rodolfo y Hilmer quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía.

AGRADECIMIENTO

El presente trabajo agradezco a Dios por ser mi guía y acompañarme en el transcurso de mi vida, brindándome paciencia y sabiduría para culminar con éxito mis metas propuestas.

A mis hermanos por su cariño y apoyo incondicional, durante todo este proceso, por estar conmigo en todo momento gracias. A toda mi familia porque con sus consejos y palabras de aliento hicieron de mí una mejor persona y de una u otra forma me acompañan en todos mis sueños y metas.

A todas las personas que nos han apoyado y han hecho que el trabajo se realice con éxito en especial a aquellos que nos abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos.

Agradezco a mi asesor de tesis quien con su experiencia, conocimiento y motivación me oriento en la investigación y sobre todo la amistad brindada en el desarrollo de este trabajo.

Agradezco a todos docentes de la Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana que, con su sabiduría, conocimiento y apoyo, motivaron a desarrollarme como persona y profesional.

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Páginas
Carátula	I
Contracarátula	ii
Acta de sustentación	iii
Jurado	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Índice de contenido	vii
Índice de tablas	ix
Índice de gráficos	x
Resumen	xi
Abstract	xii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	4
1.1. Antecedentes	4
1.2. Bases teóricas	9
1.3. Definición de términos básicos	23
CAPÍTULO II: VARIABLES E HIPÓTESIS	24
2.1. Variables y su operacionalización	24
2.2. Formulación de la hipótesis	24
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	26
3.1. Tipo y diseño de la investigación	26
3.2. Diseño muestral	27
3.3. Técnicas e instrumentos	27
3.4. Procedimiento de recolección de datos	27
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	28
3.6. Aspectos éticos	28

CAPÍTULO IV: RESULTADOS	29
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	45
CAPÍTULO VI: PROPUESTA	47
CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES	48
CAPÍTULO VIII: RECOMENDACIONES	49
CAPÍTULO IX: REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	50

ANEXOS

1. Matriz de consistencia
2. Instrumento de Recolección de datos
3. Análisis de fiabilidad – Alfa de Cronbach

ÍNDICE DE TABLAS

N°	Título	Páginas
01	Necesidad de mano de obra	29
02	Divulgación	29
03	Recepción de los candidatos	30
04	Selección inicial	31
05	Llenado del formulario de solicitud	31
06	Entrevista inicial	32
07	Aplicación de los exámenes	33
08	<i>Entrevista final</i>	33
09	<i>Selección final por el departamento solicitante.</i>	34
10	<i>Solicitud de documentos información sobre el candidato.</i>	35
11	Examen médico.	35
12	Aceptación	36
13	Calidad del trabajo	37
14	Disciplina laboral	37
15	Iniciativa y creatividad	38
16	Superación personal	39
17	Cooperación y trabajo en equipo	39
18	Responsabilidad	40
19	Comunicación	41
20	Solución de problemas	41
21	Cumplimiento del plan de trabajo	42
22	Organización	43
23	Relación entre el proceso para integrar personas y el desempeño laboral	43

ÍNDICE DE GRÁFICOS

N°	Título	Páginas
01	Necesidad de mano de obra	29
02	Divulgación	30
03	Recepción de los candidatos	30
04	Selección inicial	31
05	Llenado del formulario de solicitud	32
06	Entrevista inicial	32
07	Aplicación de los exámenes	33
08	Entrevista final	34
09	Selección final por el departamento solicitante.	34
10	Solicitud de documentos información sobre el candidato	35
11	Examen médico.	36
12	Aceptación	36
13	Calidad del trabajo	37
14	Disciplina laboral	38
15	Iniciativa y creatividad	38
16	Superación personal	39
17	Cooperación y trabajo en equipo	40
18	Responsabilidad	40
19	Comunicación	41
20	Solución de problemas	42
21	Cumplimiento del plan de trabajo	42
22	Organización	43
23	Relación entre el proceso para integrar personas y el desempeño laboral	44

RESUMEN

La presente investigación titulada: Proceso para integrar personas y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Maynas, Iquitos año 2018; tuvo como objetivo principal establecer la relación existente entre las variables en estudio, por lo que se ha optado por una investigación de tipo descriptiva-correlacional siendo de diseño no experimental, para la cual se ha tomado una muestra de 101 colaboradores en modalidad de contratado, a quienes se les aplicó una encuesta utilizando como instrumento un cuestionario de preguntas, llegando de tal forma a las siguientes conclusiones: Se determinó que el proceso para integrar personas se viene desarrollando de forma regular, debido a la serie de falencias existentes, ello se percibe en que casi nunca el jefe del área informa al jefe de recursos humanos la necesidad de realizar el proceso de reclutamiento del puesto vacante, así mismo pocas veces se aplican medios de comunicación tanto interna como externa para divulgar la información, casi nunca la institución evalúa la documentación que posee cada candidato. Por otro lado, se determinó que el desempeño laboral del personal es regular, ya que los colaboradores desempeñan su trabajo con poca profesionalidad, asimismo el servicio prestado tiene baja frecuencia de error, casi nunca la jornada laboral trae buenos resultados para la organización, pocas veces el personal aporta ideas y criterios nuevos, tampoco se ven constantes mejoras y cumplimiento de responsabilidades. Finalmente se ha logrado determinar que existe relación directa entre el proceso para integrar personas y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Maynas, Iquitos año 2018, hipótesis alterna que ha sido corroborada mediante el análisis estadístico del Rho de Spearman el cual arrojó un coeficiente de correlación de 0,845 (correlación positiva y significativa) y un p valor igual a 0,000.

Palabras clave: Proceso para integrar personas; desempeño laboral, gestión pública.

ABSTRACT

The present investigation entitled: Process to integrate people and their relation with the labor performance in the Provincial Municipality of Maynas, Iquitos year 2018; Its main objective was to establish the relationship between the variables under study, which is why we have opted for a descriptive-correlational type research being of non-experimental design, for which a sample of 101 collaborators has been taken as contracted, to whom a survey was applied using as a tool a questionnaire of questions, arriving in such a way to the following conclusions: It was determined that the process to integrate people is being developed on a regular basis, due to the series of existing shortcomings, it is perceived in which almost never the area informs the head of human resources the need to carry out the process of recruitment of the vacant position, likewise seldom apply means of communication both internally and externally to disseminate information, almost never the institution evaluates the documentation that each candidate has. On the other hand, it was determined that the work performance of the staff is regular, since the employees perform their work with little professionalism, also the service provided has a low frequency of error, almost never the workday brings good results for the organization, rarely The staff does not contribute new ideas and criteria, nor are there constant improvements and fulfillment of responsibilities. Finally it has been determined that there is a direct relationship between the process to integrate people and work performance in the Provincial Municipality of Maynas, Iquitos 2018, alternative hypothesis that has been corroborated by the statistical analysis of Spearman's Rho which showed a coefficient of correlation of 0.845 (positive and significant correlation) and p value equal to 0.000.

Keywords: Process to integrate people; work performance, public management.

INTRODUCCIÓN

La administración de recursos humanos tiene un efecto en las personas y en las organizaciones. La manera de seleccionar a las personas, de reclutarlas en el mercado, de integrarlas y orientarlas, hacerlas trabajar, desarrollarlas, evaluar y auditarlas, es decir, la calidad en la manera en que se administra a las personas en la organización, es un aspecto crucial en la competitividad organizacional. Hoy en día éstas no pueden estar desactualizadas en materia de gestión del talento humano especialmente en el proceso de empleo y seguimiento del desempeño laboral, deben estar permanentemente renovando y buscando estrategias que les permitan estar siempre a la vanguardia.

Las instituciones de la ciudad iquiteña, no pueden estar de espaldas a adecuados procesos de selección de personal sino que debe combinar la dinámica y un buen entrenamiento de su personal para un excelente desempeño laboral, y otros factores claves que influirán en los resultados de las empresas, creando valor a futuro, puesto que en la actualidad adecuados modelos contribuyen al logro de los objetivos de las instituciones e incluyen análisis de su desempeño laboral, permitiendo el crecimiento de las instituciones y personal adquiriendo nuevos conocimientos, y mejorando el aprendizaje.

Por tanto, la Municipalidad Provincial de Maynas de la ciudad de Iquitos, enfrentan la problemática de no poseer procesos eficientes de selección de personal, el cual dificulta la captación de personal capacitado y calificado, también la carencia de programas que incentiven y promuevan la productividad y desempeño laboral de los colaboradores. Por lo que se hace necesario contar con adecuadas técnicas de selección que oriente a poner de manifiesto los conocimientos y habilidades mejorando de esta forma el desempeño laboral de los colaboradores.

En tal sentido, es importante que las organizaciones cuenten con procedimientos claros y ordenados de selección de personal, puesto que cuando se utiliza una secuencia bien estructurada de cualquier actividad u operación las faltas serán mínimas, esto también podrá permitir que un buen proceso de selección se convierta en una buena inversión de capital humano el cual se verá reflejado en el desempeño laboral del personal.

En cuanto a la problemática se ha identificado: ¿Qué relación existe entre el proceso para integrar personas y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Maynas, Iquitos año 2018? ¿Cuál es la aplicación del proceso para integrar personas de la Municipalidad Provincial de Maynas, Iquitos año 2018? ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Maynas, Iquitos año 2018? ¿Cuál es el grado de relación entre el proceso para integrar personas y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Maynas, Iquitos año 2018?

De tal manera se ha planteado los siguientes objetivos. Determinar la relación existente entre el proceso para integrar personas y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Maynas, Iquitos año 2018. Analizar la aplicación del proceso para integrar personas de la Municipalidad Provincial de Maynas, Iquitos año 2018. Conocer el nivel de desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Maynas, Iquitos año 2018. Establecer el grado de relación entre el proceso para integrar personas y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Maynas, Iquitos año 2018. La investigación se justifica por la importancia teórica en la medida en que se empleará teorías existentes y confiables para su desarrollo, con lo que se obtendrá nuevos conocimientos acerca del proceso de reclutamiento y selección del personal (proceso para integrar personas) según Chiavenato (2011) y la evaluación del desempeño laboral a través de la teoría de Morales (2009).

También se justifica su importancia por el aporte metodológico brindado, ya que la presente investigación brindará a otros investigadores que realicen

evaluaciones similares, ya que las teorías serán adaptadas al contexto de las organizaciones locales.

En el ámbito práctico, la presente investigación también adquiere importancia por el beneficio que éste, representará tanto para las instituciones públicas como también para los colaboradores, ya que, tras el análisis de cada una de las variables, el estudio permitirá identificar cuáles son los factores que viene ocasionando deficiencias en la Municipalidad Provincial de Maynas, y de este modo los directivos podrán establecer las medidas correctivas pertinentes.

La presente investigación se justifica académicamente puesto que aporta con una herramienta que será utilizada para futuras investigaciones ya que sirve como una fuente de conocimientos y experiencia que son aplicables a la práctica, por otro lado, la presente investigación es una oportunidad para que los estudiantes se pongan en contacto con la realidad de las instituciones públicas y de esa manera asimilar su futuro profesional.

La presente investigación cuenta con los recursos humanos, financieros y materiales para ejecutarla. Es viable en la medida que se cuenta con lo mencionado líneas arriba, pero se ha planificado también los sujetos de quienes se obtendrá la información. Se cuenta académicamente con la preparación para desarrollar este tipo de investigación. Por todo ello considero viable esta investigación

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

Cevallos (2013), en su investigación titulada: “*Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral, Dirección Provincial Agropecuaria de Santa Elena, año 2013*”, desarrollada en la ciudad de La Libertad, Ecuador. La cual tuvo como objetivo determinar la incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral, mediante un estudio que involucre a directivos, personal administrativo y operativo, siendo un total de 58 personas, además orientado al diseño de un modelo de gestión para fortalecimiento del desempeño laboral, siendo esta una investigación documental bibliográfica, investigación descriptiva e investigación de campo. Para finalmente llegar a las siguientes conclusiones: en la cual se determinó que el 60,34% del total de que participaron en las encuestas pertenece a la suscripción de contrato por nombramiento es decir personal estable, cuya opinión es relevante para el objeto de estudio. Así mismo se determinó que es indispensable que el ingreso de un nuevo servidor público para ocupar un vacante en la institución se dé mediante la aplicación del proceso de reclutamiento y selección. Se determinó que el personal que se desempeña en los diferentes cargos debe cumplir con los conocimientos adecuados y el perfil para el mismo. Además, existe desconocimiento sobre el cumplimiento de los procesos de servicio público. Un porcentaje muy significativo considera que la capacitación al personal permite desempeñar mejor las funciones y responsabilidades que tienen a su cargo.

Pesantez (2014), en su tesis titulado: “*El proceso de reclutamiento y selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del GADMP Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio de Pujilí*”, tiene como principal objetivo determinar el proceso de reclutamiento y selección del personal y su incidencia en el desempeño laboral de los funcionarios del área

administrativa del GADMP, el tipo de investigación fue de tipo exploratoria, prospectiva y correlacional, la población y muestra fue de 92 funcionarios, a quienes se les aplicó como técnica de recolección de datos la encuesta y como instrumento el cuestionario de preguntas. Concluye que: el bajo desempeño laboral de los funcionarios se debe a tres causales específicas, la utilización de un proceso de reclutamiento y selección de personal tradicional, la poca capacitación inmediata a la contratación del personal nuevo y en especial el deficiente clima laboral existente en la Institución.

Así mismo Alarcón (2015), en su investigación titulada: *“La Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la provincia del Carchi”*, desarrollada en Ecuador, la cual tuvo como objetivo general es analizar la relación entre las variables en estudio, orientada a describir y explicar el comportamiento de cada una de ellas, a través de un diseño de campo, tomando una muestra de 353 encuestados, para luego llegar a las siguientes conclusiones: en la cual se determinó que las instituciones públicas de la localidad no aplican gestión del talento humano por competencias, lo cual afecta directamente en el desempeño laboral de las personas con discapacidad. Las entidades aplican inadecuadas técnicas de selección de personal por competencias, pues no utilizan técnicas que permitan seleccionar en base a conocimientos, habilidades y actitudes; lo cual le impide disponer del personal idóneo que le garantice a la institución un alto desempeño. La evaluación del desempeño es realizada más por obligación que como una fuente para el desarrollo de los servidores, las entidades públicas no emplean los resultados de evaluación de desempeño como insumo para el desarrollo de los colaboradores, lo cual limita que sea un recurso de ayuda para diferentes acciones de mejora del personal.

Además, Inca (2015), en su proyecto de investigación titulada: *“Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la*

Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015”, desarrollada en Perú, tuvo el objeto de determinar la relación entre las variables en estudio, tomando en cuenta a una muestra de 104 trabajadores administrativos, optando por una investigación de tipo no experimental, con diseño descriptivo correlacional – transversal, concluye que: la Gestión de Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Institución, luego de someterse al coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.819, lo que indica que existe una correlación positiva alta. Demostrando así que, si se desarrolla una buena gestión de talento humano, se apreciará en el desempeño laboral del trabajador. La selección de personal y calidad del trabajo en la Institución, nos permite demostrar a través del coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.640, lo que indica que existe una correlación positiva moderada, entre selección de personal y la calidad del trabajo. La selección de personal y trabajo en equipo en la Institución, nos permite demostrar a través del coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.613, lo que indica que existe una correlación positiva moderada, entre selección de personal y el trabajo en equipo. La capacitación de personal y calidad del trabajo en la Institución, nos permite demostrar a través del coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.756, lo que indica que existe una correlación positiva alta, entre capacitación de personal y la calidad del trabajo.

Yupanqui (2016), en su estudio de investigación titulado: “*Proceso de reclutamiento, selección de personal y el desempeño laboral del personal de la I.E.P Virgen de la Asunción del distrito del Porvenir 2015*”, tiene como finalidad proponer un proceso de reclutamiento y de selección de personal que permita elevar el desempeño laboral del personal de la I.E.P Virgen de la Asunción del Distrito del Porvenir. El tipo de estudio fue no experimental, descriptivo – transeccional, la población y muestra estuvo conformada por 36 trabajadores, a quienes se les aplicó como técnicas e instrumentos la observación, entrevista y la encuesta. Concluye que: la "I.E.P Virgen de la Asunción" no cuenta con un área específica, ni con los profesionales calificados para el desarrollo de tan importante proceso como es el reclutamiento y

selección, ni tampoco para realizar correctamente y de forma periódica evaluaciones de desempeño. Como también, el proceso de reclutamiento y selección de personal y evaluaciones de desempeño se vienen desarrollando de forma incipiente lo cual trae consigo la no contratación del candidato que se ajuste al perfil de puesto requerido. Por último, el inadecuado proceso de reclutamiento y selección de personal se relaciona directamente con el "Regular" — "Malo" desempeño laboral de los trabajadores de "I.E.P Virgen de la Asunción", lo que se refleja en rotación frecuente de personal.

Rengifo, (2016) en su tesis titulada: "*Calidad del proceso de reclutamiento y selección de personal y desempeño laboral de los trabajadores del gobierno regional de San Martín, Moyobamba, 2012 - 2015*". Tras la utilización de métodos estadísticos de forma sistematizada, lógica y objetiva, para ello se aplicó una encuesta para evaluar cada una de las variables en estudio, aplicadas a 89 colaboradores directamente relacionados con los variables objetos de estudio, llegó a las siguientes conclusiones: el análisis del proceso de reclutamiento se ha determinado que viene desarrollando de mala manera puesto que no se realiza adecuadamente los requerimientos de mano de obra, así mismo la divulgación de información y la selección inicial de los candidatos no lo desarrolla una persona que tenga experiencia en el tema, creándose algunas complicaciones en este proceso. Con relación a proceso de selección presente algunas deficiencias que lo determinan como deficiente este proceso, dado que la entrevista inicial no se aplica con el objetivo de analizar a los postulantes, así mismo en la selección final, el jefe de área no se encarga de realizar esta evaluación por lo que muchas veces el personal contratado no es el idóneo para ocupar el puesto de trabajo. Por lo que, existe una relación positiva entre la calidad del proceso de reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno regional de San Martín, Moyobamba, 2012 - 2015, esto demostrado al aplicar la correlación de Rho de Spearman,

obteniendo un coeficiente de correlación de ,786** con un grado de significancia (bilateral) de 0,000.

Macedo y Risco (2014) en su estudio titulado: “*Liderazgo del director y desempeño laboral del docente de Instituciones Educativas Secundarias Públicas del distrito de San Juan Bautista, en el año 2014*”, tiene como objetivo determinar la relación entre el estilo de liderazgo del director y el nivel de desempeño laboral de los docentes en las Instituciones, el tipo de investigación fue correlacional, la población estuvo conformada por 6 instituciones y 104 docentes; la muestra fue un total de 6 directores y 49 profesores, a quienes se les aplicó como técnica de recolección de datos la encuesta y el cuestionario como instrumento. Llegando a las siguientes conclusiones que: Existe una relación significativa entre el liderazgo del director y el desempeño laboral del docente en las Instituciones Educativas Secundarias Públicas del distrito de San 2 Juan Bautista, año 2014. Al obtener $p\text{-valor} = 0.000 = 0\%$ χ^2 Tabular = 3,84.

Chong (2017), en su tesis titulada: “*La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana – periodo 2014*”, tiene como principal objetivo establecer el nivel y tipo de relación que hay entre la motivación y el desempeño laboral de los empleados dentro de la organización, el tipo de investigación es de tipo descriptivo, siendo la población y muestra un total de 300 personas, a quienes se les aplicó como técnica la encuesta y el cuestionario como instrumento. Llegando a las siguientes conclusiones que: El desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana es muy bueno debido a que están involucrados con los objetivos de la institución, reciben retribución en función al esfuerzo, satisfacción laboral, identificación con el puesto que ocupa, deseo de mejora, buena atención al usuario y el compañerismo. Y, asimismo el desempeño laboral mide las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización.

1.2. Bases teóricas

1.2.1. Proceso para integrar personas

Para la mejor comprensión de la presente variables se analizará inicialmente teorías de las cuales parte el proceso de integración, por ende, conceptualizamos el término:

Administración de recursos humanos

Por ende, es considerada como una “función administrativa dedicada a la integración, la formación, la evaluación y la remuneración de los empleados. Los administradores son, en cierto sentido, gerentes de recursos humanos, porque participan en actividades como el reclutamiento, las entrevistas, la selección y la formación” (Chiavenato, 2009, p. 9)

Otros autores definen también que “la administración de recursos humanos es el proceso de contratar, capacitar, evaluar y remunerar a los empleados, así como de atender sus relaciones laborales, salud y seguridad, así como aspectos de justicia” (Dessler, 2009, p. 2).

Objetivos de la Administración de Recursos Humanos

El área de recursos humanos tiene funciones esenciales y muy importantes dentro de la organización, es por ello que vela por la integridad de todo el personal que la conforma, es así que “las personas constituyen el principal activo de la organización y de ahí la necesidad de que las empresas sean más conscientes de sus trabajadores y les presten más atención” (Chiavenato, 2009, p. 11).

Los objetivos son múltiples; ésta debe, entre otras cosas, contribuir a la eficacia de la organización, tales y como lo menciona Chiavenato, (2009):

1. Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y a realizar su misión.
2. Proporcionar competitividad a la organización.

3. Proporcionar a la organización personas bien entrenadas y motivadas.
4. Aumentar la auto actualización y la satisfacción de los colaboradores.
5. Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo.
6. Administrar e impulsar el cambio.
7. Mantener políticas éticas y comportamiento socialmente responsable.
8. Construir la mejor empresa y el mejor equipo. (Chiavenato, 2009, p. 11)

Tras la evaluación del desempeño encontramos Problemas más comunes de la evaluación de desempeño, según Alles, (2005) existen siete problemas más comunes:

- Carencia de normas
- Utilización de criterios subjetivos.
- Aplicación de criterios poco realistas.
- Falta de acuerdo entre el evaluado y el evaluador.
- Errores del evaluador
- Mala retroalimentación. (p. 29)

Por otro lado, Alles, (2005) menciona que los Métodos de Evaluación del Desempeño

Se clasifican de acuerdo con aquello que miden características, conductas, resultados; basados en características son los más usados, si bien no son los más objetivos. Los basados en conductas (competencias) brindan a los empleados información más orientada a la acción, por lo cual son los mejores para el desarrollo de las personas. Entre los métodos encontramos: Los métodos basados en las características, métodos basados en el comportamiento y los métodos basados en los resultados. (p. 31)

Procesos de la Administración de Recursos Humanos

Por otro lado, se hace referencia que la administración del personal “consiste en varias actividades integradas con el propósito de obtener efectos sinérgicos y multiplicadores, tanto para las organizaciones como para las personas que trabajan en ellas” (Chiavenato, 2009, p. 13).

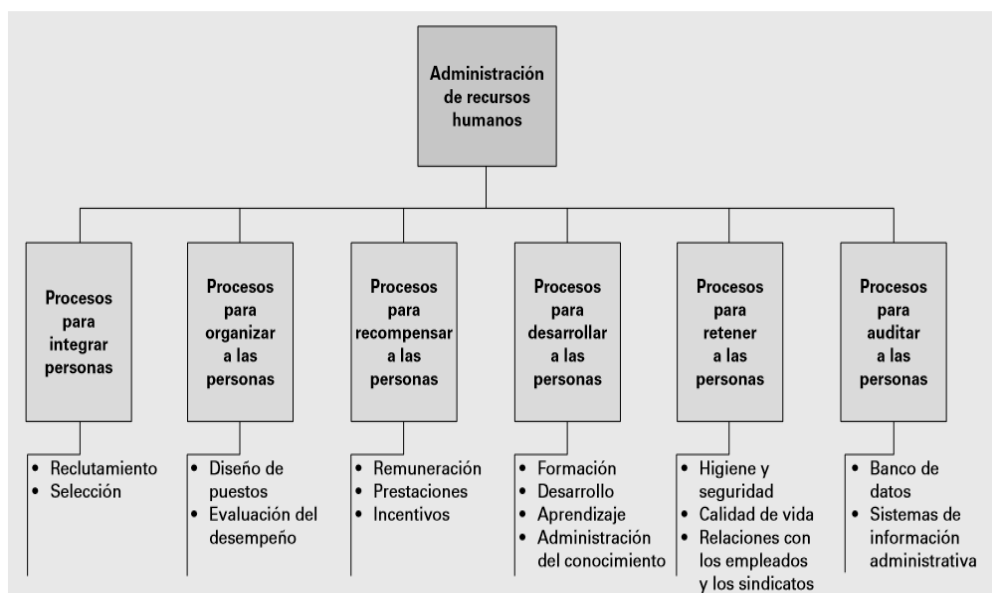
La administración de recursos humanos es un conjunto integrado de procesos dinámicos e interactivos. Los seis procesos básicos tal y como lo menciona Chiavenato, (2016) son:

- Procesos para integrar personas. Son los procesos para incluir a nuevas personas en la empresa. Se pueden llamar procesos para proveer o abastecer personas. (Chiavenato, 2009, p. 15)
- Procesos para organizar a las personas. Son los procesos para diseñar las actividades que las personas realizarán en la empresa, para orientar y acompañar su desempeño. Incluyen el diseño organizacional y de puestos, el análisis y la descripción de los mismos, la colocación de las personas y la evaluación del desempeño. (Chiavenato, 2009, p. 15)
- Procesos para recompensar a las personas. Son los procesos para incentivar a las personas y para satisfacer sus necesidades individuales más elevadas. Incluyen recompensas, remuneración, prestaciones y servicios sociales. (Chiavenato, 2009, p. 15)
- Procesos para desarrollar a las personas. Son los procesos para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal. Implican la formación y el desarrollo, la administración del conocimiento y de las competencias, el aprendizaje, los programas de cambios y el desarrollo de carreras, y los programas de comunicación y conformidad. (Chiavenato, 2009, p. 15)

- Procesos para retener a las personas. Son los procesos para crear las condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas. Incluyen la administración de la cultura organizacional, el clima, la disciplina, la higiene, la seguridad y la calidad de vida y las relaciones sindicales. (Chiavenato, 2009, p. 15)
- Procesos para auditar a las personas. Son los procesos para dar seguimiento y controlar las actividades de las personas y para verificar los resultados. Incluyen bancos de datos y sistemas de información administrativa.

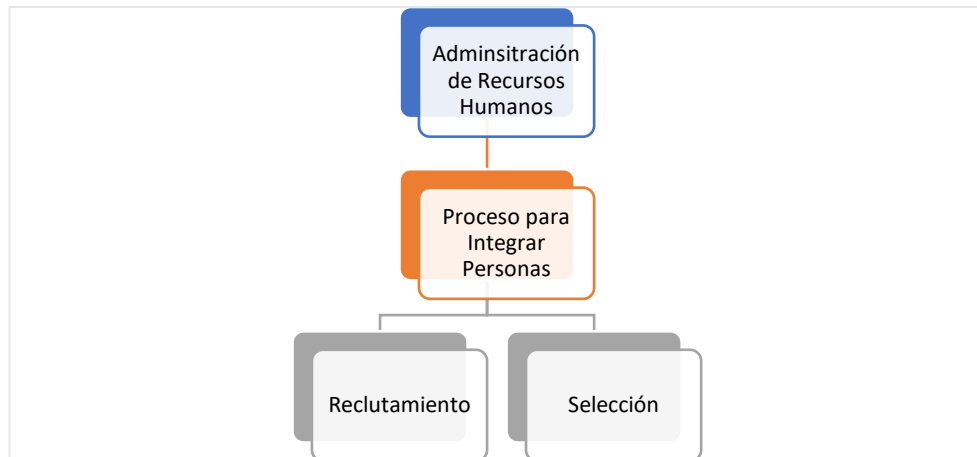
Posteriormente se presenta una figura en la cual se presenta, cada uno de los procesos de la administración de recursos humanos, plasmada por Chiavenato, (2009).

Figura 1: Proceso de Administración de Recursos Humanos
Fuente: Los seis procesos de la administración de recursos humanos. (Chiavenato, 2009, p. 15)



Para el desarrollo del presente estudio, debemos señalar que tocaremos con mayor amplitud la selección de personal el cual se ubica en el primer grupo de procesos de la administración de personal, tal como se muestra en la Figura 2.

Figura 2: Procesos para Integrar Personas
Fuente: elaboración propia, Chiavenato, (2009)



Proceso para incorporar a las personas

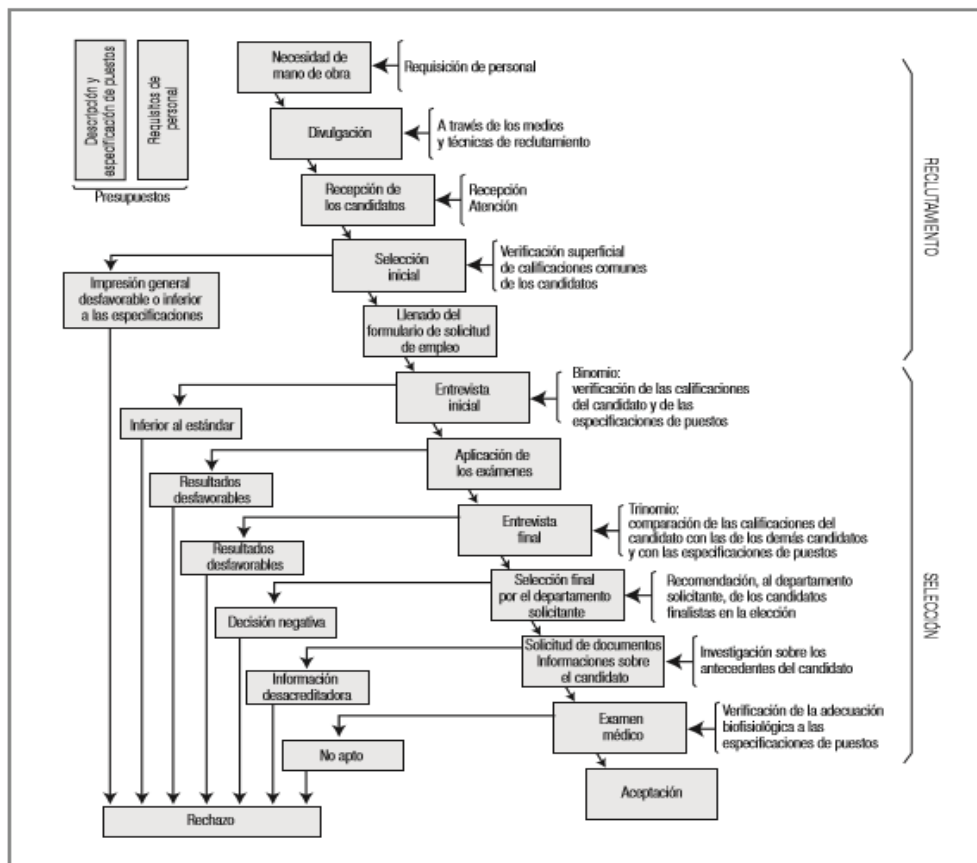
Los procesos para incorporar a las personas representan la ruta que conduce a su ingreso en la organización.

Es la puerta de entrada que solo se abre para los candidatos que tiene características y competencias personales que se ajustan a los que predominan en ella. Las organizaciones cuentan con métodos de filtración, que codifican las características deseables e importantes para alcanzar sus objetivos y su cultura interna, y de ahí escogen a aquellas personas que las reúnen en gran medida. Las organizaciones no son las únicas que seleccionan, las personas también escogen donde quieren trabajar. Así, se trata de una elección recíproca. (Chiavenato, 2009, p. 102)

De tal manera que, tomando la teoría de Chiavenato, (2011) se procederá a evaluar cada una de las premisas que conforman la integración de personal, quien lo denomina como Subsistema de

provisión de recursos humanos, las cuales se grafican y describen a continuación.

Figura N°03: Proceso de Reclutamiento y Selección
Fuente: Diagrama de flujo de un proceso de reclutamiento y selección de RH. (Chiavenato, 2011, p. 146)



En la figura se presenta el proceso de reclutamiento y selección de personal, es así que en base a ello se evaluará cada uno de los procesos aplicados en la Municipalidad Provincial de Maynas en el año 2018.

A. Reclutamiento de Personal

Es el proceso que utiliza una organización para escoger, entre una lista de candidatos, a la persona que mejor cumple con los criterios de selección para el puesto disponible, dadas las condiciones actuales del mercado.

Por ende, las empresas cuando necesita capital humano, lo primero que debe decidir es la aplicación del reclutamiento interno o externo, para ello debe ser analizado, ya que “cada forma de reclutamiento presenta ventajas y desventajas, por lo que se debe analizar qué conviene en cada situación” (Werther y Davis, 2008, p. 152)

Por otro lado, es definida también como un “conjunto de técnicas y procedimientos que se proponen atraer candidatos potencialmente calificados y capaces ocupar puestos dentro de la organización” (Chiavenato, 2011, p. 128).

De tal manera que tomando lo indicado por Chiavenato, (2011) describe los siguientes procesos para el reclutamiento del personal.

Necesidad de mano de obra: La mano de obra es primordial en las empresas por lo tanto es la primera causa por la cual se realiza un reclutamiento en tal sentido al ser la primera etapa es denominada según Chiavenato como la:

Requisición de personal esta es la parte inicial donde el jefe del área vacante informa al jefe de recursos humanos la necesidad de realizar el proceso de reclutamiento y selección del puesto vacante para lo cual utilizará un documento que viene a ser la requisición de personal. (Chiavenato, 2011, p. 150)

Divulgación: Este proceso se realiza a través de los medios de reclutamiento sean internos o externos en los cuales infiere la televisión, radio, periódico, internet, etc. Los anuncios de solicitud de personal describen el empleo y las prestaciones, identifican a la compañía y proporcionan instrucciones sobre cómo presentar la solicitud de trabajo. Cuando se intenta localizar candidatos muy especializados pueden insertarse anuncios en revistas y periódicos profesionales.

Recepción de los candidatos: Es este proceso del reclutamiento se reciben a todos los postulante de diferentes lugares, de la misma entidad que desee postular a un cargo quizás superior al que tiene, como también a los estudiantes recién egresados de las diferente instituciones educativas sean universidades públicas y privadas, institutos y tecnológicos con sus respectivas hojas de trabajo es decir los curriculum vitae que deben presentar todos los aspirantes en una fecha y hora estipulada, con ella los diferentes documentos anexados que exige la empresa.

Selección inicial: En la selección inicial se realiza la evaluación de los documentos recepcionados, es decir los curriculum y/u hoja de trabajo en este proceso se seleccionará de unos cien o más candidatos que por lo menos cumplan con la especificación del trabajo para poder pasar a la siguiente fase.

Llenado del formulario de solicitud: La siguiente fase se refiere básicamente a que la entidad entrega a los postulantes un formulario para evaluar previamente al posible colaborador, en donde se realizan ítems que determinen con cada respuesta si los postulantes esta aptos para ocupar el puesto de trabajo, la calidad de un formulario, además garantiza una evaluación idónea y una mejor selección.

B. Selección del Personal

La selección del personal es el proceso que le sigue al reclutamiento, pues una vez ya identificada a las personas que cumplen con los requisitos para ocupare el puesto de trabajo, se debe elegir a la persona más idónea para ella, identificando de esta manera que sus capacidades con las funciones que demanda el puesto, ante ello se puede definir objetivamente que la selección “busca entre los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos disponibles con la intención de mantener o aumentar la

eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficacia de la organización” (Chiavenato, 2011, p. 144)

Por ende, Chiavenato, (2011) propone que las organizaciones para llegar a una eficiente selección de personal deben seguir el siguiente proceso:

Entrevista inicial: La entrevista inicial tiene dos objetivos verificar que el candidato cubra con el perfil establecido y proporcionar al candidato toda la información que requiera sobre el puesto y el proceso de reclutamiento.

Se pone en práctica la primera entrevista con los aspirantes elegidos, aquí se verifica que los datos contenidos en la solicitud sean los correctos en caso de necesitar más información acerca del candidato solo se realizan las preguntas necesarias; también se informa al interesado asuntos relevantes de la empresa (nombre del puesto, sueldo, prestaciones, entre otros). (Chiavenato, 2011, p. 146)

Aplicación de los exámenes: Los test o pruebas suelen ser clasificados de múltiples formas sin embargo los prototipos más aceptados son: Inteligencia, Aptitudes, Personalidad y Motivación. Antes de aplicar los exámenes de evaluación se debe efectuar alguna prueba el especialista deberá considerar ciertos aspectos. Las características del puesto y las características del individuo.

Entrevista final: En esta etapa después de la evaluación a todos los postulantes se procede a comparar todas las calificaciones del postulante con los demás candidatos y además se compara con las especificaciones y requerimientos del puesto. “Por lo tanto es importante que cada postulante demuestre todas sus capacidades para poder pasar esta prueba, en donde se irá reduciendo personal hasta quedarse con los profesionales eficientes y competitivos” (Chiavenato, 2011, p. 147).

Selección final por el departamento solicitante: Para seleccionar al postulante se deberá pedir el punto de vista del departamento que este solicitando al colaborador, tal es el caso que el encargado del departamento o el jefe pueda determinar si está en capacidad de poder asumir el cargo. (Chiavenato, 2011)

Solicitud de documentos información sobre el candidato: En esta etapa se considera solicitar documentos o pruebas que determinen que el postulante no posee ningún antecedente penal, para poder evitar todo tipo de percances que dañen la imagen de la entidad y así mismo tengan conocimiento sobre el tipo de persona que contrataran. (Chiavenato, 2011)

Aceptación: En este punto, el número de candidatos se habrá reducido considerablemente. De la comparación entre ellos se toma la decisión de cuál es la persona más idónea para desempeñar el puesto. Aquí concluye la selección propiamente dicha, aunque como tal no está finalizada hasta que el candidato/a esté integrado en la empresa. (Chiavenato, 2011)

1.2.2. Desempeño laboral

El rendimiento laboral hoy en día es esencial para las empresas puesto que depende mucho para poder obtener ganancias, es por ello que las organizaciones no esperan que sus trabajadores respondan por si solas en su puesto de trabajo, así que depende mucho del ambiente de trabajo en que se encuentran, entonces el rendimiento no solo depende de las personas, si no que muchas veces depende de lo que le brinda la organización para que se desempeñó y pueda llegar a los objetivos propuestos.

Por consiguiente, algunos autores definen con respecto al desempeño laboral, conceptualizándola como algo ligado a las características de cada persona, entre las cuales se pueden mencionar: “las cualidades,

necesidades y habilidades de cada individuo, que interactúan entre sí, con la naturaleza del trabajo y con la organización en general, siendo el desempeño laboral el resultado de la interacción entre todas estas variables” (Ivancevich, 2005, p. 22).

Así mismo Ariza, (2006) la define como: “un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, así como el grado de absentismo, con el fin de descubrir en qué medida es productivo el empleado, y así podrá mejorar su rendimiento futuro” (p. 23). Además, alude que mediante su análisis se puede conocer el nivel de desempeño de los empleados y las causas del mismo.

De acuerdo con las teorías mencionadas por los autores, podemos concluir que el desempeño laboral, se basa en las capacidades y habilidades que el colaborador demuestra para desarrollar las actividades y funciones que le han sido delegadas por la institución.

Ante todo lo antes expuesto hacemos referencia que el desempeño laboral actualmente es considerado uno de los factores más evaluados dentro de las organizaciones, ya que sus resultados muestran cuanto se ha ido mejorando periodo tras periodo y en caso de encontrar deficiencias proceder a remediarlos, es por este motivo que esta puede ser considerada una de las variables administrativas más estudiada y analizada por gran cantidad de autores, en el presente trabajo a continuación se presenta los más relevantes.

Conflictos en la evaluación del desempeño.

Con respecto a este componente que pocas veces las empresas prevén, pues existen también conflictos en la evaluación, puesto que:

Falla por razones comparables con estos tres pasos: definir el trabajo, evaluar el desempeño y presentar la información al empleado. Algunas fallan porque no se informa a los

subordinados, por adelantado, exactamente qué se espera de ellos, en función de un buen desempeño. Otras fallan debido a problemas con las formas o los métodos que se usan para evaluar y otro de los problemas es la sesión de entrevista para proporcionar retroalimentación al empleado; estos incluirán las discusiones y la mala comunicación. (Dessler, 2001, p. 45)

Evaluación del desempeño laboral:

La evaluación del desempeño se define como un proceso sistemático mediante el cual se evalúa el desempeño del empleado y su potencial de desarrollo de cara al futuro. Los pasos a seguir para valorar el rendimiento de cada miembro de la organización tienen la finalidad de establecer estrategias para la solución de problemas, motivar a los trabajadores y fomentar su desarrollo personal dentro de la empresa. La evaluación del desempeño es la que permite la medición del potencial humano de cada empleado para determinar su potencial con respecto a un puesto así mismo fortalece el tratamiento del potencial humano como una ventaja competitiva. Brinda oportunidades de crecimiento y de condiciones efectivas de participación de todos los miembros de la organización.

Métodos Modernos de Evaluación de desempeño.

Otros autores nos comentan de estos nuevos métodos de Evaluación de desempeño y nos hace referencia que su evolución es por las limitaciones que los mismos tienen, en la actualidad el nuevo enfoque hace referencia a “la autoevaluación y autodirección de las personas, mayor participación del personal en su propia planeación del desarrollo personal, concentrado en el futuro y en el mejoramiento continuo del desempeño” (Chiavenato, 2002, p. 321).

Evaluación Participativa por Objetivos (EPPO).

Este método se está adoptando actualmente en las organizaciones, ya que es un sistema de administración de desempeño en el cual participan los empleados y el gerente. “En este sistema se adopta la

técnica de relación intensa y visión proactiva, en que resurge la vieja administración por objetivos. La EPPO es democrática, participativa, envolvente y motivadora” (Chiavenato, 2002, p. 322).

Así mismo, Morales (2009) menciona que para la evaluación del desempeño laboral es necesario contar con la participación de todos los colaboradores que se encuentren laborando dentro de una determinada área o dependencia, ya que de este modo se podrá delimitar criterios homogéneos y compartidos por los participantes.

Es así que basándose en los indicadores a procesar en el método Kendall, una vez reunida la información necesaria, estos criterios se agrupan en dos grupos de desempeño: “A Nivel Personal” y “A Nivel Organizacional”, los mismos que se detallan a continuación: (Morales, 2009, p. 110)

A. Desempeño a Nivel Personal.

Este factor contiene todos aquellos criterios correspondientes al desarrollo y cumplimiento de las actividades programadas por parte de cada uno de los colaboradores, es decir, se toma en cuenta puntos específicos de la persona al momento de desarrollar su trabajo. Entre los puntos a evaluar dentro de esta dimensión se encuentran los siguientes: (Morales, 2009)

Calidad del trabajo: Mide la profesionalidad, exactitud, limpieza, frecuencia de error, y el esmero que caracteriza el servicio prestado por el evaluado en el cumplimiento de normas técnicas, procedimientos e instrucciones relacionadas con la actividad laboral que desempeña. (Morales, 2009, p. 115)

Disciplina laboral: Mide el comportamiento del evaluado en cuanto al aprovechamiento de la jornada laboral, violación de la disciplina tecnológica, cumplimiento del reglamento disciplinario interno. (Morales, 2009, p. 115)

Iniciativa y creatividad: Mide el grado de independencia con que el trabajador aporta ideas, criterios nuevos en su puesto de trabajo, forma de enfrentar situaciones no rutinarias e incorporación de mejoras al trabajo. Así mismo evalúa el cumplimiento de responsabilidades, disposición y entrega de trabajos. (Morales, 2009, p. 115)

Superación personal: Mide el cumplimiento por parte del trabajador de las acciones de capacitación y desarrollo profesional que le han sido programadas, al igual que los resultados alcanzados en las mismas. En este punto se toma en cuenta la capacidad del colaborador de recibir sugerencias y la destreza para utilizar los conocimientos adquiridos. (Morales, 2009, p. 116)

B. Desempeño a Nivel Organizacional.

Dentro de la organización la participación del colaborador resulta ser importante debido a que sin los esfuerzos que este realiza, no se podría cumplir con las tareas y obligaciones programadas, es por ello que la evaluación del desempeño a nivel organizacional permitirá identificar que personal se encuentra laborando de manera óptima con el resto de la organización. Es por ello que se tiene en cuenta lo siguiente: (Morales, 2009, p. 117)

Comunicación: Mide la capacidad que posee un colaborador para transmitir un determinado mensaje, tomando en cuenta la forma en que lo hace, los medios que emplea al momento de realizarlo, el cumplimiento de los procesos que debe de seguir, etc., hasta llegar al destinatario. “Mientras más efectivo sea una persona a la hora de transmitir un mensaje, obtendrá puntos a su favor, debido a que estaría demostrando mayor capacidad para hacerse entender” (Morales, 2009, p. 118).

Solución de problemas: Mide la capacidad del individuo para hacer frente a los problemas que continuamente se presentan en la organización, la manera de como los confronta y los medios y métodos que emplea para darle una solución oportuna. Es por ello que se evalúa el dominio que tiene sobre conceptos, métodos, técnicas, etc. (Morales, 2009, p. 118)

Cumplimiento del plan de trabajo: Mide el cumplimiento de las tareas que se le han sido asignadas al evaluado en tiempo, de forma cualitativa y cuantitativamente, a partir de los conocimientos, acciones y funciones a ejecutar en el puesto de trabajo. (Morales, 2009, p. 118).

Estos factores serán tomados como fuente principal para evaluar el desempeño laboral de los colaboradores de Municipalidad Provincial de Maynas en el año 2018, para determinar el nivel de desempeño e indicar recomendaciones a las empresas para mejorarlo.

1.3. Definición de términos básicos

Organización: Mide el grado de organización del puesto. (Morales, 2009, p. 118).

Responsabilidad: Mide el grado de dedicación en el trabajo, evalúa el cumplimiento de las tareas inherentes a su cargo, verificando la eficacia de las mismas. (Morales, 2009, p. 116).

Cooperación y trabajo en equipo: Mide el nivel de aceptación de las orientaciones del jefe y su colaboración eficaz en equipo. (Morales, 2009, p. 116)

Evaluación del desempeño laboral:

La evaluación del desempeño se define como un proceso sistemático mediante el cual se evalúa el desempeño del empleado y su potencial de desarrollo de cara al futuro

CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1 Formulación de la hipótesis

Hipótesis general

Hi: Existe relación directa entre el proceso para integrar personas y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Maynas, Iquitos año 2018.

Hipótesis específica

Hi1: La aplicación del proceso para integrar personas de la Municipalidad Provincial de Maynas, Iquitos año 2018, es deficiente.

Hi2: El nivel de desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Maynas, Iquitos año 2018, es bajo.

Hi3: El grado de relación entre el proceso para integrar personas y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Maynas, Iquitos año 2018, es significativo.

2.2 Variables y su operacionalización

Variable independiente: Proceso para integrar personas

Variable dependiente: Desempeño laboral

Variables	Indicadores	Índices	Escalas de medición
<u>DEPENDIENTE</u> Proceso para Integrar Personas	Proceso de Reclutamiento	Necesidad de mano de obra	Ordinal
		Divulgación	
		Recepción de los candidatos	
		Selección inicial	
		Llenado del formulario de solicitud	
	Proceso de Selección	Entrevista inicial	
		Aplicación de los exámenes	
		Entrevista final	
		Selección final por el departamento solicitante.	
		Solicitud de documentos información sobre el candidato.	
		Examen médico	
		Aceptación.	
<u>INDEPENDIENTE</u> Desempeño Laboral	Desempeño a nivel personal	Calidad del trabajo	Ordinal
		Disciplina laboral	
		Iniciativa y creatividad	
		Superación personal	
		Cooperación y trabajo en equipo	
		Responsabilidad	
	Desempeño a nivel organizacional	Comunicación	
		Solución de problemas	
		Cumplimiento del plan de trabajo	
		Organización	

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño

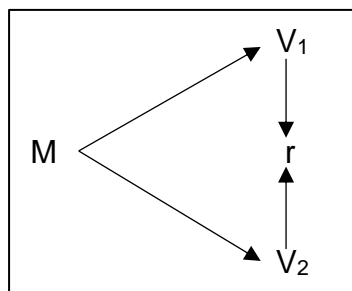
Tipo de investigación

En tanto, el tipo de investigación del presente estudio es descriptiva-correlacional, pues de acuerdo a los objetivos propuestos, inicialmente se realizará la descripción del comportamiento de cada una de las variables en la Municipalidad Provincial de Maynas, teniendo en cuenta la evaluación de cada una de las dimensiones y sus respectivos indicadores. Finalmente se establecerá la relación entre las variables mencionadas, tomando en cuenta el estadístico de correlación correspondiente. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

Diseño de la investigación

De acuerdo a la metodología descrita por Hernández, Fernández y Baptista (2014) en presente estudio tiene un enfoque cuantitativo, siendo esta de diseño no experimental, pues se evaluará las variables en su estado natural, es decir se analizará el comportamiento las variables en un sector dado, resultados que otorgarán la confirmación de la problemática prevista en la Municipalidad Provincial de Maynas en el año 2018; diseño que se encuentra esquematizada de la siguiente manera:

Esquema:



Donde:

M: Trabajadores municipales

V₁: Proceso para integrar personas

V₂: Desempeño laboral

r: Relación V₁ y V₂

3.2. Diseño muestral

Población

La población estará conformada por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Maynas, personal que según los registros otorgado por recursos humanos suman un número de 101 personas en modalidad de contratado.

Muestra

La muestra estará conformada por la totalidad de la población ya que para fines de la investigación se requiere encuestas a cada uno de los colaboradores, por lo que se tomará a 101 personas.

3.3. Procedimientos de recolección de datos

Técnicas: Para fines de la presente investigación se utilizará la técnica de la encuesta, la que evaluará cada una de las variables por separado, teniendo como principales informantes serán los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Maynas.

Instrumentos: De acuerdo a la técnica a emplear es necesaria la utilización del cuestionario como instrumento, la que será creada a través de los indicadores de cada una de las variables, es decir se formularán preguntas direccionadas a evaluar el proceso de integrar personas y el desempeño laboral.

Validez: Posteriormente se tomará en cuenta el criterio de expertos para la validación de los instrumentos, las que precisamente serán

evaluadas y calificadas a través del Informe de opinión respecto al instrumento de investigación.

Confiabilidad: Por otro lado, la confiabilidad se tratada una vez recolectada los datos, de tal forma se utilizará el programa SPSS para confiabilizar, a través del estadístico Alfa de Cronbach, la que calculará le índice correcto de confiabilidad.

3.4. Procesamiento y análisis de datos

Inicialmente se utilizará el programa Excel para tabular y procesar los datos obtenidos en las encuestas aplicadas a los trabajadores, posteriormente se utilizará el programa SPSS V.24 para confiabilidad los datos recolectados y establecer la relación entre las variables de estudio.

3.5. Aspectos éticos

Por otro lado, se respetará la privacidad de los encuestados en la recolección de datos, siendo la evaluación con total hermetismo en cuanto a la seguridad de la información.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Analizar la aplicación del proceso para integrar personas de la Municipalidad Provincial de Maynas, Iquitos año 2018.

Tabla 1

Necesidad de mano de obra

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
<u>Nunca</u>	<u>20</u>	<u>19%</u>
<u>Casi nunca</u>	<u>49</u>	<u>49%</u>
<u>A veces</u>	<u>25</u>	<u>24%</u>
<u>Casi siempre</u>	<u>4</u>	<u>3%</u>
<u>Siempre</u>	<u>5</u>	<u>4%</u>
<u>Total</u>	<u>101</u>	<u>100%</u>

Fuente: elaboración propia

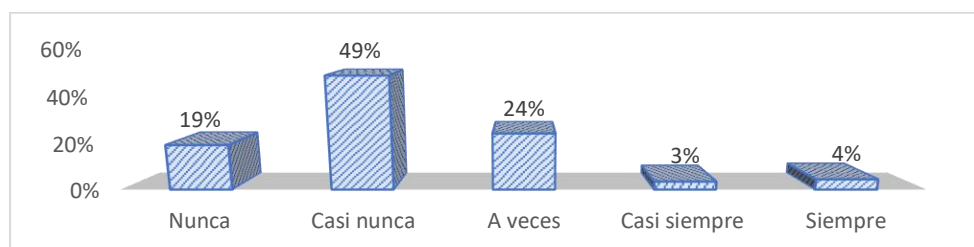


Figura 1: Necesidad de mano de obra

El 49% de los encuestados considera que casi nunca el feje del área informa al jefe de recursos humanos la necesidad de realizar el proceso de reclutamiento del puesto vacante, asimismo, pocas veces llena un formato indicando las características y requerimiento del puesto de trabajo.

Tabla 2

Divulgación

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
<u>Nunca</u>	<u>23</u>	<u>23%</u>
<u>Casi nunca</u>	<u>44</u>	<u>44%</u>
<u>A veces</u>	<u>23</u>	<u>23%</u>
<u>Casi siempre</u>	<u>4</u>	<u>4%</u>
<u>Siempre</u>	<u>7</u>	<u>7%</u>
<u>Total</u>	<u>101</u>	<u>100%</u>

Fuente: elaboración propia

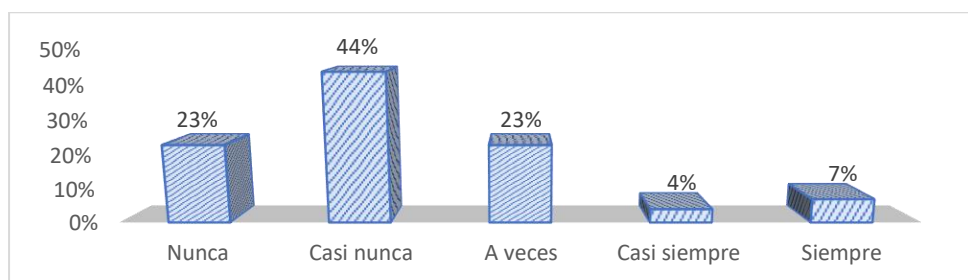


Figura 2: Divulgación

El 44% de los encuestados señalan que casi nunca se aplican medios de comunicación tanto interna como externa para divulgar la información, asimismo pocas veces se realiza un reclutamiento interno para ofrecer una vacante en la institución

Tabla 3

Recepción de los candidatos

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	23	23%
Casi nunca	39	39%
A veces	29	29%
Casi siempre	6	5%
Siempre	5	4%
Total	101	100%

Fuente: elaboración propia

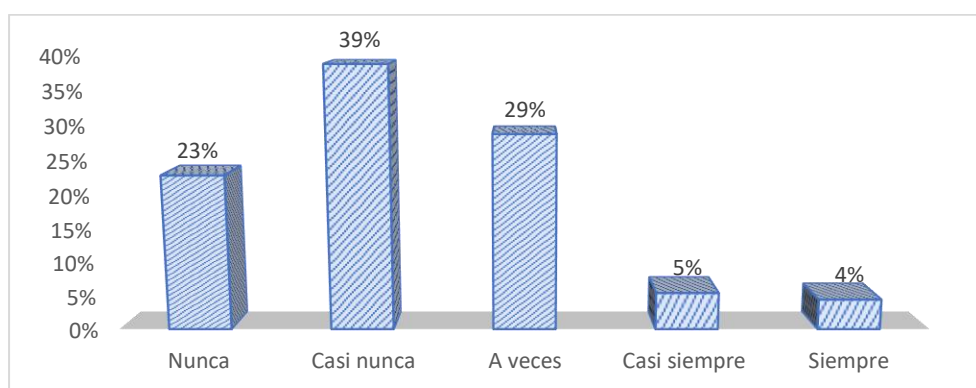


Figura 3: Recepción de los candidatos

El 39% de los encuestados señala que casi nunca la recepción de los candidatos al nuevo puesto de trabajo se realiza de manera amable.

Tabla 4

Selección inicial

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	22	21%
Casi nunca	43	42%
A veces	26	25%
Casi siempre	5	5%
Siempre	7	6%
Total	101	100%

Fuente: elaboración propia

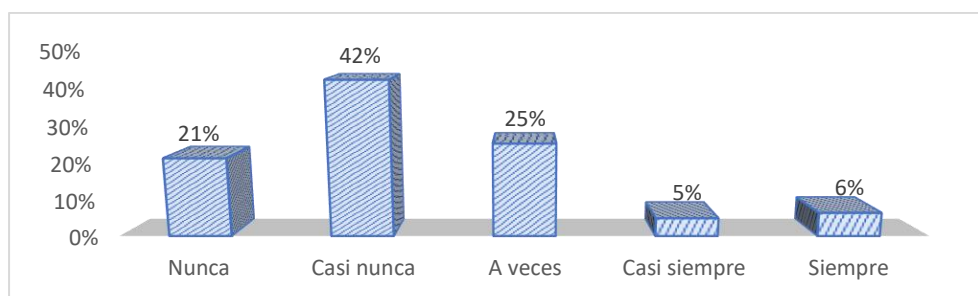


Figura 4: Selección inicial

El 42% de los encuestados señala que casi nunca la institución evalúa la documentación que posee cada candidato, como tampoco se realiza el análisis y estudio de la información sobre el contenido y de las especialidades de cada postulante.

Tabla 5

Llenado del formulario de solicitud

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	19	19%
Casi nunca	44	44%
A veces	26	26%
Casi siempre	6	6%
Siempre	6	6%
Total	101	100%

Fuente: elaboración propia

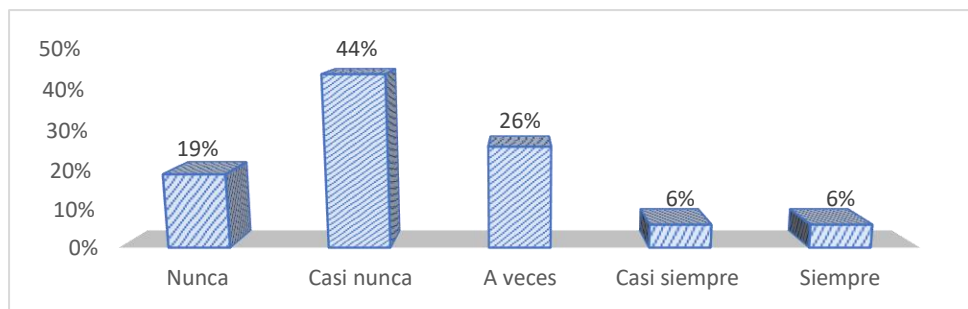


Figura 5: Llenado del formulario de solicitud

El 44% de los encuestados señala que la institución casi nunca entrega a los postulantes un formulario para evaluar previamente al posible colaborador.

Tabla 6

Entrevista inicial

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	22	21%
Casi nunca	41	41%
A veces	27	27%
Casi siempre	6	6%
Siempre	6	5%
Total	101	100%

Fuente: elaboración propia

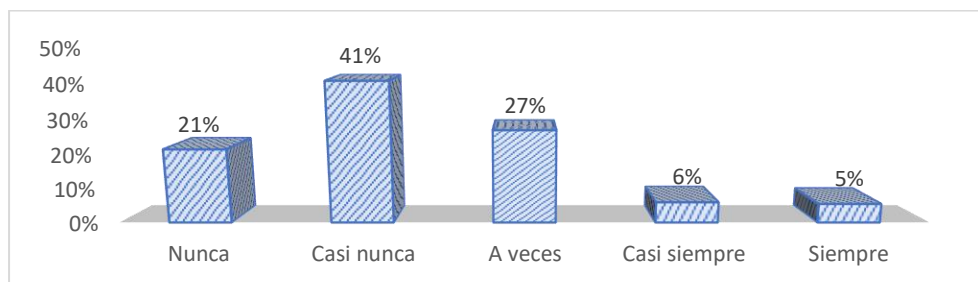


Figura 6: Entrevista inicial

El 41% de los encuestados menciona que casi nunca se verifica que el candidato cubra con el perfil establecido, tampoco se proporciona al candidato toda la información que requiera sobre el puesto y el proceso de reclutamiento

Tabla 7

Aplicación de los exámenes

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	23	23%
Casi nunca	36	36%
A veces	31	31%
Casi siempre	1	1%
Siempre	10	10%
Total	101	100%

Fuente: elaboración propia

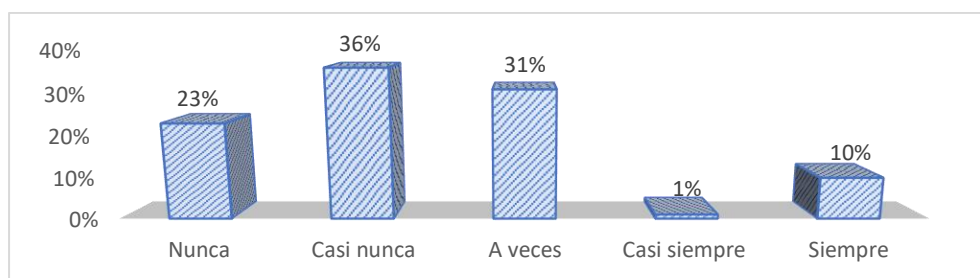


Figura 7: Aplicación de los exámenes

El 36% de los encuestados considera que casi nunca se evalúan las características del puesto y las características del individuo.

Tabla 8

Entrevista final

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	24	23%
Casi nunca	43	42%
A veces	24	23%
Casi siempre	6	6%
Siempre	6	5%
Total	101	100%

Fuente: elaboración propia

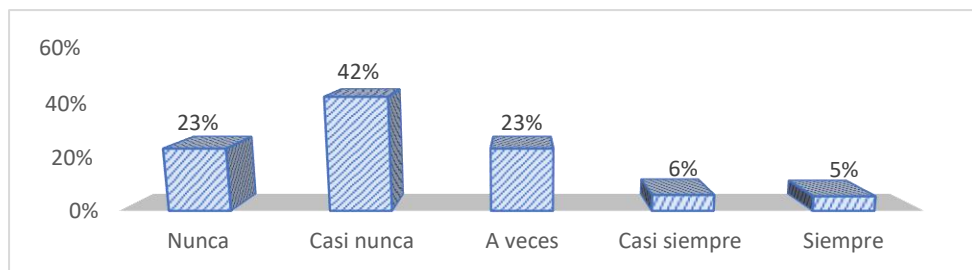


Figura 8: Entrevista final

El 42% de los encuestados considera que casi nunca se evalúa las capacidades del postulante, tampoco se compara la experiencia laboral, las prácticas realizadas, los estudios y la productividad que demuestre tener en determinado puesto.

Tabla 9

Selección final por el departamento solicitante.

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	23	23%
Casi nunca	43	43%
A veces	21	21%
Casi siempre	8	8%
Siempre	6	6%
Total	101	100%

Fuente: elaboración propia

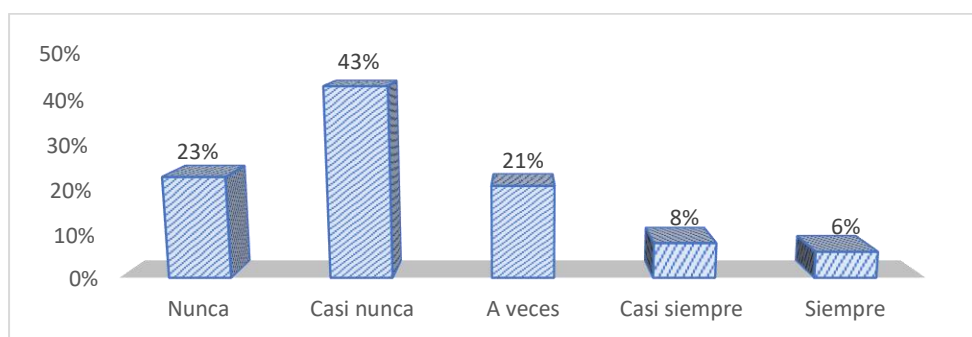


Figura 9: Selección final por el departamento solicitante.

El 43% de los encuestados señala que casi nunca el evaluado realiza preguntas con relación al puesto al que postula.

Tabla 10

Solicitud de documentos información sobre el candidato.

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	25	25%
Casi nunca	38	38%
A veces	29	29%
Casi siempre	6	6%
Siempre	3	3%
Total	101	100%

Fuente: elaboración propia

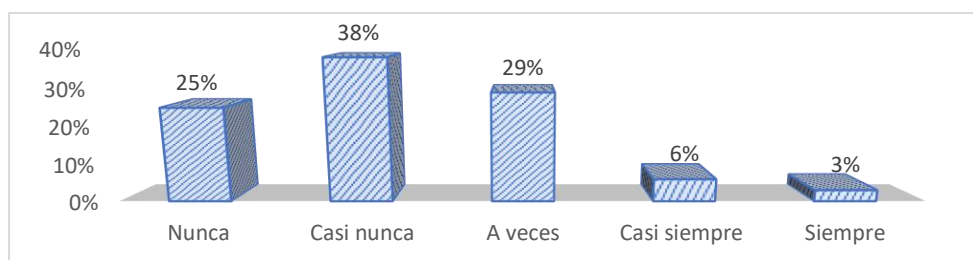


Figura 10: Solicitud de documentos información sobre el candidato

El 38% de los encuestados considera que casi nunca se solicita documentos o pruebas que determinen que el postulante no posee ningún antecedente penal.

Tabla 11

Examen médico.

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	23	23%
Casi nunca	41	41%
A veces	26	26%
Casi siempre	5	5%
Siempre	6	6%
Total	101	100%

Fuente: elaboración propia

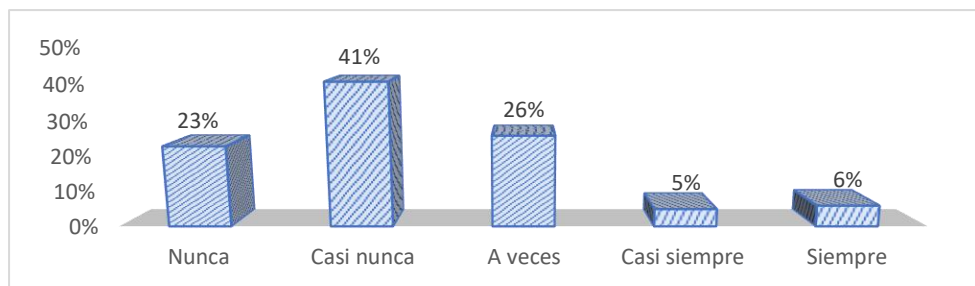


Figura 11: Examen médico.

El 41% de los encuestados considera que la institución casi nunca toma en cuenta que el postulante tiene que estar sin ninguna dificultad mental y física para poder desempeñarse adecuadamente en labores.

Tabla 12

Aceptación

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	22	22%
Casi nunca	37	37%
A veces	28	28%
Casi siempre	9	9%
Siempre	5	5%
Total	101	100%

Fuente: elaboración propia

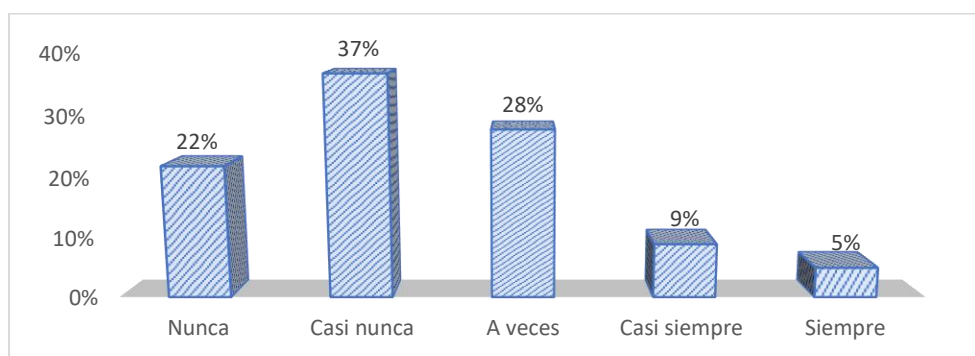


Figura 12: Aceptación

El 37% de las personas encuestadas señalan que casi nunca la aceptación se realiza al postulante más idóneo para el puesto de trabajo.

4.2. Conocer el nivel de desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Maynas, Iquitos año 2018.

Tabla 13

Calidad del trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	19	19%
Casi nunca	48	48%
A veces	26	25%
Casi siempre	4	3%
Siempre	5	5%
Total	101	100%

Fuente: elaboración propia

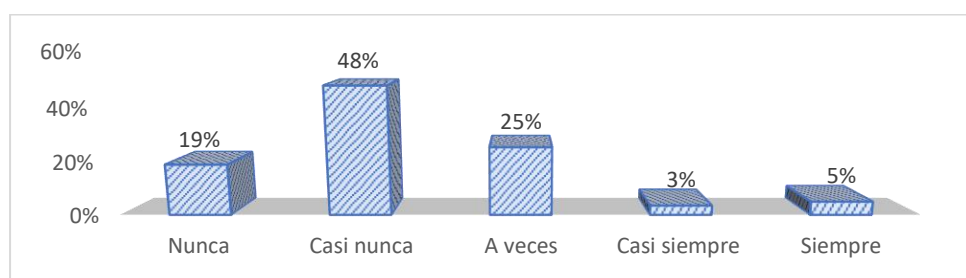


Figura 13: Calidad del trabajo

El 48% de los encuestados señalan que casi nunca los colaboradores desempeñan su trabajo con profesionalidad, asimismo el servicio prestado por los colaboradores tiene baja frecuencia de error.

Tabla 14

Disciplina laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	19	19%
Casi nunca	45	44%
A veces	25	25%
Casi siempre	6	6%
Siempre	7	6%
Total	101	100%

Fuente: elaboración propia

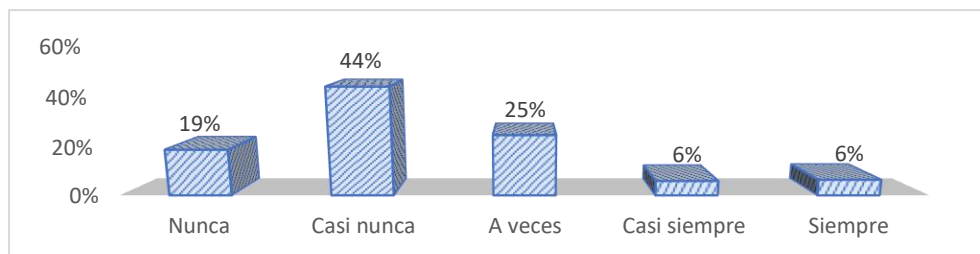


Figura 14: Disciplina laboral

El 44% de los encuestados consideran que casi nunca la jornada laboral por parte del colaborador trae buenos resultados para la organización.

Tabla 15

Iniciativa y creatividad

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	19	19%
Casi nunca	47	46%
A veces	24	23%
Casi siempre	7	6%
Siempre	6	5%
Total	101	100%

Fuente: elaboración propia

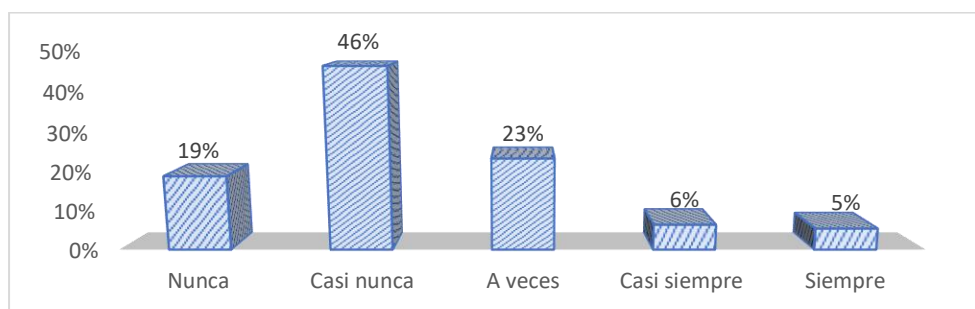


Figura 15: Iniciativa y creatividad

El 46% de los encuestados considera que los colaboradores casi nunca aportan ideas y criterios nuevos hacia la organización, tampoco se ven constantes mejoras y cumplimiento de responsabilidades dentro de la organización.

Tabla 16

Superación personal

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	23	23%
Casi nunca	44	44%
A veces	25	24%
Casi siempre	5	5%
Siempre	5	4%
Total	101	100%

Fuente: elaboración propia

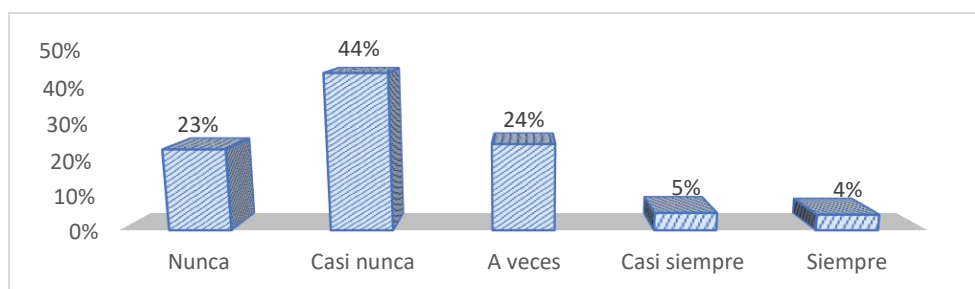


Figura 16: Superación personal

El 44% de los encuestados considera que casi nunca los resultados alcanzados por los colaboradores son adecuados, como también las acciones programadas dentro de la organización no son alcanzadas a tiempo.

Tabla 17

Cooperación y trabajo en equipo

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	20	19%
Casi nunca	47	46%
A veces	27	26%
Casi siempre	4	3%
Siempre	5	5%
Total	101	100%

Fuente: elaboración propia

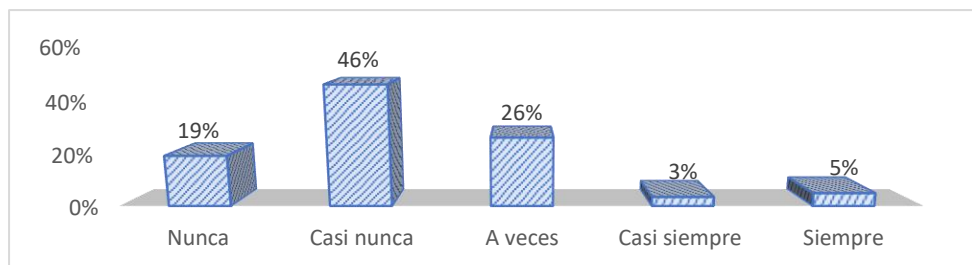


Figura 17: Cooperación y trabajo en equipo

El 46% de los encuestados considera que casi nunca existe constante participación por parte de los colaboradores en los trabajos realizados en equipo, además las orientaciones del jefe y su colaborador no son eficaces en la organización.

Tabla 18

Responsabilidad

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	21	21%
Casi nunca	44	44%
A veces	25	24%
Casi siempre	6	5%
Siempre	6	6%
Total	101	100%

Fuente: elaboración propia

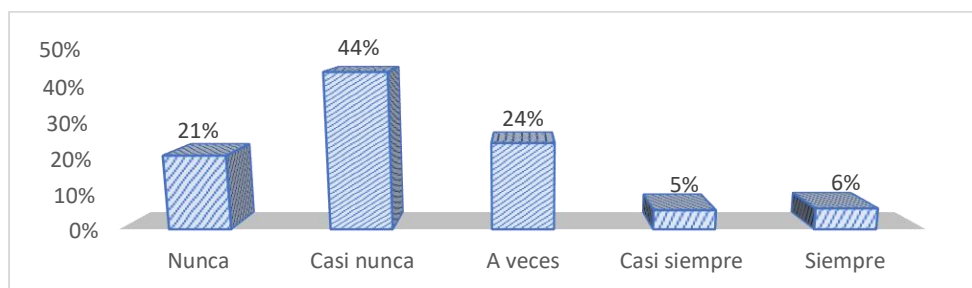


Figura 18: Responsabilidad

El 44% de los encuestados señala que los colaboradores casi nunca dedican tiempo y concentración a su trabajo, tampoco son eficientes el cumplimiento de las tareas alcanzadas en la organización.

Tabla 19

Comunicación

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	20	19%
Casi nunca	46	45%
A veces	25	25%
Casi siempre	7	6%
Siempre	5	4%
Total	101	100%

Fuente: elaboración propia

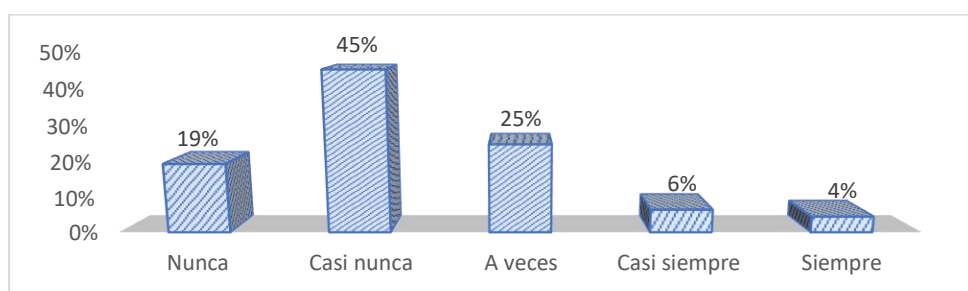


Figura 19: Comunicación

El 45% de los encuestados señala que casi nunca es fluido y coherente el dialogo interno por parte de los colaboradores en la organización, además consideran que la comunicación existente pocas veces crea buenas relaciones entre compañeros de trabajo.

Tabla 20

Solución de problemas

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	21	21%
Casi nunca	45	44%
A veces	26	26%
Casi siempre	5	4%
Siempre	5	5%
Total	101	100%

Fuente: elaboración propia

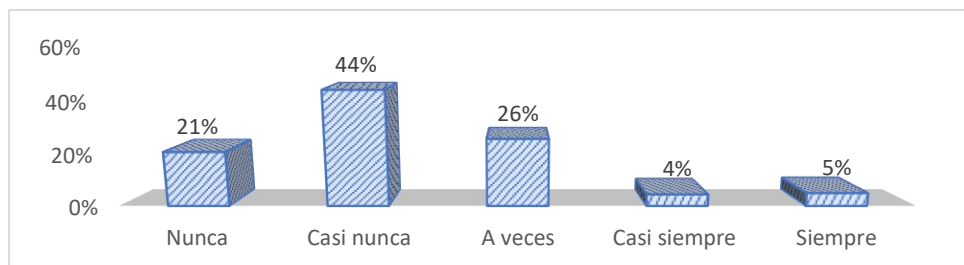


Figura 20: Solución de problemas

El 44% de los encuestados considera que casi nunca los problemas son resueltos sin ningún inconveniente, además consideran que no existe alguien capaz que se encargue de solucionar los problemas de la organización.

Tabla 21

Cumplimiento del plan de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	19	19%
Casi nunca	45	44%
A veces	27	26%
Casi siempre	4	4%
Siempre	7	7%
Total	101	100%

Fuente: elaboración propia

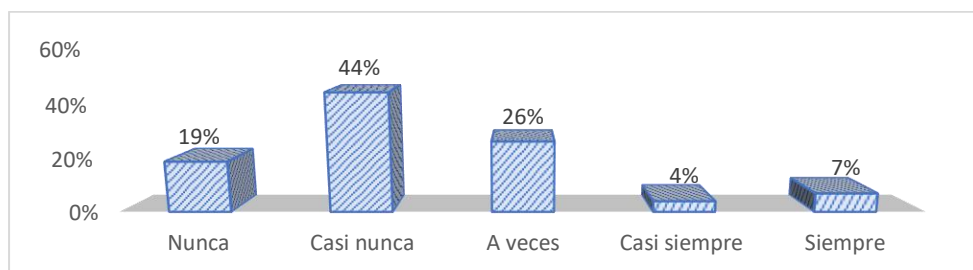


Figura 21: Cumplimiento del plan de trabajo

El 44% de los encuestados señala que las metas propuesta casi nunca se cumplen de acuerdo a los objetivos trazados, además el personal pocas veces cumple con los parámetros establecidos para desarrollar sus actividades laborales.

Tabla 22

Organización

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	23	23%
Casi nunca	42	42%
A veces	24	23%
Casi siempre	5	4%
Siempre	8	8%
Total	101	100%

Fuente: elaboración propia

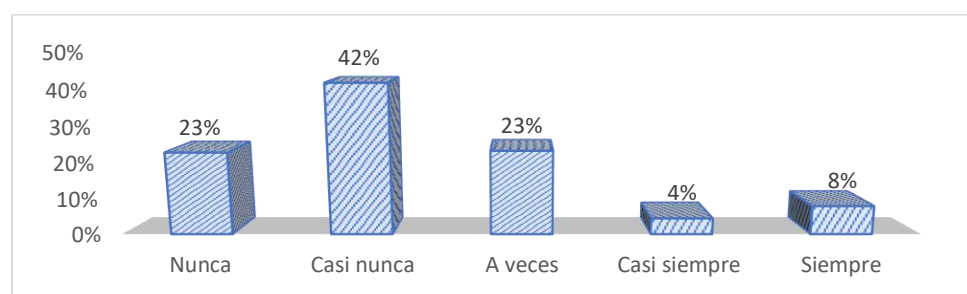


Figura 22: Organización

El 42% de los encuestados considera que la estructura técnica casi nunca se encuentra relacionada con las funciones de los recursos humanos para alcanzar los objetivos.

4.3. Establecer el grado de relación entre el proceso para integrar personas y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Maynas, Iquitos año 2018.

Tabla 23

Relación entre el proceso para integrar personas y el desempeño laboral

			Proceso para integrar personas	Desempeño o laboral
Rho de Spearman	Proceso para integrar personas	Coeficiente de correlación	1,000	,845**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Desempeño laboral	N	101	101
		Coeficiente de correlación	,845**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	101	101

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

Fuente: procesamiento de datos SPSS v.24

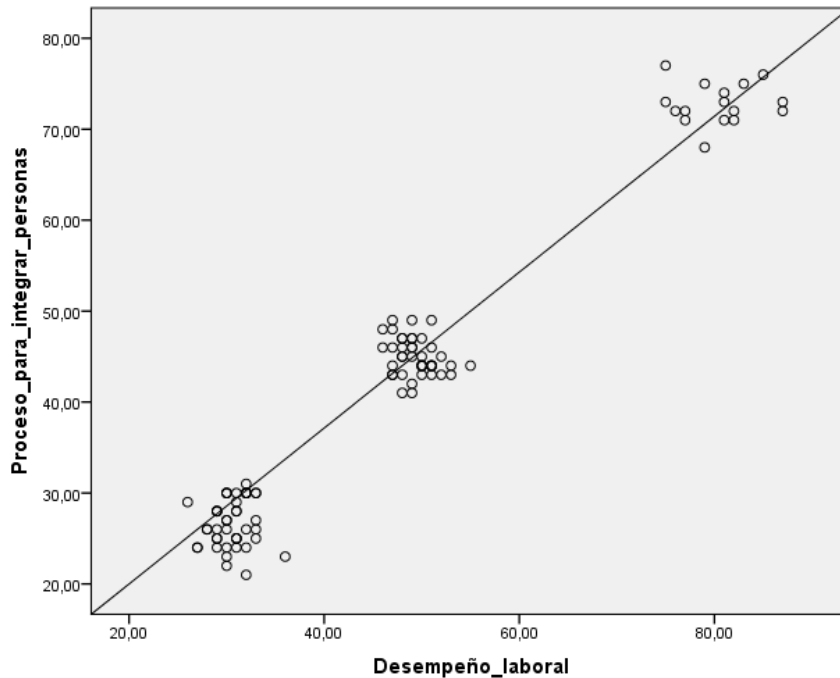


Figura 23: Relación entre el proceso para integrar personas y el desempeño laboral

Tras el procesamiento de datos en el programa SPSS, en cuanto a las tablas de baremación se logra identificar que los trabajadores que califican como deficiente el proceso para integrar personas, por lo que su desempeño es bajo, ya que de acuerdo a la calificación predomina esta tendencia. Asimismo, en la tabla y figura 23 se evidencia el grado de relación, la cual mediante el análisis estadístico del Rho de Spearman se obtuvo el coeficiente de correlación de 0,845 (correlación positiva y significativa) y un p valor igual a 0,000, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna (Hi) y se rechaza la hipótesis nula (Ho), es decir, existe relación directa entre el proceso para integrar personas y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Maynas, Iquitos año 2018.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Una vez obtenido los resultados y haber analizado se determinó que la variable proceso de integrar personas se viene desarrollando de manera inadecuada se han identificado ciertas deficiencias que impiden un mejor resultado entre estas tenemos la falta de comunicación entre colaboradores y jefes, asimismo la selección del personal está siendo manejado deficientemente, pues no verifican que el candidato cubra con los requisitos establecidos, de tal manera el candidato muchas veces desconoce el puesto al que postula ya que las empresas no le brinda información sobre ella, en cuanto a la aplicación de exámenes muchas veces no se evalúan las características del puesto de y las características del individuo, por otro lado en la entrevista final se ha logrado identificar que no se vienen evaluando las capacidades del postulante, pues no se califican a experiencias aboral, los estudios realizados, etc, por otro lado en la selección final por el departamento solicitante se limitan hacer preguntas con relación al puesto que postula, por lo que tampoco solicitan documentos, en cuanto al examen médico no lo realizan con el especialista en estos términos por lo que se obvian puntos importantes para su buen desempeño del personal, finalmente se ha logrado identificar que muchas a causa de estas deficiencias expuestas no se aceptan personal idóneo para trabajar generando que se brinde oportunidades a personas con menos cualidades y con falta compromiso. Por su parte Pesantez (2014) determina que existe una inadecuada selección de personal, pues ésta, se realiza al margen de las consideraciones técnicas que el subsistema de reclutamiento, selección recomienda, carencia que generan inconformidad dentro de la nómina y tiene directa afectación, en el sentido negativo, por supuesto, en la atención al cliente, que en última instancia es el perjudicado con un servicio que no compensa el pago que realiza. La presente investigación y los resultados obtenidos coinciden pues en ambas organizaciones la selección de personal se encuentra manejadas inadecuadamente y eso se debe a que las instituciones no establecen parámetros para seleccionar a personal idóneo que ocupara dicho puesto, es decir no existe un proceso adecuado para integrar personas.

En la presente investigación, de la variable desempeño laboral, luego de haber obtenido los resultados se procede a describir cada uno de ellos, se determinó que el desempeño de los colaboradores se está desarrollando de manera deficiente, puesto que en la ejecución de sus actividades lo realizan por compromiso y no voluntad y la identificación con la institución, es por ello que los errores cometidos por los colaboradores es frecuentemente, asimismo el desempeño a nivel organizacional de los trabajadores se está realizando en un nivel bajo puesto que así se ha posicionado de acuerdo a los resultados obtenidos, debido a que no existe una comunicación fluida entre trabajadores y directivos de la empresa, por lo que no existe una comprensión de lo cual está afectando notablemente en el desarrollo de las actividades. Asimismo, se menciona autores lo cual se relacionan con la investigación. Cevallos (2013) menciona que el proceso de selección empleado por la institución evidenció que para el análisis de puestos no utiliza las técnicas establecidas para estos fines entre las que se destacan ausencia de pruebas de conocimientos, entrevistas, y exámenes pre ocupacionales. No existe en la institución un proceso de guía al nuevo trabajador hacia la incorporación a su puesto limitando la adaptación lo más pronto posible a su nuevo ambiente de trabajo, sus nuevos compañeros y nuevas obligaciones. Las personas son fuente de impulso propio que dinamiza la institución, y no agentes pasivos, inertes y estáticos, es así que los resultados sí coinciden, puesto que menciona que los trabajadores no cumplen con las responsabilidades en su puesto de trabajo, demostrando ausencia ante ello, pero por otro lado existe una comunicación eficiente.

CAPÍTULO VI: PROPUESTA

La oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Maynas, debe realizar un análisis de puestos, definir el perfil para cada puesto, las obligaciones y responsabilidades de acuerdo al puesto de trabajo y realizar pruebas como entrevistas para conocer sus aptitudes y actitudes de los postulantes.

La Municipalidad Provincial de Maynas a través de la oficina pertinente, debe realizar una evaluación del desempeño laboral como un indicador de crecimiento de cada personal en su trabajo; con eso el alcalde o el gerente podrá tomar decisiones; en este caso mi propuesta es realizar una retroalimentación de 360 grados con el fin de monitorear y medir el desempeño del personal.

El órgano pertinente debe reestructurar el reglamento interno, en la cual debe especificar las obligaciones que el personal tendrá que acatarse según el puesto que se le otorga, esto con el fin de evitar conflictos.

CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES

Tras el análisis de los resultados obtenidos de las encuestas, la presente investigación ha llegado a las siguientes conclusiones:

Se determinó que el proceso para integrar personas se viene desarrollando de forma regular, debido a la serie de falencias existentes, ello se percibe en que casi nunca el jefe del área informa al jefe de recursos humanos la necesidad de realizar el proceso de reclutamiento del puesto vacante, así mismo pocas veces se aplican medios de comunicación tanto interna como externa para divulgar la información, casi nunca la institución evalúa la documentación que posee cada candidato, la institución no toma en cuenta que el postulante tiene que estar sin ninguna dificultad mental y física para poder desempeñarse adecuadamente en labores, por último no se recluta al postulante más idóneo para el puesto de trabajo.

Por otro lado, se determinó que el desempeño laboral del personal es regular, ya que los colaboradores desempeñan su trabajo con poca profesionalidad, asimismo el servicio prestado tiene baja frecuencia de error, casi nunca la jornada laboral trae buenos resultados para la organización, pocas veces el personal aporta ideas y criterios nuevos, tampoco se ven constantes mejoras y cumplimiento de responsabilidades, no existe constante participación por parte de los colaboradores en los trabajos realizados en equipo, además las orientaciones del jefe y su colaborador no son eficaces en la organización, casi nunca el diálogo es fluido y coherente, los problemas no son resueltos sin ningún inconveniente, y la estructura técnica no se encuentra relacionada con las funciones de los recursos humanos para alcanzar los objetivos.

Finalmente se ha logrado determinar que existe relación directa entre el proceso para integrar personas y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Maynas, Iquitos año 2018, hipótesis alterna que ha sido corroborada mediante el análisis estadístico del Rho de Spearman el cual arrojó un coeficiente de correlación de 0,845 (correlación positiva y significativa) y un p valor igual a 0,000.

CAPÍTULO VIII: RECOMENDACIONES

Asimismo, tras describir las conclusiones a las que ha llegado la presente investigación, se plantea las siguientes recomendaciones de mejora:

Se recomienda al Gerente General de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Maynas, reforzar el proceso de reclutamiento realizando primero un análisis de puestos, definir el perfil para cada puesto, las obligaciones y responsabilidades de acuerdo al puesto de trabajo; además, aplicar pruebas como entrevistas para conocer sus aptitudes y actitudes de los postulantes.

Se recomienda al alcalde la Municipalidad Provincial de Maynas, realizar una evaluación del desempeño laboral ya que esto sirve como un indicador de crecimiento de cada personal en su trabajo, asimismo esto ayudará a que los trabajadores se den cuenta de sus errores y sus aciertos; con eso el alcalde o el gerente podrá tomar decisiones a quien despedir, capacitar o ascender de puesto. En este caso se propone una retroalimentación de 360 grados con el fin de monitorear y medir el desempeño del personal.

Se recomienda al alcalde reestructurar el reglamento interno, en la cual especifique las obligaciones que el personal tendrá que acatarse según el puesto que se le otorga esto con el fin de evitar conflictos. Para el desempeño laboral se recomienda crear indicadores al área de recursos humanos, por ejemplo: niveles de conductas, resultados de evaluaciones, gestión por objetivos, observación de conductas, etc.

CAPÍTULO VIII: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alarcón, D. G. (2015). *La Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la provincia del Carchi*. Tesis de pregrado, Universidad Politécnica Estatal de Carchi, Tulcán, Ecuador.
- Alles, M. (2005). *Desempeño por competencias: evaluación de 360°*. México: Ed. GRANIZA S.A.
- Ariza, J. A. (2006). *Dirección y Administración Integrada de Personas*. Madrid - España: Editorial Mc Graw Hill.
- Cevallos, Y. P. (2013). *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral, Dirección Provincial Agropecuaria de Santa Elena, año 2013*. Tesis de pregrado, Universidad Estatal Península de Santa Elena, La Libertad, Ecuador.
- Chiavenato, I. (2002). *Administración de recursos humanos. 5ª Ed.* Bogotá: McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión de Talento Humano (Tercera Edición)*. México, D. F.: McGraw-Hill/Interamericaba Editores.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones*. México, D.F, : McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. .
- Chong, R. (2017). *La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Punchana – periodo 2014*. Tesis de maestría, Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, Iquitos, Perú.
- Dessler, G. (2001). *Administración de personal, 8ª Ed.* México: Pearson Educación.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ta ed.). México DF: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A.
- Inca, K. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015*. Tesis de pregrado, Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Perú.
- Ivancevich, J. M. (2005). *Administración de Recursos Humanos (9ª Edición)*. México: Editorial McGraw Hill.
- Macedo, C. N., & Risco, M. B. (2014). *Liderazgo del director y desempeño laboral del docente de Instituciones Educativas Secundarias Públicas del Distrito de San Juan Bautista, en el año 2014*”. Tesis de maestría, Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, Iquitos, Perú.
- Morales, A. (2009). *Capital humano: Hacia un sistema de gestión en la empresa cubana. La Habana (6ª Ed)*. Cuba: Editora Política.
- Pesantez, H. I. (2014). *El proceso de reclutamiento y selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del GADMP Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio de Pujili*. Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.
- Rengifo, R. (2016). *Calidad del proceso de reclutamiento y selección de personal y desempeño laboral de los trabajadores del gobierno*

- regional de San Martín, Moyobamba, 2012 -2015*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú.
- Werther, W. B., & Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las empresas (sexta edición)*. México, D.F: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V. .
- Yupanqui, M. A. (2016). *Proceso de reclutamiento, selección de personal y el desempeño laboral del personal de la I.E.P Virgen de la Asunción del distrito de el Porvenir 2015*. Tesis de licenciado, Universidad Nacional de Trujillo , Trujillo, Perú.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	Variable I	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Proceso de Integrar Personas	Proceso de Reclutamiento	Necesidad de mano de obra	ORDINAL
¿Qué relación existe entre el proceso para integrar personas y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Maynas, Iquitos año 2018?	Determinar la relación existente entre el proceso para integrar personas y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Maynas, Iquitos año 2018.	Hi: Existe relación directa entre el proceso para integrar personas y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Maynas, Iquitos año 2018.			Divulgación	
					Recepción de los candidatos	
					Selección inicial	
					Llenado del formulario de solicitud	
				Proceso de Selección	Entrevista inicial	
Problemas Específicos	Objetivo Especifico	Hipótesis Especificas		Aplicación de los exámenes		
				Entrevista final		
				Selección final por el departamento solicitante.		
				Solicitud de documentos información sobre el candidato.		
			Aceptación.			
<ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es la aplicación del proceso para integrar personas de la Municipalidad Provincial de Maynas, Iquitos año 2018? ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Maynas, Iquitos año 2018? ¿Cuál es el grado de relación entre el proceso para integrar personas y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Maynas, Iquitos año 2018? 	<ul style="list-style-type: none"> Analizar la aplicación del proceso para integrar personas de la Municipalidad Provincial de Maynas, Iquitos año 2018. Conocer el nivel de desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Maynas, Iquitos año 2018. Establecer el grado de relación entre el proceso para integrar personas y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Maynas, Iquitos año 2018. 	<ul style="list-style-type: none"> Hi1: La aplicación del proceso para integrar personas de la Municipalidad Provincial de Maynas, Iquitos año 2018, es deficiente. Hi2: El nivel de desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Maynas, Iquitos año 2018, es bajo. Hi3: El grado de relación entre el proceso para integrar personas y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Maynas, Iquitos año 2018, es significativo. 	Variable II	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
			Desempeño o Laboral	Desempeño a nivel personal	Calidad del trabajo	ORDINAL
					Disciplina laboral	
					Iniciativa y creatividad	
					Superación personal	
					Cooperación y trabajo en equipo	
			Desempeño a nivel organizacional	Desempeño a nivel organizacional	Responsabilidad	
					Comunicación	
					Solución de problemas	
					Cumplimiento del plan de trabajo	
Organización						

DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS				
	Población	Para la reelección de datos:				
No Experimental	La población estará conformada por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Maynas, personal que según los registros otorgado por recursos humanos suman un numero de 101 personas en modalidad de contratado.	Encuesta				
Tipo de estudio	Muestra	INTRUMENTOS				
Descriptiva Correlacional	La muestra estará conformada por la totalidad de la población ya que para fines de la investigación se requiere encuestas a cada uno de los colaboradores, por lo que se tomará a 101 personas.	Cuestionario				

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

ENCUESTA PARA EVALUAR EL PROCESO DE INTEGRAR PERSONAS

Área:

Fecha.....

Buenos días, me encuentro realizando un estudio sobre el reclutamiento y selección de personal en la Municipalidad Provincial de Maynas, solicito que responda las siguientes preguntas que se mantendrán de manera confidencial. Muchas gracias.

Instrucciones: Lea atentamente cada ítem y responda con una X en los recuadros según su propio criterio.

PROCESO DE INTEGRAR PERSONAS						
RECLUTAMIENTO		Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
• Necesidad de mano de obra						
1	¿Considera que el feje del área informa al jefe de recursos humanos la necesidad de realizar el proceso de reclutamiento del puesto vacante?					
2	¿Considera Ud. que el jefe llena un formato indicando las características y requerimiento del pues de trabajo?					
• Divulgación						
3	¿Se aplican medios de comunicación tanto interna como externa para divulgar la información?					
4	¿Considera que primero se realiza un reclutamiento interno para ofrecer una vacante en la institución?					
• Recepción de los candidatos						
5	¿La recepción de los candidatos al nuevo puesto de trabajo se realiza de manera amable?					
6	¿Se registra la información de los candidatos a ocupar el puesto de trabajo?					
• Selección inicial						
7	¿Considera que la institución evalúa la documentación que posee cada candidato?					
8	¿Se realiza el análisis y estudio de la información sobre el contenido y de las especialidades de cada postulante?					
• Llenado del formulario de solicitud						

PROCESO DE INTEGRAR PERSONAS						
RECLUTAMIENTO		Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
9	¿La institución entrega a los postulantes un formulario para evaluar previamente al posible colaborador?					
SELECCIÓN						
• Entrevista inicial						
10	¿Se verifica que el candidato cubra con el perfil establecido?					
11	¿Se proporciona al candidato toda la información que requiera sobre el puesto y el proceso de reclutamiento?					
• Aplicación de los exámenes						
12	¿Considera que se evalúan las características del puesto y las características del individuo?					
• Entrevista final						
13	¿Considera que se evalúa las capacidades del postulante?					
14	¿Se comparará la experiencia laboral, las prácticas realizadas, los estudios y la productividad que demuestre tener en determinado puesto?					
• Selección final por el departamento solicitante.						
15	¿Considera que el evaluador realiza preguntas con relación al puesto al que postula?					
• Solicitud de documentos información sobre el candidato.						
16	¿Se solicita documentos o pruebas que determinen que el postulante no posee ningún antecedente penal?					
• Examen medico						
17	¿La institución tome en cuenta que el postulante tiene que estar sin ninguna dificultad mental y física para poder desempeñarse adecuadamente en labores?					
• Aceptación.						
18	¿La aceptación se realiza al postulante más idóneo para el puesto de trabajo?					

ENCUESTA PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES

Área:

Fecha:

Buenos días, me encuentro realizando un estudio para conocer el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Maynas, solicito que responda las siguientes preguntas que se mantendrán de manera confidencial. Muchas gracias.

Instrucciones: Lea atentamente cada ítem y responda con una X en los recuadros de la derecha según su propio criterio.

DESEMPEÑO LABORAL						
	DESEMPEÑO A NIVEL PERSONAL	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
	Calidad del trabajo					
1	¿Los colaboradores desempeñan su trabajo con profesionalidad?					
2	¿El servicio prestado por los colaboradores tiene baja frecuencia de error?					
	Disciplina laboral.					
3	¿El aprovechamiento en la jornada laboral por parte del colaborador trae buenos resultados para la organización?					
4	¿El reglamento disciplinario interno es cumplido de forma correcta dentro de la organización?					
	Iniciativa y creatividad					
5	¿Los colaboradores aportan ideas y criterios nuevos hacia la organización?					
6	¿Se ven constantes mejoras y cumplimiento de responsabilidades dentro de la organización?					
	Superación personal					
7	¿Los resultados alcanzados por los colaboradores los adecuados?					
8	¿Las acciones programadas dentro de la organización son alcanzadas a tiempo?					
	Cooperación y trabajo en equipo					
9	¿Existe constante participación por parte de los colaboradores en los trabajos realizados en equipo?					
10	¿Las orientaciones del jefe y su colaborador son eficaces en la organización?					

DESEMPEÑO LABORAL						
	DESEMPEÑO A NIVEL PERSONAL	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
	Responsabilidad					
11	¿Los colaboradores dedican tiempo y concentración a su trabajo?					
12	¿Es eficiente el cumplimiento de las tareas alcanzadas en la organización?					
	DESEMPEÑO A NIVEL ORGANIZACIONAL					
	Comunicación					
13	¿Es fluido y coherente tal dialogo interno por parte de los colaboradores en la organización?					
14	¿Considera que la comunicación crea buenas relaciones entre compañeros de trabajo?					
	Solución de problemas					
15	¿Los problemas presentados en La organización son resueltos sin ningún inconveniente?					
16	¿Considera que existe alguien que se encargue de solucionar los problemas de la organización?					
	Cumplimiento del plan de trabajo					
17	¿Las metas propuestas son cumplidas de acuerdo a los objetivos trazados?					
18	¿El personal cumple con los parámetros establecidos para desarrollar sus actividades laborales?					
	Organización					
19	¿La estructura técnica se encuentra relacionada con las funciones de los recursos humanos para alcanzar los objetivos?					
20	¿El Personal demuestra ser organizado en las actividades que desarrolla en la institución?					

Anexo 3: Análisis de fiabilidad – Alfa de Cronbach

Variable Independiente: Proceso para integrar personas

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	101	100,0
Casos Excluidos ^a	0	,0
Total	101	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,978	18

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
PIP1	39,37	238,294	,778	,977
PIP2	39,34	236,046	,786	,977
PIP3	39,32	230,399	,849	,977
PIP4	39,32	234,559	,825	,977
PIP5	39,29	230,107	,861	,977
PIP6	39,32	238,119	,803	,977
PIP7	39,26	233,213	,835	,977
PIP8	39,29	231,747	,855	,977
PIP9	39,24	233,323	,837	,977
PIP10	39,25	237,008	,811	,977
PIP11	39,29	229,247	,873	,976
PIP12	39,21	230,286	,848	,977
PIP13	39,34	230,946	,865	,976
PIP14	39,31	234,675	,819	,977
PIP15	39,29	231,147	,866	,976
PIP16	39,36	234,992	,827	,977
PIP17	39,30	232,691	,842	,977
PIP18	39,22	232,032	,853	,977

Variable Dependiente: Desempeño laboral

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	101	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	101	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,979	20

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
DL1	44,05	274,448	,814	,978
DL2	43,96	276,698	,787	,978
DL3	43,88	271,806	,837	,977
DL4	43,95	271,868	,851	,977
DL5	43,99	273,550	,813	,978
DL6	43,91	272,582	,849	,977
DL7	44,05	274,888	,827	,978
DL8	44,03	273,309	,812	,978
DL9	44,03	275,809	,802	,978
DL10	43,97	274,189	,824	,978
DL11	43,96	273,798	,801	,978
DL12	43,97	271,329	,853	,977
DL13	43,92	273,154	,816	,978
DL14	44,02	275,860	,807	,978
DL15	44,04	274,078	,832	,978
DL16	43,96	274,298	,802	,978
DL17	43,90	271,590	,845	,977
DL18	43,95	272,948	,826	,978
DL19	43,97	272,349	,831	,978
DL20	43,94	267,096	,882	,977