

**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**



**LA INFLUENCIA DE LA PERCEPCIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN  
DEL PERSONAL EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL  
ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE  
LAMBAYEQUE-LAMBAYEQUE 2018**

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

**AUTOR**

**MARIA DEL ROSARIO VERTIZ NOMBERTO**

**ASESOR**

**LINDA MARITA CRUZ PUPUCHE**

**<https://orcid.org/0000-0002-8600-8032>**

**Chiclayo, 2020**

**LA INFLUENCIA DE LA PERCEPCIÓN DEL PROCESO DE  
SELECCIÓN DEL PERSONAL EN EL COMPROMISO  
ORGANIZACIONAL DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA  
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMBAYEQUE-  
LAMBAYEQUE 2018**

PRESENTADA POR:

**MARIA DEL ROSARIO VERTIZ NOMBERTO**

A la Facultad de Ciencias Empresariales de la  
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo  
para optar el título de

**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

APROBADO POR:

Rafael Camilo Girón Córdova

PRESIDENTE

Roberto Manuel Anchorena Roggeroni

SECRETARIO

Linda Marita Cruz Pupuche

VOCAL

## **Dedicatoria**

A Dios porque siempre guía nuestros caminos, y nos brinda un día de vida más para lograr nuestras metas profesionales. A nuestros padres, quienes nos han dado un regalo muy valioso: nuestra educación y han sido nuestro apoyo en todo momento, depositando su entera confianza en cada reto que se nos presentara sin dudar ni un solo momento en nuestra inteligencia y capacidad.

## **Agradecimiento**

A la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, porque recibimos el conocimiento intelectual y humano de cada uno de los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales en la Escuela Profesional de Administración de Empresas.

Especial agradecimiento a nuestra Asesora, por su visión crítica, conocimientos, experiencia y su motivación para lograr concluir con éxito el proyecto.

## Resumen

El propósito de esta investigación fue determinar las distintas percepciones del antes y después de los procesos de selección de los colaboradores durante los distintos filtros de selección porque es un tema que no se desarrolla de manera adecuada dentro de las municipalidades ya que no existen las herramientas y el personal adecuado para el uso correcto del proceso, lo que se resume que el personal dentro de esta entidad pública no se encuentra en toda su capacidad afectando directamente al compromiso organizacional para la empresa. De esta manera se llegó al objetivo general el cual es determinar la influencia de la percepción del proceso de selección del personal en el compromiso organizacional del área administrativa de la Municipalidad Provincial de Lambayeque- Lambayeque 2018. Esta investigación es de enfoque cuantitativo, explicativo de corte transversal - correlacional, no experimental.

Para la recolección de datos se utilizaron dos instrumentos de medición, uno con 32 preguntas para medir la percepción del proceso de selección del personal y el otro con 18 preguntas para determinar el nivel de compromiso organizacional, estos instrumentos fueron aplicados a los 151 colaboradores. Se determinó que existen tres influencias en la dimensión de relación con el puesto, oportunidad de desempeño que fue la más alta y apertura siendo la más baja; como conclusión final la mayoría de los candidatos percibieron que el puesto al que postulaban era el adecuado, además de ser justos y equitativos en las distintas pruebas de selección teniendo un compromiso afectivo con la entidad pública.

**Palabras clave:** percepción, proceso de selección y compromiso organizacional.

Clasificaciones JEL: M10, M12, M19

## **Abstract**

The purpose of this research was to determine the different perceptions of the collaborators' selection processes before and after during the different selection filters, because it is an issue that is not adequately developed within the municipalities, since there are no tools and the adequate personnel for the correct use of the process, which is summarized that the personnel within this public entity are not in their full capacity directly affecting the organizational commitment for the company. In this way, the general objective was reached, which is to determine the influence of the perception of the personnel selection process on the organizational commitment of the administrative area of the Provincial Municipality of Lambayeque-Lambayeque 2018. This research is of a quantitative, explanatory approach. transversal - correlational, not experimental.

Two data instruments were used to collect data, one with 32 questions to measure the perception of the personnel selection process and the other with 18 questions to determine the level of organizational commitment. These instruments were applied to the 151 collaborators. I know that there are three influences in the dimension of relationship with the position, performance opportunity that was the highest and openness being the lowest; As a final conclusion, the majority of the candidates perceived that the position they were applying for was adequate, as well as being fair and equitable in the different selection tests, having an affective commitment with the public entity.

**Keywords:** perception, selection process and organizational commitment.

**Classifications:** M10, M12, M19

## Índice

Dedicatoria	
Agradecimiento	
Resumen	
Abstract	
<b>I. Introducción</b>	11
<b>II. Marco teórico</b>	15
2.1. Antecedentes del problema	15
2.2. Bases teóricas	18
2.2.1. Percepción en el proceso de selección	18
2.2.2. Proceso de selección	23
2.2.3. Compromiso Organizacional	28
<b>III. Metodología</b>	32
3.1. Tipo y nivel de investigación	32
3.2. Diseño de investigación	32
3.3. Población, muestreo y muestra	32
3.4. Criterios de selección	35
3.5. Operacionalización de variables	36
3.6. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	40
3.7. Procedimientos	42
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	43
3.9. Matriz de Consistencia	44
3.10. Consideraciones éticas	48
<b>IV Resultados y discusión</b>	49
4.1 Nivel de la percepción en el proceso de selección del personal de la Municipalidad Provincial de Lambayeque	49
4.2 Nivel del Compromiso Organizacional y dimensión más relevante de la Municipalidad Provincial de Lambayeque	51
<b>VI. Conclusiones</b>	70
<b>VII. Recomendaciones</b>	72
<b>VIII. Lista de referencias</b>	73
<b>IX. Anexos</b>	76

## Índice de tablas

Tabla N° 1: Muestra Poblacional.....	33
Tabla N° 2: Muestreo Probabilístico .....	34
Tabla N° 3: Distribución de la muestra .....	34
Tabla N° 4: Operacionalización de variables .....	36
Tabla N° 5: Análisis factorial de la variable independiente percepción en el proceso de selección del personal. ....	39
Tabla N° 6: Análisis factorial de la variable compromiso organizacional .....	41
Tabla N° 7: Análisis del Alfa de Cronbach de la Percepción del Proceso de Selección.....	40
Tabla N° 8: Análisis del Alfa de Cronbach del Compromiso Organizacional .....	41
Tabla N° 9: Matriz de consistencia.....	44
Tabla N° 10: Calificación del Nivel de la Percepción del Proceso de Selección del Personal .....	49
Tabla N° 11: Calificación del Nivel del Compromiso Organizacional .....	51
Tabla N° 12: Resumen de las ocho dimensiones de la percepción del proceso de selección con el compromiso organizacional .....	53
Tabla N° 13: Correlaciones de la variable la Percepción del Proceso de Selección del Personal - Compromiso Organizacional.....	54
Tabla N° 14: Resumen de la correlación que determinan la percepción en el proceso de selección del personal y el compromiso organizacional .....	58
Tabla N° 15: Análisis de la influencia de la variable independiente(x) la percepción en el proceso de selección del personal y de la variable dependiente (y) compromiso organizacional.....	59
Tabla N° 16: Cronograma de actividades.....	76
Tabla N° 17: Presupuesto .....	76
Tabla N° 18: Resultados y Análisis de Valoración del Alfa de Cronbach de la encuesta piloto de la Municipalidad de Pacanga de la Percepción del Proceso de Selección: Dimensiones .....	87
Tabla N° 19: Resultados y Análisis de Valoración del Alfa de Cronbach de la encuesta piloto de la Municipalidad de Pacanga del Compromiso Organizacional: Dimensiones .....	87
Tabla N° 20: Promedio general de la variable independiente la percepción en el proceso de selección .....	89
Tabla N° 21: Promedio general de la variable dependiente del compromiso organizacional.....	89

Tabla N° 22: Percepción del proceso de selección del personal- Estadístico 1 .....	90
Tabla N° 23: Compromiso Organizacional- Estadístico 2 .....	91
Tabla N° 24: Correlación de Pearson-Sig. Sigma de la variable independiente .....	92

## Índice de figuras

Figura N° 1: Modelo de la Percepción del Proceso de Selección del Personal.....	19
Figura N° 2: Modelo del Compromiso Organizacional.....	31
Figura N° 3: Análisis de la media Constructo Percepción del proceso de selección del personal .....	49
Figura N° 4: Análisis de la media del Constructo Compromiso Organizacional .....	52
Figura N° 5: Modelo Conceptual de la Influencia de la Percepción del Proceso de Selección del Personal en el Compromiso Organizacional. ....	59
Figura N° 6: Foto 01 .....	81
Figura N° 7: Foto 02.....	81
Figura N° 8: Carta de autorización.....	82
Figura N° 9: Promedio de la Percepción del Proceso de Selección del Personal por preguntas...	93
Figura N° 10: Promedio del Compromiso Organizacional por preguntas.....	94

## **I. Introducción**

En el ámbito internacional Jawaad, Amir, Bashir, Hasan (2019) afirman que la percepción del proceso de selección del personal influye en el comportamiento organizativo de los empleados, asegurando así el logro de los objetivos en común. La gestión del proceso influye positivamente en el rendimiento de las empresas, lo que conduce a un compromiso organizacional.

En el ámbito nacional Colca (2015) afirma que la percepción del proceso de selección del personal y su incidente en el compromiso organizacional, todos los candidatos perciben que hay diversos procedimientos técnicos para la elección de estos mismos y sean ubicados en un puesto referente a su área teniendo en cuenta el compromiso idóneo, es por ello que el entrevistador garantiza y tomará la decisión correcta con el fin de seleccionar a aquellas personas que tengan el mayor potencial, se encuentre capacitado y comprometido con la entidad siendo de manera justa y equitativa para todos los candidatos contando con las características esenciales generando un alto compromiso organizacional .

La tesis en estudio: “La influencia de la percepción del proceso de selección en el compromiso organizacional del área administrativa de la Municipalidad Provincial de Lambayeque-Lambayeque 2018”, demuestra que tan fundamental es la percepción de los candidatos seleccionados ejecutando sus tareas en sus respectivas aéreas generando un compromiso idóneo dentro de la entidad pública. Sin embargo, al momento de ser seleccionado, el entrevistado escogerá al candidato que requiera el puesto, teniendo en cuenta el buen trato, la amabilidad y la cordialidad durante los diversos filtros del proceso de selección.

Teniendo en cuenta que cada proceso durante la selección del personal la preocupación por la demanda ha ido creciendo al momento de ejecutar sus tareas correspondientes e ir mejorando su labor diaria comprometiéndose de manera positiva con respecto a las distintas áreas de las organizaciones, durante el proceso de selección que se da a través de entrevistas, pruebas técnicas o psicológicas estas mismas serán percibidas de manera diferente en el entrevistado ya sea medio de los sentidos o las distintas sensaciones para formar una impresión consciente de su entorno donde se encuentra, sintiéndose satisfecho, eficiente, eficaz al ejecutar una tarea con responsabilidad, capaz de adaptarse al entorno y tener un compromiso constante en las distintas tareas por ejecutar para el logro del éxito a las exigencias laborales en el mercado. (Villegas (,2019)

La problemática se hace presente en la interacción de los candidatos ya seleccionados con el entorno donde se desenvuelven y el grado en que están comprometidos al ejecutar las tareas encomendadas, el problema radica en que los colaboradores logran percibir cómo es su propio desenvolvimiento en relación a sus tareas tanto ejecutadas del antes y después al ser seleccionados dependiendo la necesidad requerida para dicho puesto, el problema también radica en que los altos cargos tienen la decisión absoluta en cuanto a dar órdenes dentro de la organización y también tiene la palabra final al momento de tomar decisiones con respecto a la selección del personal

Las razones que presenta la Municipalidad de Lambayeque es que los colaboradores no se encuentran totalmente comprometidos e involucrados con la organización, puesto que consideran que solo asisten a su trabajo con la finalidad de ganar un sueldo que pueda suplir sus necesidades, simplemente porque tienen miedo a no contar con un trabajo digno o no están satisfechos con el puesto que se les asignó, es por ello que para muchos colaboradores dentro de la entidad perciben que no existe justicia digna, faltan a la ética y moral, las inquietudes provocan que los candidatos generen que la selección no sea la más acorde en cuanto al perfil del puesto requerido y solamente han sido contratados para laborar de manera práctica en la entidad generando inconvenientes sin temor a que ejecuten una tarea óptima y faltando al compromiso de realizarse como profesionales, o de sobresalir en la organización ayudando al contribuyente sea de gran beneficio para ambas partes.

Asimismo, debido a que no existe una percepción del proceso de selección del personal esto conlleva a que el compromiso no sea tan eficiente generando problemas a nivel normativo es decir los trabajadores ni siquiera niegan a cumplir las normas establecidas dentro de la organización tales como el código moral y se sienten obligados a realizar algunas tareas debido a que existe un compromiso de por medio que es el contrato de trabajo, también existe un compromiso emocional es decir no se ponen la camiseta para solucionar problemas en conjunto solamente quieren realizar sus tareas de acuerdo al criterio erróneo que tiene la mayoría de colaboradores, un ejemplo es que escogen los trabajos que quieren realizar y dejan los más complicados para otra oportunidad no existe un compromiso afectivo para poder hacerlo, por otro lado el compromiso faltante se debe a que se le entrena para poder realizar una labor pero al ser despedido el proceso se reinicia porque los contratos naturalmente duran un cierto periodo terminando el periodo se vuelve a contratar a otro personal, o se mantiene al que estuvo en la anterior labor.

De esta manera se planteó como pregunta de investigación ¿La percepción del proceso de selección del personal influye en el compromiso organizacional del área administrativa de la Municipalidad Provincial de Lambayeque, Lambayeque 2018? Como objetivo general se planteó determinar la influencia de la percepción del proceso de selección del personal en el compromiso organizacional del área administrativa de la Municipalidad Provincial de Lambayeque 2018 .Y como objetivos específicos se tiene el determinar el nivel de percepción del proceso de selección del personal del área administrativa, determinar el nivel de compromiso organizacional del área administrativa y de acuerdo a las dimensiones del modelo Osca, A. & García, L (2004) determinar la influencia de la relación con el puesto, información facilitada con el puesto, oportunidad de desempeño, posibilidad de reconsiderar los resultados, la adecuación y consistencia al puesto, la apertura, el trato recibido y la comunicación bidireccional en el compromiso organizacional del área administrativa de la Municipalidad Provincial de Lambayeque 2018.

Por otro lado, la investigación se encargará en determinar la influencia de la percepción del proceso de selección del personal en el compromiso organizacional, ya que permitirá a las organizaciones saber cuál es la percepción de los candidatos al momento de ser seleccionados a través de las distintas pruebas técnicas, psicológicas, entrevistas que demuestren una comunicación sincera, honesta y respeto entre ambas partes basándose en estímulos y experiencias positivas, tanto que los profesionales sepan de manera correcta la prueba teniendo equidad con todos los candidatos a seleccionar de tal manera que los procesos sean bien acogidos y produzcan un impacto positivo en los diferentes candidatos teniendo el interés por seguir formando parte de la organización y contribuir a ella de forma efectiva mostrando la importancia debida y uso adecuado de las pruebas en relación al puesto requerido, y del compromiso que ellos tienen en su respectiva área que serán asignados de manera justa, puesto que el colaborador tendrá una mayor capacidad de respuesta ante situaciones de riesgo u oportunidad en las que se encontrará involucrado, generándole una mayor confianza, un mayor compromiso con la entidad para futuras toma de decisiones.

La presente investigación se encuentra fragmentada en cuatro capítulos, donde en el capítulo I se presenta de forma general la problemática, así como los objetivos planteados, por último, menciona la importancia que conlleva realizar este estudio y el aporte que brinda, inmediatamente el capítulo II presenta los antecedentes y las bases teóricas, el capítulo III despliega la metodología que se utilizó, el tipo de investigación abordada, la población, la muestra y el respectivo muestreo

que se llevó a cabo, de la misma manera se presenta la técnica y el procesamiento de datos que se realizó luego de la ejecución de encuestas, en el capítulo IV se podrá observar los resultados que se obtuvo al finalizar la investigación, de acuerdo a los objetivos planteados, finalmente se presentan las conclusiones y recomendaciones que se sugieren posteriores al estudio realizado.

## II. Marco teórico

### 2.1. Antecedentes del problema

Los antecedentes se basaron en temas de investigación respecto a la percepción del proceso de selección del personal, tanto el entrevistador como el entrevistado tendrán las distintas sensaciones (afectivas, buen trato, comunicación bidireccional, amabilidad, entre otras más.) al ser seleccionados y establecidos en un puesto de trabajo; además se habla del compromiso organizacional, una tendencia que ha ido tomando una participación importante para el éxito de las empresas.

Vázquez y Villagra (2017) realizan un análisis del actual proceso de reclutamiento y selección del personal y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del área de salón en la cafetería “café al aire libre” en el distrito de Barranco, en cuanto a método es de tipo sustantiva y de nivel explicativa, se trabajó con una muestra de 30 colaboradores los cuales eran observados durante su jornada laboral. La técnica utilizada es la observación y el instrumento una lista de cotejo, los datos fueron analizados por el programa estadístico o software el SPSS versión 21.

Llegaron al resultado que, la mayoría de colaboradores labora satisfactoriamente siendo un 90% los que trabajan en equipo, a pesar de su desconocimiento de la carta, son buenos colaborando entre sí, y solamente el 10% se aísla, o prefiere trabajar individualmente. Por otro lado, el 60% no conocen los platos de la carta, frente a un 40% que si lo sabe porque llevan laborando años dentro de la empresa. Además, se logró analizar que el actual proceso de reclutamiento y selección refleja que el 59% de los colaboradores de dicha área logran desempeñarse bien, considerando que solo es el 9% más de la mitad, lo cual es una cifra preocupante porque casi la mitad es decir el 41% no tiene un buen desempeño, perjudicando a la empresa a través de páginas web.

Zocón & Castañeda (2019) analizaron la relación del proceso de selección de personal y el desempeño laboral de los colaboradores, el método fue de tipo aplicada, con diseño no experimental - transversal, así mismo es inductivo - deductivo, debido a que se tomó como caso específico el de la Empresa Soluciones Globales Empresariales EIRL, a partir de lo cual, se podrían generalizar los resultados a otras empresas con similares características, se aplicó una encuesta a los 25 trabajadores permanentes de la empresa (entre personal de ventas y administrativo).

Las dimensiones de mayor debilidad según los resultados de la investigación para la variable Selección de Personal son: la entrevista y la incorporación e inducción con un total de 62% de aprobación. En relación con el desempeño laboral, las peores calificaciones se encuentran en las dimensiones: solución de problemas y productividad con un 70% y 68%. Por lo tanto, existe relación o asociación (correlación) entre el proceso de selección de personal y desempeño laboral en la empresa Soluciones Globales Empresariales EIRL

Mientras que Ekwoaka, Ikeije y Ufoma (2015) en su estudio, cuyo objetivo es identificar la percepción de la marca del empleador en Tesco y la medida en que podría utilizarse para mejorar los procesos de reclutamiento y selección, se aplicaron 132 cuestionarios a los trabajadores del área de marketing y operaciones de las distintas áreas de trabajo, obteniendo como resultados un acuerdo fuerte (100%) mencionado que el banco tiene una política que guía las actividades de reclutamiento.

De los 132 encuestados, el 72,3% se encuentran de acuerdo en que el banco recluta inmediatamente posiciones son declarados vacantes. Sin embargo, el 53,1% de los participantes informaron que el personal de la entidad privada no siempre es consciente de las vacantes existentes en el banco y no saben las distintas percepciones que cada trabajador presenta con respecto a la contratación de personal para la atracción y la elección de los candidatos.

Según Rentha y Rathiha (2017) en su investigación, tienen como objetivo en analizar las distintas percepciones de los empleados con respecto al proceso de reclutamiento y selección, se llenaron 250 cuestionarios para dar respuesta a las distintas perspectivas que cada empleado tiene o sienten.

Llegaron a la conclusión que, el reclutamiento y la selección de buenos empleados en bancos o en cualquier otra organización, teniendo el procedimiento adecuado, reclutando a candidatos correctos y teniendo un seguimiento correcto de incentivos financieros y no financieros para seleccionar a los empleados basándose en la política y en el proceso, estos mismos deben ser revisados constantemente. El proceso que han estado adoptando hasta ahora ha sido algo efectivo, y para adaptarse a los tiempos cambiantes, el proceso debe revisarse de acuerdo con los resultados del estudio.

De igual modo, McCarthy (2017) en su estudio, tiene como objetivo analizar la realización de una revisión exhaustiva y detallada de la investigación de las reacciones del solicitante centrándose en cuatro áreas de crecimiento: expansión de la lente teórica, incorporación de nueva tecnología en el campo de la selección, internacionalización de la investigación de reacciones del solicitante, y las condiciones de frontera emergentes.

Concluyendo que los resultados indican que el campo de las reacciones de los solicitantes ha avanzado considerablemente y ha hecho contribuciones sustanciales y significativas a la teoría, los métodos y la práctica de reclutamiento y selección en los últimos 15 años. Teniendo una comprensión matizada, diseños más sólidos con respecto a los mecanismos que subyacen a las reacciones de los solicitantes.

Según Alrowwad, Masa´deh,Almajali y Obeidat (2019) en su estudio, el objetivo es demostrar el nivel del compromiso organizacional respecto al personal académico de la Universidad Pública de Zarqa, en Jordan y en buscar principalmente el impacto del compromiso organizacional (compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo) para mejorar su efectividad organizacional. La investigación se realizó basada en los tres componentes desarrollados por Meyer y Allen (1991, 1997). Teniendo una metodología de estudio de causa y efecto con una recolección de 266 empleados de la Universidad de Zarqa.

Hacen mención al estudio descriptivo del personal académico basándose en el género, la edad, el rango académico y los años de experiencia, en su estudio se ha demostrado el nivel compromiso organizacional, se aplica a una menor medida en la Universidad Pública de Zarqa en la que el puntaje promedio es 2.434, de una escala de Likert del 1 al 5. (Muy Bajo, Bajo, Moderado, Alto y Muy Alto) lo cual significa que tiene un nivel bajo, presentando una actitud débil con respecto al personal académico con el compromiso con su universidad. Además, la efectividad organizacional también fue baja. Esto aboga que la Universidad de Zarqa actualmente no está prestando una gran atención a los esquemas de compromiso organizacional y su efectividad del personal.

En la investigación de Osorio, Ramos y Walteros (2017) en su estudio, el objetivo del estudio fue establecer la relación entre los valores personales y el compromiso organizacional de un grupo de funcionarios de una institución de educación superior de Bogotá. La investigación se enmarcó

en el modelo de cuatro factores de orden mayor propuesto por Schwartz (2006) y en el de tres componentes del compromiso organizacional de Meyer, Allen y Smith (1993). Se llevó a cabo un estudio descriptivo-correlacional con una muestra de 128 funcionarios.

Hacen mención que, la correlación no arrojó información concluyente sobre la manera en que los valores personales desde el modelo de cuatro factores de orden mayor de Schwartz (2006) y el compromiso organizacional de acuerdo con el Modelo de Meyer & Allen. (1993) interactúan. Las únicas correlaciones significativas entre elementos indican que, en la medida en que se tienen índices más altos en el factor conservación, incrementarán los valores del compromiso organizacional, más como un constructo total, que en cada una de sus dimensiones, a su vez se destaca que el modelo obtenido mostró valores de ajuste apropiados lo que permite suponer la posible existencia de una relación entre los factores de orden mayor (llamados así porque son el resultado de la agrupación de los diez factores originales) de Schwartz y el compromiso organizacional.

## 2.2. Bases teóricas

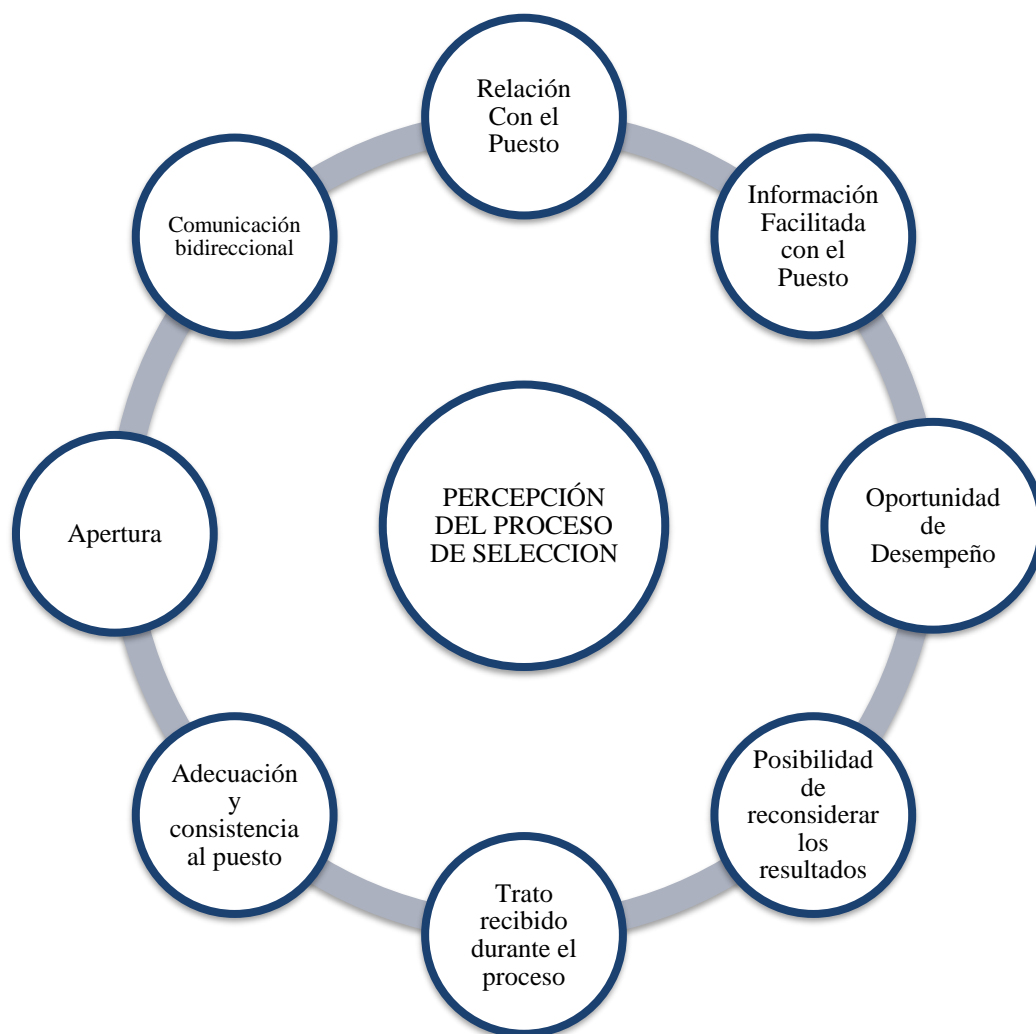
### 2.2.1. Percepción en el proceso de selección

Osca & García (2004) plantea que la percepción en el proceso de selección del candidato para ser reclutado en cualquier trabajo es la que predice la autoeficacia de los candidatos incluso sin tener en cuenta los resultados del proceso de selección, es decir ser o no seleccionado.

Asimismo, se establecen conclusiones respecto a la percepción que los candidatos tienen en el proceso de selección, esto influye en su carrera profesional ya que expresan que dentro de cualquier entidad pública o privada existe que hay cuatro aspectos que nos preocupan demasiado: la consistencia y adecuación de las pruebas utilizadas, una comunicación abierta, el trato recibido y una comunicación bidireccional.

Sin embargo, se comienza a abordar el estudio de la selección de personal desde una perspectiva psicosocial cuyo interés se centra en las actitudes, las creencias o las expectativas de rendimiento en las pruebas algo que, desde la perspectiva psicométrica, se pretende neutralizar como en las pruebas de selección y en el que advertía del peligro de utilizar pruebas no relacionadas con el

trabajo, dado que puede influir negativamente sobre la imagen que los candidatos se forman de la organización.



*Figura N° 1: Modelo de la Percepción del Proceso de Selección del Personal*

Este modelo planteado por Osca, A. & García, L (2004) explican cómo es la percepción en el proceso de selección del solicitante presenta diversas dimensiones para ver los distintos efectos que estas presentan y de la misma manera del cómo son percibidas por cada seleccionado al momento de ser entrevistado y pasar por ciertas pruebas, tratando a los demás candidatos de manera justa y neutral, es decir, se ha centrado en la predicción del ajuste del candidato al puesto de trabajo, como un antecedente de su posterior satisfacción y rendimiento en la organización.

Schuler (1993) quien habla de validez social. Según este autor, un proceso de selección es socialmente admitido cuando presenta un modelo de cuatro componentes que influye en la aceptabilidad del proceso de selección para los solicitantes, es decir:

- La información proporcionada a los candidatos con respecto al puesto y la organización
- El grado de participación activa de los candidatos en el proceso de selección
- La transparencia del proceso para que puedan comprender su objetivo
- Su relevancia para los requisitos de la organización y, finalmente, la provisión de comentarios aceptables en términos de contenido y forma.

Gilliland (1994) a través de sus investigaciones, encuentra que los colaboradores que percibieron al momento de ser elegidos por los diversos procesos de selección y que no se desarrolló justamente tenían una peor actitud y rendimiento en el trabajo que aquellos que los percibían como justos, el tema basado en las percepciones ha ido cobrando relevancia por los numerosos estudios que manifiestan su impacto sobre variables individuales y organizativas relevantes, por ejemplo, como la autoeficacia del candidato y su ansiedad ante las distintas pruebas, el atractivo de la organización y la intención de aceptar el puesto de trabajo.

Por otro lado, Ryan y Ployhart (2000), por medio de la Teoría de Gilliland (1994) dividen la investigación de la percepción del solicitante en dos corrientes de investigación. El primer grupo de estudios se centró en las percepciones de imparcialidad de los procedimientos de selección y las dimensiones potencialmente influyentes. Ejemplos de estas dimensiones, que a menudo se denominan reglas de justicia procesal, son la falta de relación, la oportunidad de realizar, la propiedad de preguntas, etc. Teniendo en cuenta sobre las reacciones de los solicitantes a los sistemas de selección sirvieron como fundamentos teóricos.

Además, Bosque (2004) plantea que la percepción en un candidato cuando el seleccionador sobre otro u otros está involucrado con los participantes del proceso quien se impone lo hace desde un lugar de poder, un poder que suele utilizarse como forma de dominación.

En el proceso de selección, se hace presente a partir de presiones psicológicas inferidas a los candidatos que se examinan; imposiciones que se manifiestan por la vía de la intimidación, la

ridiculización, ciertas presiones corporales, observación intimidante y pruebas a realizarse con correcta situación que por los demás suelen modificar resultados generado la falta de injusticia que existe sin tener que involucrarse directamente.

Ahora se aprecia a Acarlar y Bilgic (2012) quienes nos dicen que, agregaron a que la información facilitada en el puesto de trabajo informa de manera específica a los lectores es en relación al puesto solicitado sobre anuncios más que los anuncios generales, así como la satisfacción con todo el proceso de contratación y la probabilidad de aceptar una oferta de trabajo se relacionaron significativamente con el contenido de la información proporcionada a los solicitantes (compensación / beneficios, trabajo / carrera, seguridad / problemas de éxito)

Así mismo, Mullen & Linda (2006) mencionan que, al tener una buena posibilidad de resultados considera que son diferentes alternativas que se discuten en el proceso de selección por parte del entrevistado e entrevistador para obtener un resultado que interactúa con las evaluaciones subjetivas para mitigar las reacciones negativas a un resultado desfavorable, teniendo en cuenta que se debe contar con la disponibilidad de recursos y se debe definir con claridad el mecanismo y las condiciones para escoger al contratista siendo evaluadas de acuerdo a los parámetros que sean objetivos y adecuados para el antes y después del proceso de selección.

A su vez, Ivey (2007) afirma que, para la adecuación y consistencia al puesto, se tiene que tener importantes condiciones básicas y las adaptaciones necesarias no se habían tenido suficientemente en cuenta en el nuevo sistema multinacional de selección de personal teniendo como:

Las desigualdades entre las personas son esperadas y deseadas. Las personas menos poderosas deberían depender de los más poderosos valores autoritarios

- La jerarquía organizacional refleja la desigualdad entre los altos y los bajos.
- La centralización es popular.
- Los subordinados esperan que se les diga qué hacer
- Amplio rango salarial entre la parte superior e inferior de la organización
- El jefe ideal es un autócrata benévolo o un buen padre.
- Los privilegios y los símbolos de estado son populares

Es por ello que en el proceso de selección la asignación de un centro de evaluación para uno o dos días y las adaptaciones específicas de la cultura significarían un aumento de los gastos. Por estas razones, se excluyó esta opción, y alternativamente estará utilizando discusiones grupales simuladas. El candidato y tres jugadores profesionales participarán en las discusiones grupales sin líderes. El papel los jugadores deben completar una sesión de entrenamiento de dos días de duración, después de lo cual recibirán un certificado interno que indica que pueden actuar como jugadores profesionales.

Para Heim (1989) afirma que, la adecuación y consistencia del puesto, es la etapa en la que un individuo a través de la contratación, la interacción previa al empleo, la orientación y la educación / capacitación ha adoptado la cultura de la organización siendo crucial para una buena adaptación sin discriminación alguna ya que las pruebas se aplicaron de igual manera obteniendo un contenido adecuado con respecto al puesto requerido.

En cuanto a Nikolaou (2018) menciona que, las acciones de un empleador que pretenden atraer la apertura de un puesto de trabajo a la atención de los posibles candidatos que actualmente no trabajan para la organización, influyen en si a estas personas que solicitan la vacante, afectando en el interés hasta que se presente una oferta de trabajo e influirá si se acepta una oferta de trabajo

Agregando que, Conroy (2007) afirma que, el candidato a través del trato recibido mediante la entrevistas y la ejecución de pruebas correspondiente al puesto solicitado, se ve afectado que durante el proceso el entrevistador le cuestione acerca de la edad, su experiencia, del porque quiere trabajar en esta entidad, que es lo que tiene esta entidad con respecto a la otra empresa que estaba laborando encontrándose de alguna forma que este tratamiento sea menos favorable con referencia a las preguntas que iba a recibir el candidato con respecto a la información y el resultado del proceso.

Tenemos a Scheinsohn (1993) menciona que la comunicación bidireccional es fundamental para entablar una buena relación con las diferentes entidades, gerencias y colaboradores los cuales mantienen y fomentan un buen trato, basándose en la cordialidad y amabilidad por media de ella. Asimismo tiene que existir armonía, respeto entre dos o más personas, capaces de percibir a un personal más motivado, aportando valor e inspiración a sus colaboradores, con la finalidad de que

los individuos comprendan su trabajo, sintiéndose más comprometidos con respecto a las tareas por realizar.

Por último, Goldhaber (1984) afirma que la comunicación sirve para establecer relaciones entre los individuos que forman parte de la organización , desenvolviéndose en un ambiente de sinceridad y de escuchar al otro y de circulación de la información, logrando una sinergia para permitir reducir la incertidumbre y desarrollar perspectivas acerca del comportamiento de los colaboradores , teniendo una comunicación fluida , asignando, y delegando funciones para tener un compromiso idóneo con todos los niveles de la organización.

### 2.2.2. Proceso de selección

Para Harris (2000) menciona que, la selección sigue el proceso de reclutamiento y su objetivo es seleccionar de un grupo de solicitantes a la persona más adecuada para un puesto en particular. Por lo tanto, la selección coincide adecuadamente con el solicitante del trabajo con los requisitos del trabajo (por ejemplo, descripciones del trabajo y especificaciones del trabajo)

Para Sikula (1992) dice que, seleccionar es escoger. Cualquier selección es un conjunto de factores escogidos. El proceso de selección implica elegir algunos objetos a cosas entre varios. Respecto a la integración, la selección se refiere específicamente a la decisión de contratar un número limitado de trabajadores entre un grupo de empleados potenciales"

Según Byars y Rue (1996) definen la selección como el proceso de elección, entre los candidatos disponibles, de las personas que tienen más probabilidades de desempeñar correctamente un puesto”.

De igual modo Cowling y James (1997) comentan que, la selección es la etapa final del proceso de reclutamiento, durante la que se decide quién ocupará el puesto.

#### El proceso de selección del personal

Además, según Vértice (2007) la selección del personal dentro de la empresa, de estar sujeta dentro de su planificación estratégica, ya que en ella:

- Se trasladan los objetivos estratégicos a objetivos tácticos.

- Se trasladan una autoevaluación de la empresa, sus fortalezas, debilidades, cultura, etc.
- Se lleva a cabo una evaluación del entorno externo de la empresa.
- Se determina el tipo y cantidad de capital intelectual necesario, en función a los objetivos empresariales.

El reclutamiento puede considerarse como el proceso de atraer candidatos en número suficiente y con las habilidades adecuadas y alentarlos a solicitar vacantes dentro de la organización (Byars y Rue 1996; Cascio 1998 y Carrell, Elbert, Hatfield, Grobler, Marx, y Van der Schyf 1999) el proceso de reclutamiento generalmente consiste en una secuencia de pasos que deben seguirse para garantizar que se designe al mejor candidato posible en términos de conocimientos, habilidades y capacidades relevantes. Estos pasos proporcionan una manera secuencial y sistemática de administrar el proceso de reclutamiento. Por lo general, un proceso de gestión de este tipo comienza con la planificación de recursos humanos para determinar las realidades de la oferta y la demanda que enfrenta la fuerza laboral. A esto le siguen consideraciones de una naturaleza más operativa. Estos incluyen un análisis exhaustivo del trabajo, la naturaleza y los requisitos del titular del puesto, y la naturaleza del trabajo

#### Etapas del proceso de selección del personal

Según Vértice (2007) esta elección no está dirigida al “mejor” candidato sino a la búsqueda de nuevos aspirantes cuyas peculiaridades se adecuen más al perfil del puesto que se pretende cubrir.

Y dicho perfil, no solo debe de ceñirse a las capacidades, conocimiento a actitudes requeridas sino a la posible integración en un concreto ambiente laboral.

Este proceso consta de cuatro etapas:

#### Análisis de necesidades de empleo (análisis y valoración de puesto)

- Se analiza y valora la situación laboral de la empresa.
- Esta situación se lleva a un procedimiento en el cual, mediante la observación y el estudio, codifica y procesa la información relativa al contenido de puestos y elementos que lo componen.

- Determina atributos a dichos puestos de trabajos como destrezas, aptitudes, habilidades.
- Establece datos comparativos entre los distintos puestos de trabajo y la importancia de cada puesto en relación con los demás dentro de la organización.

### Reclutamiento

El reclutamiento se puede entender como aquel proceso mediante al cual, la organización tratara de detectar empleados potenciales que cumplan los requisitos adecuados para cumplir un determinado trabajo.

Pasos secuenciales comunes en el proceso de reclutamiento.

- Paso 1: Identifique la necesidad de reclutar / determinar si existe una vacante
- Paso 2: Actualizar la descripción del trabajo, especificación y perfil
- Paso 3: Determine las áreas clave de desempeño de la planificación del trabajo / reclutamiento
- Paso 4: consultar la política de contratación y el procedimiento.
- Paso 5: Considerar las fuentes de reclutamiento (búsqueda)
- Paso 6: Elija el método de reclutamiento apropiado
- Paso 7: Desarrollar la publicidad de reclutamiento / desarrollo de la estrategia
- Paso 8: Coloque el anuncio en el medio de comunicación más apropiado y adecuado / implemente una decisión
- Paso 9: Asegurar la disponibilidad de espacios en blanco de aplicaciones / asegurar un conjunto de aplicaciones calificadas potenciales / permitir suficiente tiempo para las respuestas
- Paso 10: Respuestas de la pantalla / selección
- Etapa 11: Evaluación y control de reclutamiento.

Tipos de reclutamiento:

- Reclutamiento Interno: es cuando la empresa recluta al personal de la propia empresa.

- Reclutamiento Externo: se produce cuando la empresa busca un candidato fuera de la empresa

Fines del reclutamiento:

- Determinar las necesidades presentes y futuras del reclutamiento partiendo de los datos obtenidos de la planificación de Recursos Humanos y del análisis de puesto.
- Aumentar el éxito del proceso de selección
- Mejorar la eficiencia a corto y largo plazo
- Evaluar la eficacia tanto de los procesos como de las herramientas y técnicas utilizadas en el proceso de reclutamiento.

Selección

La etapa del proceso de selección es el proceso que comprende, tanto la recopilación de la información sobre los candidatos a un puesto de trabajo.

La selección del personal trata de obtener, por lo tanto, dos resultados:

- Personas adecuadas para el puesto
- Personas que además de adecuadas sean eficientes en el puesto.

Incorporación a la organización

- Se le denomina socialización y consiste en el proceso mediante el cual los nuevos empleados son integrados en la empresa, en su unidad y puesto de trabajo.
- No debe ejercerse al azar, sino estar planificada para asegurarnos que la incorporación del nuevo empleado se hace de forma satisfactoria.

Para Atalaya (2001) los protagonistas del proceso de selección del personal son:

El área que solicita al personal:

- Determina el puesto a cubrir
- Fecha o márgenes de tiempo para tener el cargo cubierto.

- Establecer las competencias que debe reunir la persona que cubra la posición sujeta a concurso en términos de Competencias: conocimientos, aptitudes, actitudes (elaboradas en conjunto con Recursos Humanos)

#### Recursos humanos:

- Tiene la responsabilidad de llevar a cabo el proceso en el aspecto administrativo y técnico en el sentido de seleccionar al postulante más idóneo.
- Aprueba o desaprueba el cubrir la vacante: Presupuesto de personal.
- Revisa con el perfil, niveles de sueldo, posición del puesto con el fin de clarificar su ubicación en el organigrama. Realiza el proceso.

#### Postulantes:

- Parten del principio de la buena fe, se someten a las reglas del juego fijadas por la empresa u organización que lleva a cabo el proceso de seleccionar a los postulantes y elegir al más indicado.
- Otorgan su tiempo.
- Disposición para pasar el proceso de evaluación.
- 

#### Pasos secuenciales en el proceso de selección.

- Paso 1: Identificar la necesidad de reclutar.
- Paso 2: actualice la descripción del trabajo, la especificación y el perfil / determine las áreas clave de rendimiento de la planificación del trabajo / reclutamiento
- Paso 3: Determine las áreas clave de desempeño de la planificación del trabajo / reclutamiento
- Paso 4: consultar la política de contratación y el procedimiento.
- Paso 5: Considerar las fuentes de reclutamiento (búsqueda)
- Paso 6: Elija el método de reclutamiento apropiado (búsqueda)
- Paso 7: Desarrollar la publicidad de reclutamiento / desarrollo de la estrategia
- Paso 8: Coloque el anuncio en el medio de comunicación más apropiado y adecuado / implemente una decisión

- Paso 9: Asegurar la disponibilidad de los espacios en blanco de la aplicación
- Paso 10: Respuestas de pantalla
- Paso 11: Evaluación y control de reclutamiento.
- Paso 12: Recepción / recepción preliminar / entrevista de selección inicial / entrevista preliminar
- Paso 13: Completar el formulario de solicitud
- Paso 14: entrevista de selección en profundidad
- Paso 15: Verificación de antecedentes y referencias
- Paso 16: examen médico y pruebas físicas / previas al empleo
- Paso 17: Centros de evaluación / muestras de trabajo.
- Paso 18: tomar una decisión final de contratación
- Paso 19: Hacer una oferta de trabajo justa / decisión final

### 2.2.3. Compromiso Organizacional

Furaker y Berglund (2014) define al compromiso organizacional son aquellas personas que deben tener una fuerte creencia y aceptación de los objetivos y valores de la organización; implicando a estos mismos, que deberían estar dispuestos a ejercer un esfuerzo considerable en nombre de la organización y, que deberían tener un deseo definido de mantener la organización.

Mowday, Porter y Steers (1982) el compromiso organizacional es central para la organización definida como la actitud de un individuo hacia una organización que consiste en:

- Una fuerte creencia y aceptación de los objetivos y valores de la organización
- La voluntad de ejercer esfuerzo considerable en nombre de la organización
- Un fuerte deseo de mantener la membresía en el organización

Es así que, Balassiano y Salles (2012) referente al compromiso organizacional, mencionan que está relacionado con el esfuerzo y el cuidado que los individuos ponen en llevar a cabo una actividad determinada. Por lo tanto, el compromiso también viene a significar un estado del individuo, que puede referirse a un estado de lealtad a algo que puede ser descrito por intenciones, sentimientos y deseos.

No obstante, Al-Qarioti y Enezi (2004) define al compromiso organizacional como el componente central de la cooperación y el consenso de una manera funcional de la organización cohesiva de los empleados teniendo en cuenta las capacitaciones constantes para cumplir el objetivo común en organizaciones fuertes y cohesivas, mientras que el atractivo de los valores acerca a los miembros de dicha entidad.

De la misma manera, Mathieu y Zajac (1990) afirma que el compromiso organizacional está constituido por dos componentes:

- Un componente actitudinal, activo, moral y afectivo, relacionado con la implicación e identificación con valores y metas organizacionales, que indican lo afectivo y tengan una relación emocional con la empresa.
- Un componente conductual, pasivo, cognitivo y calculador, que se refiere a las inversiones realizadas por el empleado.

Asimismo O'Reilly y Chatman (1986) el compromiso organizacional es el desarrollo de un vínculo psicológico como un proceso de identificación o vínculo moral, basado en tres aspectos de la taxonomía de Kelman (1958):

- Cumplimiento para obtener reacciones favorables de otros o de un grupo y su adopción es llevado a cabo no necesariamente de acuerdo con las reglas, sino evitando la desaprobación, siendo castigado o recompensado (resultando en satisfacción por cumplimiento).
- Identificación: aceptación de la influencia de otros, porque quieres mantener la relación con un grupo basado en la reciprocidad.
- Internalización: Ocurre cuando un individuo acepta influencia porque es congruente con su sistema de valores.

Tenemos a, Eby, Freeman, y Rush (1999) el compromiso organizacional es el compromiso de los altos gerentes convirtiéndolo en un alto compromiso organizacional hacia el personal con el fin de mejorar la rentabilidad de la empresa teniendo en cuenta los problemas de gestión aportando ideas óptimas para mejorar el rendimiento de los colaboradores.

Por otro lado, Porter y Lawler (1968) sobre el compromiso organizacional menciona que, es la identificación de un empleado con los valores y objetivos de una organización, así como un fuerte deseo de trabajar para ella. Refleja las relaciones contractuales sobre la base de la economía y las relaciones recíprocas sobre la base del intercambio social entre los empleados y organización

Se considera a Meyer y Allen (1990) definiendo al compromiso organizacional como un vínculo entre empleados y su organización implicando a sus tres dimensiones la naturaleza del vínculo puede ser de diferentes tipos: 'Los empleados con un fuerte compromiso afectivo permanecen en la organización porque quieren, aquellos con un fuerte compromiso de continuidad porque necesitan, y aquellos con un fuerte compromiso normativo porque sienten que deberían hacerlo

Dimensiones del compromiso organizacional Meyer y Allen (1997), citado por Merlín (2010), estos autores desarrollaron un modelo basado en tres componentes o dimensiones del compromiso organizacional, los cuales se originan en tres estados psicológicos identificados como: el deseo, la necesidad y la obligación, a partir de éstos se desarrollan las tres dimensiones del compromiso organizacional:

Compromiso afectivo: Los empleados con compromiso afectivo tienen menos probabilidades de dejar su trabajo y presentar un nivel más bajo de ausentismo, además, el compromiso afectivo está más relacionado con un mayor rendimiento. En otras palabras, existe evidencia de que el deseo de los individuos de contribuir a los objetivos de la organización está influenciado por la naturaleza del examen psicológico que los une a la organización

Compromiso continuo: Se refiere al conocimiento de los gastos que perciben los trabajadores estando asociados con el abandono de la institución. Este tipo de compromiso se basa en los beneficios que tiene el trabajador. Es la disponibilidad de un empleado del personal para permanecer en la organización a cuenta de la empresa que incorporar asociación con otros empleados, beneficios, fondos individuales y aptitudes laborales obtenidas que son particulares de una institución específica, los trabajadores con un alto compromiso de continuidad con la institución trabajarán arduamente para garantizar que las instituciones se logran las metas y los objetivos de estas mismas, se ven a sí mismos como una parte importante de la organización .

Compromiso normativo: El concepto de "compromiso normativo" se amplia, en primer lugar, mediante un "compromiso moral" como "aceptación e identificación con los objetivos de la organización". Usará el mismo término para describir "el grado en que un individuo está psicológicamente vinculado a una organización empleadora a través de la internalización de sus objetivos, valores y errores". Es decir, se refiere al sentimiento de obligación de los empleados de permanecer en la organización



*Figura N° 2: Modelo del Compromiso Organizacional*

### III. Metodología

#### 3.1. Tipo y nivel de investigación

EL presente trabajo de investigación es de enfoque cuantitativo, se empleó la herramienta para la recolección y análisis de datos como la encuesta para contestar preguntas de investigación y probar la hipótesis establecida, además se utilizó técnicas estadísticas para medir y evaluar las dos variables de estudio, la percepción del proceso de selección del personal (variable independiente) y compromiso organizacional (variable dependiente). (Gomez, 2012)

La siguiente tesis es de tipo aplicada, por lo que tiene una finalidad en dar respuesta a la situación problemática, teniendo en cuenta los conocimientos investigados a la realidad de la empresa capaz de comprender, analizar el nivel de la percepción del proceso de selección del personal y el compromiso organizacional. (Gomez, 2012)

Así mismo, es de nivel explicativo, se refiere a describir la causa y efecto acerca de la predicción del candidato al puesto de trabajo, como un antecedente de su posterior satisfacción y su compromiso con la entidad pública. Además de entender la influencia de la percepción del proceso de selección del personal y del compromiso organizacional. (Gomez, 2012)

#### 3.2. Diseño de investigación

- La presente tesis es de diseño transversal, ambas variables se miden en un momento determinado. (Gomez, 2012)
- Del mismo modo, es de diseño no experimental ya que el investigador solo se limitó a observar, medir ambas variables, sin ejercer un control directo sobre ella. (Gómez, 2012))

#### 3.3. Población, muestreo y muestra:

##### **Población:**

El presente trabajo investigación tiene como población en total 250 colaboradores del área administrativa de la Municipalidad Provincial de Lambayeque, sin hacer distinción de género, raza ni aspectos sociales, siendo un total de N= 250 colaboradores establecidos en toda el área administrativa de la Municipalidad Provincial en Lambayeque, de los cuales 11 son del equipo

gerencial, 24 sub gerencias, 48 áreas, 3 de apoyo y 164 colaboradores que se encuentran distribuidos en todas las áreas.

Tabla N° 1: *Muestra Poblacional*

ÁREA ADMINISTRATIVA	N° DE COLABORADORES
GERENCIAS	11
SUB GERENCIAS	24
AREAS	48
AREAS DE APOYO	3
COLABORADORES	164
<b>TOTAL</b>	<b>250</b>

(Ver anexos para mayor detalle)

### **Muestreo Probabilístico:**

Siendo una población finita, los colaboradores se escogieron de acuerdo a las áreas en las que se desempeñan constantemente, pero con la condición de que su contrato sea de seis meses.

Sesgos de selección:

Los participantes representativos son los colaboradores que pertenecen a los altos cargos de la Municipalidad Provincial de Lambayeque.

Las encuestas estarán establecidas especialmente a 86 colaboradores del equipo gerencial y a los 65 colaboradores de las diversas áreas administrativas.

A continuación, se observa el tamaño de la muestra de los colaboradores obtenida:

Tabla N° 2: Muestreo Probabilístico

N=	250 colaboradores
Z=	1.95%
(1-p) = q	5%
error muestral =	5%
p=	5%

Fórmula

$$n = \frac{z^2 * N * p * q}{e^2 * (n - 1) + (z^2 * p * q)}$$

$$n = \frac{1.95^2 * 250 * 50\% * 50\%}{5\% ^2 (250 - 1) + (1.95\%^2 * 50\% * 50\%)}$$

$$n = 151$$

### Muestra:

Según (Gomez, 2012) afirma que es la cantidad representativa de la población que se pretende investigar.

La muestra obtenida es de 151 colaboradores del área administrativa de la Municipalidad Provincial de Lambayeque.

Tabla N° 3: *Distribución de la muestra*

ÁREA ADMINISTRATIVA	N° DE COLABORADORES
GERENCIAS	11
SUB GERENCIAS	24
AREAS	48
AREAS DE APOYO	3
COLABORADORES	65
<b>TOTAL</b>	<b>151</b>

Teniendo en consideración que la población anterior se basa en 250 administrativos, se consideró que la muestra con respecto a los altos cargos eran de 86 colaboradores (gerencias, sub gerencias, áreas y áreas de apoyo) por motivo de que es un personal el cual tienen contratos indeterminados y para haber llegado a ello, el filtro fue más riguroso por lo cual se necesitan por el nivel de experiencia adquirido, se disminuyó la cantidad de los colaboradores por el mismo hecho de que el total de la muestra quedo reducida (población: 151 colaboradores), de tal manera que se tomó esta cantidad de 65 colaboradores por el mismo hecho de que cuentan con diversos contratos (contrato indeterminado, determinado)

#### 3.4.Criterios de selección

Está investigación se realizó a través de la muestra obtenida a 151 colaboradores de la entidad pública de Lambayeque donde su mayoría eran altos cargos, colaboradores que cuentan con más de 6 meses laborando en la entidad , personal con contrato sujeto a modalidad (prestación de servicios por un determinado de tiempo) .

Además, teniendo el permiso por parte del acalde para acceder a la entidad y por parte de la gerente de recursos humanos que me brindo la información necesaria que se requería para esta investigación.

- Inclusión: Todos los colaboradores de las áreas gerenciales de la Municipalidad Provincial de Lambayeque
- Exclusión: No se tomará en cuenta a personal nuevo que ingrese a laborar en las fechas en que se desarrolla la investigación.
- Eliminación: Se excluirá al personal que este laborando en la entidad pública por un determinado de tiempo ( periodo de prueba)

### 3.5.Operacionalización de variables

Tabla N° 4: *Operacionalización de variables*

Variable	Definición	Dimensiones	Ítems	Instrumento
Percepción del Proceso de Selección del Personal	Predice la autoeficacia de los candidatos incluso sin tener en cuenta los resultados del proceso de selección, es decir ser o no seleccionado.(O sca, A. & García, L,2004)	Relación Con el Puesto	Un buen resultado en el proceso equivale a hacer un buen trabajo	Cuestionario Escala Likert
			Una puntuación alta equivale a ser un buen empleado	
			Quedó claro que las pruebas estaban relacionadas con el puesto	
			El contenido del proceso estaba claramente relacionado con el puesto	
		Información Facilitada con el Puesto	Comprendí de antemano el proceso	
			Tuve amplia información sobre el puesto	
		Oportunidad de Desempeño	A lo largo del proceso de selección pude demostrar mis competencias y habilidades	
			Las pruebas dieron a los candidatos la oportunidad de demostrar lo que son capaces de hacer.	
			Tuve la posibilidad de demostrar de lo que soy capaz.	
		Posibilidad de reconsiderar los resultados	En caso necesario tuve la posibilidad de revisar mis contestaciones	
			Tuve la oportunidad de discutir las respuestas	
		Adecuación y consistencia al puesto	La prueba se aplicó igual a todos los candidatos	
			El contenido de la prueba no era discriminatorio con las mujeres u otros grupos	
			No hubo diferencias en la forma de aplicar la prueba a los diferentes candidatos	
Los entrevistadores no trataron de diferente manera a los diferentes candidatos				
La prueba no parecía invadir la intimidad				
Apertura	El contenido de la prueba me pareció adecuado			
	Los seleccionados contestaron de manera franca			
	Recibí un trato honesto y franco			

---

	Los seleccionadores fueron amables al contestar las preguntas
	Los seleccionadores no trataron de ocultar nada
Trato recibido durante el proceso	Los seleccionadores trataron con respeto a los candidatos
	Recibí un trato amable durante el proceso
	Supé en que momento iba a recibir información sobre el resultado del proceso
	Los seleccionadores me tranquilizaron al realizar las pruebas
	Estoy satisfecho con el trato recibido durante el proceso
	El tiempo de espera desde que llegué hasta que atendieron fue adecuado
	El proceso comenzó a la hora que me habían citado
Comunicación Bidireccional	Existió una buena comunicación con el seleccionador
	Estoy satisfecho con la comunicación durante el proceso
	En caso de duda, hubiera preguntado con libertad
	Me sentí cómodo respecto a poder expresar mis preocupaciones

---

*Fuente: Osca, A. y García, L (2004)*

Variable	Definición	Dimensiones	Ítems	Instrumento
Compromiso Organizacional	Estado psicológico que caracteriza la relación entre un empleado y la organización. Presenta consecuencias en la decisión de continuar o dejar la organización. (Meyer y Allen, 1997)	Compromiso Afectivo	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.	Cuestionario Escala Likert
			Realmente siento los problemas de mi organización como propios.	
			Esta organización tiene para mí un alto grado de significación personal	
			Me siento como “parte de la familia” en mi organización	
			Tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización	
		Compromiso de Continuidad	Me siento “emocionalmente vinculado” con esta organización	
			Aunque fuera ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.	
			Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.	
			Esta organización merece mi lealtad	
			Siento obligación de permanecer con mi empleador actual	
		Compromiso Normativo	Yo no renunciaría a mi organización porque me siento obligado con la gente en ella	
			Le debo muchísimo a mi organización	
			Si yo no hubiese invertido tanto de mí mismo en esta organización, yo consideraría trabajar en otra parte.	
			Si deseara renunciar a la organización en este momento muchas cosas de mi vida se verían interrumpidas.	
			Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	
			Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas alternativas	

---

Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas de trabajo

---

Sería muy difícil para mí en este momento dejar mi organización incluso si lo deseara.

---

*Fuente: Meyer y Allen (1997)*

### 3.6. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Técnicas: Para esta investigación se utilizó la encuesta ya que permitió una mayor cobertura de los colaboradores involucrados en la investigación respecto a las distintas percepciones del proceso de selección del personal y cuan comprometidos se sienten en la entidad pública de Lambayeque.

Como instrumento se utilizará el cuestionario del Modelo de Percepción del Proceso de Selección del Personal, elaborado por Osca, A. y García, L, y estará enfocado al contexto actual de la Municipalidad Provincial en Lambayeque, consta de 32 ítems. Y el cuestionario elaborado por Meyer y Allen, los involucrados serán los colaboradores, en el ambiente laboral del área administrativa de la Municipalidad Provincial en Lambayeque consta de 18 ítems, aplicado a los 151 colaboradores del área administrativa según la muestra estimada. Que representan el 60% del total de colaboradores del área administrativa de la entidad.

Asimismo, a los resultados de cada cuestionario se aplicó la prueba de confiabilidad del Alfa de Cronbach, para ver la confiabilidad de cada instrumento y la Prueba de KMO y Bartlett, para ver la confiabilidad de cada constructo.

Tabla N° 5: *Análisis factorial de la variable independiente percepción en el proceso de selección del personal*

<b>Prueba de KMO y Bartlett</b>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,529
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	491,324
	G1	6
	Sig.	,000

Al realizar el análisis factorial se obtuvo un six sigma 0.00 de la variable independiente la percepción en el proceso de selección del personal, es decir es válido ya que tiene una fiabilidad a un six sigma menor a 0.05.

Se considera que el valor del análisis factorial es de un 52,9% indicando que el instrumento que se trabaja en la investigación es confiable.

Tabla N° 6: *Análisis factorial de la variable compromiso organizacional*

<b>Prueba de KMO y Bartlett</b>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,754
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	4338,168
	Gl	136
	Sig.	,000

Al realizar el análisis factorial se obtuvo un six sigma 0.00 de la variable dependiente compromiso organizacional, es decir es válido ya que tiene una fiabilidad a un six sigma menor a 0.05.

Se considera que el valor del análisis factorial es de un 75,4% indicando que el instrumento que se trabaja en la investigación es confiable.

Tabla N° 7: *Análisis del Alfa de Cronbach de la Percepción del Proceso de Selección.*

<b>PERCEPCIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN: DIMENSIONES</b>	<b>Análisis de Valoración del Alfa de Cronbach</b>	<b>Interpretación</b>
<b>Relación con el Puesto</b>	,790	Aceptable
<b>Información facilitada con el puesto</b>	,877	Bueno
<b>Oportunidad de Desempeño</b>	,966	Excelente
<b>Posibilidad de reconsiderar resultados</b>	,710	Aceptable
<b>Adecuación y consistencia al puesto</b>	,924	Excelente
<b>Apertura</b>	,957	Excelente
<b>Trato recibido</b>	,943	Excelente
<b>Comunicación Bidireccional</b>	,850	Bueno

Tabla N° 8: *Análisis del Alfa de Cronbach del Compromiso Organizacional*

<b>COMPROMISO ORGANIZACIONAL: DIMENSIONES</b>	<b>Análisis de Valoración del Alfa de Cronbach</b>	<b>Interpretación</b>
<b>Compromiso Afectivo</b>	,760	Aceptable
<b>Compromiso Normativo</b>	,887	Bueno
<b>Compromiso Continuidad</b>	,848	Bueno

Como criterio general, George y Mallery (2003) sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach:

- Coeficiente alfa >.9 es excelente
- Coeficiente alfa >.8 es bueno
- Coeficiente alfa >.7 es aceptable
- Coeficiente alfa >.6 es cuestionable
- Coeficiente alfa >.5 es pobre
- Coeficiente alfa < .5 es inaceptable

### 3.7. Procedimientos

Para esta investigación se realizó, en la primera fase la visita a la Municipalidad Provincial situado en Lambayeque, para establecer la autorización y los permisos correspondientes con los altos mandos para la ejecución del proyecto.

Una vez obtenida la autorización, se coordinó con los mismos para poder ingresar a la entidad pública y conocer las características de la población, así también se estableció horarios para realizar la investigación, el instrumento se aplicó en la sala de reunión de manera grupal en el segundo piso de la municipalidad, o en su defecto, en el área administrativa de la misma.

Para la aplicación de los instrumentos, las encuestas, se les explicó las instrucciones correspondientes, luego se solicitó a los participantes que escuchen atentamente lo que se les va a preguntar con la finalidad de obtener resultados acertados y precisos. Cabe resaltar que para ejecutar las 151 encuestas de los dos modelos se ejecutó en dos semanas para finalizarlas por completo, espere de 2 a 3 horas, de lunes a viernes, llegando a las diez de la mañana y terminó a la una de la tarde o

esperar a la hora de su descanso, era el momento adecuado para explicarles en qué consistía las encuestas y cuál era el objetivo de estas mismas, teniendo en cuenta que tenía el permiso de autorización por parte de la Gerente de Recursos Humanos, para la aplicación de las encuestas a los colaboradores según la muestra establecida.

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

Para lograr los objetivos, primero se aplicó los cuestionarios a toda la área administrativa de la Municipalidad Provincial de Lambayeque, en Lambayeque posteriormente con los resultados, se procedió al procesamiento y análisis de datos mediante la técnica estadística de regresión lineal múltiple, apoyado en el programa estadístico SPSS (22.0), finalmente los resultados obtenidos sirvieron para determinar la percepción del proceso de selección del personal influye en el compromiso organizacional.

## 3.9. Matriz de Consistencia

Tabla N° 9: *Matriz de consistencia*

<b>PROBLEMA PRINCIPAL</b>	<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>HIPOTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>INDICADORES/ ITEMS</b>
Determinar la percepción del proceso de selección del personal en el compromiso organizacional del área administrativa de la Municipalidad Provincial de Lambayeque, Lambayeque 2018	Determinar la influencia de la percepción del proceso de selección del personal en el compromiso organizacional del área administrativa de la Municipalidad Provincial de Lambayeque- Lambayeque 2018	H1: La percepción del proceso de selección del personal influye positivamente en el compromiso organizacional del área administrativa es correlacional siendo factible en la Municipalidad Provincial de Lambayeque	Variable dependiente: Compromiso Organizacional	<p>Si yo no hubiese invertido tanto de mí mismo en esta organización, yo consideraría trabajar en otra parte.</p> <p>Aunque fuera ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.</p> <p>Si deseara renunciar a la organización en este momento muchas cosas de mi vida se verían interrumpidas.</p> <p>Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.</p> <p>Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas alternativas</p> <p>Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.</p> <p>Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.</p> <p>Esta organización merece mi lealtad</p>
	<p><b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b></p> <p>Determinar el nivel de percepción del proceso de selección del personal área administrativa de la Municipalidad Provincial de Lambayeque – Lambayeque 2018</p> <p>Determinar el nivel del compromiso organizacional y</p>			<p>Realmente siento los problemas de mi organización como propios.</p> <p>Siento obligación de permanecer con mi empleador actual</p> <p>Yo no renunciaría a mi organización ahora porque me siento obligado con la gente en ella.</p>

<p>su dimensión más relevante del área administrativa de la Municipalidad Provincial de Lambayeque – Lambayeque 2018</p>	<p>Esta organización tiene para mí un alto grado de significación personal</p>
<p>Determinar la influencia de la relación con el puesto en el compromiso organizacional del área administrativa de la Municipalidad Provincial de Lambayeque – Lambayeque 2018</p>	<p>Le debo muchísimo a mi organización</p>
<p>Determinar la influencia de la información facilitada en el compromiso organizacional del área administrativa de la Municipalidad Provincial de Lambayeque – Lambayeque 2018</p>	<p>Me siento como “parte de la familia” en mi organización</p> <p>Tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización</p> <p>Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas de trabajo</p> <p>Sería muy difícil para mí en este momento dejar mi organización incluso si lo deseara.</p> <p>Me siento “emocionalmente vinculado” con esta organización</p>
<p>Determinar la influencia de la oportunidad de desempeño en el compromiso organizacional del área administrativa de la Municipalidad Provincial de Lambayeque – Lambayeque 2018</p>	<p>Variable independiente: Percepción del proceso de selección del personal</p> <p>Un buen resultado en el proceso equivale a hacer un buen trabajo</p> <p>Una puntuación alta equivale a ser un buen empleado</p> <p>Quedó claro que las pruebas estaban relacionadas con el puesto</p> <p>El contenido del proceso estaba claramente relacionado con el puesto</p> <p>Comprendí de antemano el proceso</p> <p>Tuve amplia información sobre el puesto</p> <p>A lo largo del proceso de selección pude demostrar mis competencias y habilidades</p> <p>Las pruebas dieron a los candidatos la oportunidad de demostrar lo que son capaces de hacer.</p>

---

Determinar la influencia de posibilidad de reconsiderar los resultados en el compromiso organizacional del área administrativa de la Municipalidad Provincial de Lambayeque-Lambayeque 2018

---

Determinar la influencia de la adecuación y consistencia al puesto en el compromiso organizacional del área administrativa de la Municipalidad Provincial de Lambayeque-Lambayeque 2018

---

Determinar la influencia de la apertura en el compromiso organizacional del área administrativa de la Municipalidad Provincial de Lambayeque-Lambayeque 2018

---

Determinar la influencia del trato recibido en el compromiso organizacional del área administrativa de la Municipalidad Provincial de Lambayeque-Lambayeque 2018

---

Tuve la posibilidad de demostrar de lo que soy capaz.

---

En caso necesario tuve la posibilidad de revisar mis contestaciones

---

Tuve la oportunidad de discutir las respuestas

---

La prueba se aplicó igual a todos los candidatos

---

El contenido de la prueba no era discriminatorio con las mujeres u otros grupos

---

No hubo diferencias en la forma de aplicar la prueba a los diferentes candidatos

---

Los entrevistadores no trataron de diferente manera a los diferentes candidatos

---

La prueba no parecía invadir la intimidad

---

El contenido de la prueba me pareció adecuado

---

Los seleccionados constataron de manera franca

---

Recibí un trato honesto y franco

---

Los seleccionadores fueron amables al contestar las preguntas

---

Los seleccionadores no trataron de ocultar nada

---

Los seleccionadores trataron con respeto a los candidatos

---

Recibí un trato amable durante el proceso

---

Supe en que momento iba a recibir información sobre el resultado del proceso

---

Los seleccionadores me tranquilizaron al realizar las pruebas

---

Estoy satisfecho con el trato recibido durante el proceso

---

Determinar la influencia de la comunicación bidireccional en el compromiso organizacional del área administrativa de la Municipalidad Provincial de Lambayeque-Lambayeque 2018

El tiempo de espera desde que llegué hasta que atendieron fue adecuado

El proceso comenzó a la hora que me habían citado

Existió una buena comunicación con el seleccionador

Estoy satisfecho con la comunicación durante el proceso

En caso de duda, hubiera preguntado con libertad

Me sentí cómodo respecto a poder expresar mis preocupaciones

<b>DISEÑO DE INVESTIGACION</b>	<b>POBLACIÓN/ MUESTRA</b>	<b>TÉCNICAS ESTADÍSTICAS</b>	<b>TIPO DE INVESTIGACIÓN</b>
Cuantitativa	Población: 250	Regresión Lineal Múltiple -Programa estadístico SPSS (22.0)	Enfoque: cuantitativo
	Muestreo probabilístico		Tipo: Aplicada
Transversal	151 colaboradores del área administrativa		Nivel: Exploratorio-Descriptivo

### 3.10. Consideraciones éticas

El encuestado fue informado con previa antelación por medio de un correo electrónico por parte de la gerencia de recursos humanos, el cual tendrá información sobre la investigación y la recomendación para brindar apoyo para el desarrollo de los dos cuestionarios, con la finalidad de ayudar a determinar las percepciones o características con la que cada personal cuenta, así como los problemas reales existentes.

Posteriormente, a la persona encuestada se le explicó la temática sobre el desarrollo de ambos cuestionarios siendo consciente de que la información solo será para fines académicos, asegurando su información personal por motivos de confidencialidad.

Al finalizar, se le hizo conocer al encuestado que con la información ofrecida sobre la entidad donde trabaja que es la Municipalidad Provincial de Lambayeque, serán beneficiados ya que por medio de lo aplicado se podrá determinar el antes y después de la percepción en el proceso de selección del personal apta para la entidad pública desarrollando un buen compromiso organizacional.

#### **IV Resultados y discusión**

A continuación, se muestran los diez objetivos planteados respecto al problema de la investigación aplicado a los 86 colaboradores del equipo gerencial y a los 65 colaboradores de las diversas áreas administrativas, teniendo un total de 151 colaboradores con la finalidad de determinar la influencia de la percepción del proceso de selección del personal en el compromiso organizacional del área administrativa de la Municipalidad Provincial Lambayeque en el periodo 2018.

##### **4.1 Nivel de la percepción en el proceso de selección del personal de la Municipalidad Provincial de Lambayeque**

El primer objetivo es determinar el nivel de la percepción en el proceso de selección del personal del área administrativa de la Municipalidad Provincial de Lambayeque; se obtuvo que el nivel en base a la media fue REGULAR debido a que en la Municipalidad Provincial de Lambayeque el proceso de selección actualmente no se está realizando de acuerdo a las distintas pruebas que comúnmente se utilizan. Es decir, se dió a notar las distintas percepciones durante el proceso de selección, al momento de ser seleccionados o no seleccionados, para algunos candidatos, estos eran contratados con diferentes modalidades debido a que los altos cargos (personal nombrado, contratado permanente y personal de confianza), tienen la decisión final para contratarlos de acorde al puesto requerido o por cambio de política.

*Tabla N° 10: Calificación del Nivel de la Percepción del Proceso de Selección del Personal*

<b>CLASIFICACIÓN DE LOS PERCENTILES</b>	<b>CALIFICACIÓN DEL NIVEL DE LA PERCEPCIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL EN BASE A LA MEDIA 5,12</b>
<b>MUY BUENO</b>	5,62 a 7
<b>BUENO</b>	5,47 a 5,62
<b>REGULAR</b>	5.1 a 5.46
<b>INSATISFACTORIO</b>	1 a 5



*Figura N° 3:* Análisis de la media Constructo Percepción del proceso de selección del personal

La figura N°3, presenta un análisis general del constructo percepción del proceso de selección del personal teniendo de evidencia la Oportunidad de desempeño el cual cuenta con el promedio más elevado de 5,77, donde los candidatos tenían la capacidad de demostrar que son capaces de realizar las tareas que les asignaron mediante el proceso de selección contando con las habilidades, capacidades en el puesto de trabajo de manera responsable ayudando al contribuyente.

Sin embargo, se presenta una similitud con la dimensión Información facilitada con el puesto, obteniendo un 5,76, al momento de presentar distintos curriculum (hojas de vida), la encargada de haber brindado esa información, ordenó el proceso para que tanto el entrevistado como el entrevistador tengan mayor facilidad al momento de ser evaluados, los cargos y experiencias que había tenido antes y al cargo que está dirigido. Es por ello cuando se presentaban ya sabían que

tenían que llevar siendo más simple a la hora de escoger y llamar al candidato al momento de la entrevista.

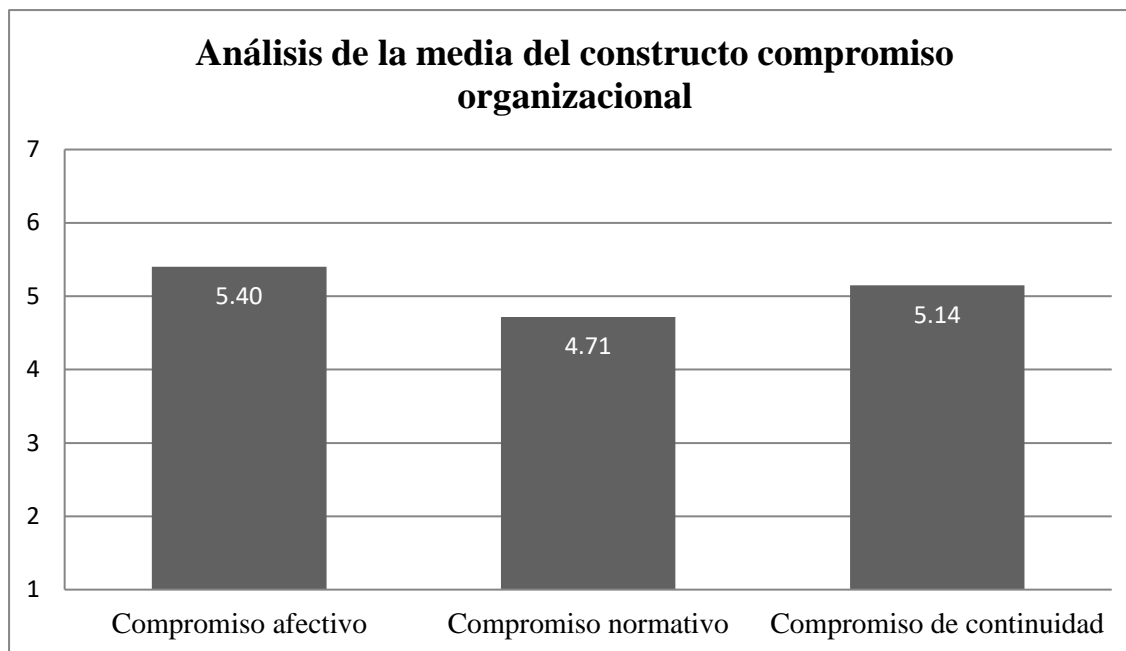
No obstante, el promedio más bajo fue de Relación con el puesto obteniendo un 4,22, donde algunos candidatos han cumplido con las expectativas requeridas para el puesto de trabajo, y fueron contratados por ser conocidos o recomendados, teniendo en cuenta la percepción de cada colaborador durante el proceso de selección no fue justa ni equitativa.

#### 4.2 Nivel del Compromiso Organizacional y dimensión más relevante de la Municipalidad Provincial de Lambayeque:

Por otro lado, se tiene al segundo objetivo determinar el nivel de compromiso organizacional y dimensión más relevante del área administrativa de la Municipalidad Provincial de Lambayeque; se obtuvo que el nivel en base a la media fuera REGULAR. Lo cual significa que está en un rango relativamente accesible, donde el colaborador se identifica con la entidad, con las metas y la filosofía de ésta, y desea mantener su relación con ella, es decir por el cambio de política que dura 4 años los colaboradores tienen lazos afectivos, emociones y de esta manera se comprometen adecuadamente con la entidad. Es por ello que los miembros de la organización de alguna manera saben que al estar trabajando en la entidad pública se sienten capaces de lograr lo que se propongan de acuerdo a la experiencia, habilidades y actitudes siendo competentes constantemente con las tareas asignadas con respecto al cargo que representan en la Municipalidad Provincial de Lambayeque ya que si renuncian sería perderlo todo.

Tabla N° 11: *Calificación del Nivel del Compromiso Organizacional*

<b>CLASIFICACIÓN DE LOS PERCENTILES</b>	<b>CALIFICACIÓN DEL NIVEL DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN BASE A LA MEDIA 5,06</b>
<b>MUY BUENO</b>	5,89 a 7
<b>BUENO</b>	5,18 a 5.89
<b>REGULAR</b>	4,78 a 5,17
<b>INSATISFACTORIO</b>	1 a 4,77



*Figura N° 4: Análisis de la media del Constructo Compromiso Organizacional*

Analizando el constructo de la Figura N°5 con respecto a la dimensión más relevante del Compromiso Organizacional, se observa que el compromiso afectivo tiene una media de 5,40. De esta manera, queda en claro, que los seleccionados han creado vínculos emocionales, ya que pasar con el tiempo estos mismos ha creado lazos afectivos por medio de contratos indeterminados, determinados, tipo CAS o simplemente son nombrados y se identifican mucho con los valores y filosofía de la organización.

Por otra parte, en la dimensión continua, existe un nivel regular, siendo representado por un 5,14 por parte de los trabajadores que experimentan sentimiento de lealtad y cumplen con la organización porque creen que es lo correcto ya que para algunos estar laborando en la entidad para ellos es dedicarles su vida entera

Finalmente, en la dimensión de compromiso normativo, se encontró que la media es de 4,71, indicando que la mayor parte de los colaboradores del área administrativa de la entidad pública se sienten vinculados a la organización por el simple hecho que a lo largo del tiempo que han trabajado, han invertido dinero y esfuerzo y renunciar a su centro de trabajo sería perderlo todo.

Respecto a la Dimensión Compromiso Afectivo, la que tiene mayor rango entre sus preguntas es N°9 la cual el promedio es de 5.41, expresa que, los candidatos seleccionados se vinculan con los problemas que tiene la Municipalidad Provincial de Lambayeque, siendo así de que cierto porcentaje se siente comprometida afectivamente. La menor pregunta N°6 siendo el promedio de 4.41 debido a los contratos tienen la modalidad de indeterminado, determinado o tipos Cas, no se puede trabajar el tiempo que uno planea al estar en la entidad.

Respecto a la Dimensión Compromiso de Continuidad, la pregunta con mayor promedio es la N° 7 siendo 6.01, esto aplica a las personas que están nombradas o que saben que estarán un mayor tiempo establecidos en la organización. Siendo la pregunta N° 10 con el menor promedio 4.70, algunas personas no sienten obligados de permanecer tanto tiempo en su puesto de trabajo.

Respecto a la Dimensión Compromiso Normativo, la pregunta con mayor promedio fue la N° 3 obtuvo un promedio 5.71, los candidatos seleccionados tienen la necesidad de continuar laborando en la entidad debido a que tienen cierta cantidad de planes por realizar y se retiran sería contraproducente. La pregunta con menor promedio fue la N° 5 con 4.09, los candidatos ya se seleccionados con respecto al puesto asignado, ellos no tienen las alternativas inmediatas para dejar su trabajo ya que de alguna manera tienen una política en los contratos porque incumplirán las reglas establecidas por ende serían sancionados.

Tabla N° 12: *Resumen de las ocho dimensiones de la percepción del proceso de selección con el compromiso organizacional*

<b>Resumen del modelo</b>									
Modelo	R	R cuadra do	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Cambio en R cuadrado	Cambio en F	Estadísticos de cambio		Sig. Cambio en F
							g11	g12	
1	,957 <sup>a</sup>	,917	,912	,30899	,917	195,164	8	142	,000

a. Predictores: (Constante), PROMCOM, PROMPAPER, PROMTRREC, PROMPADEC, PROMIPU, PROMPREL, PROMPPOSI, PROMOPD

El R cuadrado muestra que las variables predictores en su conjunto explican en un 91.7% a la variable independiente que es la percepción del proceso de selección del personal

Tabla N° 13: *Correlaciones de la variable la Percepción del Proceso de Selección del Personal - Compromiso Organizacional*

		PRO MREL	PROMI NFPUE	PROM OPDE	PROM PRES	PROM ADE	PROM APER	PROMT RAREC	PROMPE RCOM	PROMCO MPROM
PROMRE L	Correlación de Pearson	<b>1</b>	0,156	-0,04	-0,001	0,085	,289**	-0,011	,693**	0,08
	Sig. (bilateral)		0,056	0,622	0,994	0,298	0	0,894	0	0,331
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	322,568	34,242	-12,198	-0,124	22,318	64,463	-2,661	148,805	17,633
	Covarianza	2,15	0,228	-0,081	-0,001	0,149	0,43	-0,018	0,992	0,118
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151
PROMINF PUE	Correlación de Pearson	<b>0,156</b>	<b>1</b>	,811**	,703**	,602**	,531**	,857**	,640**	,697**
	Sig. (bilateral)	0,056		0	0	0	0	0	0	0
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	34,242	149,897	166,817	93,71	107,408	80,788	142,853	93,629	105,281
	Covarianza	0,228	0,999	1,112	0,625	0,716	0,539	0,952	0,624	0,702
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151
PROMOP DE	Correlación de Pearson	-0,04	,811**	<b>1</b>	,726**	,783**	,741**	,844**	,484**	,898**
	Sig. (bilateral)	0,622	0		0	0	0	0	0	0

	Suma de cuadrados y productos vectoriales	-12,198	166,817	281,938	132,585	191,636	154,675	192,803	97,111	185,849
	Covarianza	-0,081	1,112	1,88	0,884	1,278	1,031	1,285	0,647	1,239
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151
PROMPRE S	Correlación de Pearson	-0,001	,703**	,726**	1	,713**	,672**	,670**	,406**	,748**
	Sig. (bilateral)	0,994	0	0	0	0	0	0	0	0
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	-0,124	93,71	132,585	118,404	113,042	90,946	99,177	52,866	100,318
	Covarianza	-0,001	0,625	0,884	0,789	0,754	0,606	0,661	0,352	0,669
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151
PROMAD E	Correlación de Pearson	0,085	,602**	,783**	,713**	1	,608**	,741**	,614**	,739**
	Sig. (bilateral)	0,298	0	0	0	0	0	0	0	0
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	22,318	107,408	191,636	113,042	212,485	110,213	147,026	107,008	132,8
	Covarianza	0,149	0,716	1,278	0,754	1,417	0,735	0,98	0,713	0,885
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151
PROMAP ER	Correlación de Pearson	,289**	,531**	,741**	,672**	,608**	1	,471**	,462**	,899**



PROMCO MPROM	Correlación de Pearson	0,08	,697**	,898**	,748**	,739**	,899**	,682**	,464**	1
	Sig. (bilateral)	0,331	0	0	0	0	0	0	0	
	Suma de cuadrados y productos vectoriales	17,633	105,281	185,849	100,318	132,8	137,91	114,373	68,383	152,04
	Covarianza	0,118	0,702	1,239	0,669	0,885	0,919	0,762	0,456	1,014
	N	151	151	151	151	151	151	151	151	151

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

Para la realización de la investigación de datos se obtuvieron aplicando el cuestionario del modelo de la percepción en el proceso de selección del personal en el compromiso organizacional del área administrativa de la Municipalidad Provincial de Lambayeque – Lambayeque 2018. El cuestionario ha tenido un orden específico con respecto a las distintas dimensiones que determinan la percepción del proceso de selección del personal en el compromiso organizacional teniendo en cuenta: Dimensión 1: promedio Relación del Puesto /Compromiso organizacional, Dimensión 2: promedio Información del Puesto / compromiso Organizacional, Dimensión 3: promedio de Oportunidad de Desempeño / Compromiso Organizacional, Dimensión 4: promedio de Posibilidad de reconsiderar los resultados, Dimensión 5: promedio de Adecuación y consistencia al puesto / Compromiso Organizacional 6: promedio de Apertura/ Compromiso Organizacional, Dimensión 7: promedio de Trato recibido durante el proceso/ Compromiso Organizacional, Dimensión 8: promedio de Comunicación Bidireccional/ Compromiso Organizacional. Teniendo en cuenta estas ocho dimensiones. Damos a entender ¿Qué dimensión se relaciona con el compromiso organizacional? Se evidencia que la dimensión 1 y la dimensión 8 se correlacionan significativamente y se puede afirmar que la dimensión la relación al puesto es de 0.69 y la comunicación bidireccional es de 1 teniendo un puntaje alto, determinando que la intensidad es moderada, no obstante, se puede ver en la Tabla N° 13, no existe correlación ni intensidad con respecto a las dimensiones (2, 3, 4,5, 6,7)

Tabla N° 5: *Resumen de la correlación que determinan la percepción en el proceso de selección del personal y el compromiso organizacional*

<b>DIMENSIONES</b>	<b>COEFICIENTE DE CORRELACIÓN</b>	<b>P</b>
Dimensión 1: promrel /comprom	1	< 0.5
Dimensión 2: prominfpue/ comprom	,156	< 0.5
Dimensión 3: promopde/ comprom	-,040	< 0.5
Dimensión 4: prompres/ comprom	-,001	< 0.5
Dimensión 5: promade/ comprom	,085	< 0.5
Dimensión 6: promaper/ comprom	,289	< 0.5
Dimensión 7: promtrarec/ comprom	-,011	< 0.5
Dimensión 8: prompercom/ comprom	,693	< 0.5

Según el Goh (2003) a través de su escala de sig. Sigma, menciona que existe influencia por causalidad en las dimensiones de relación con el puesto, oportunidad de desempeño y apertura con el compromiso organizacional, debido a que se encuentra en el rango del nivel sigma 6 con un valor de 0,002 (entre 0,009 y 0,000).

Nivel sigma 1: 317.400

Nivel sigma 2: 45.600

Nivel sigma 3: 2.700

Nivel sigma 4: 63

Nivel sigma 5: 0,57

Nivel sigma 6: 0,002

Tabla N° 15: Análisis de la influencia de la variable independiente(x) la percepción en el proceso de selección del personal y de la variable dependiente (y) compromiso organizacional

Modelo		Coeficientes <sup>a</sup>						
		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados Beta	T	Sig.	Estadísticas de colinealidad	
		B	Desv. Error				Tolerancia	VIF
1	(Constante)	,366	,166		2,199	,030		
	PROMPREL	-,137	,050	-,193	-2,762	,007	,121	8,287
	PROMIPU	,020	,068	,025	,302	,763	,083	12,046
	PROMOPD	,266	,076	,350	3,506	,001	,059	16,995
	PROMPOSI	,065	,080	,073	,818	,415	,075	13,400
	PROMPADEC	-,003	,054	-,003	-,051	,960	,152	6,573
	PROMPAPER	,603	,050	,588	12,116	,000	,249	4,015
	PROMTRREC	-,048	,071	-,051	-,674	,501	,103	9,727
	PROMCOM	,126	,095	,118	1,334	,184	,074	13,424

a. Variable dependiente: COMPROMISO

b. Variable independiente:

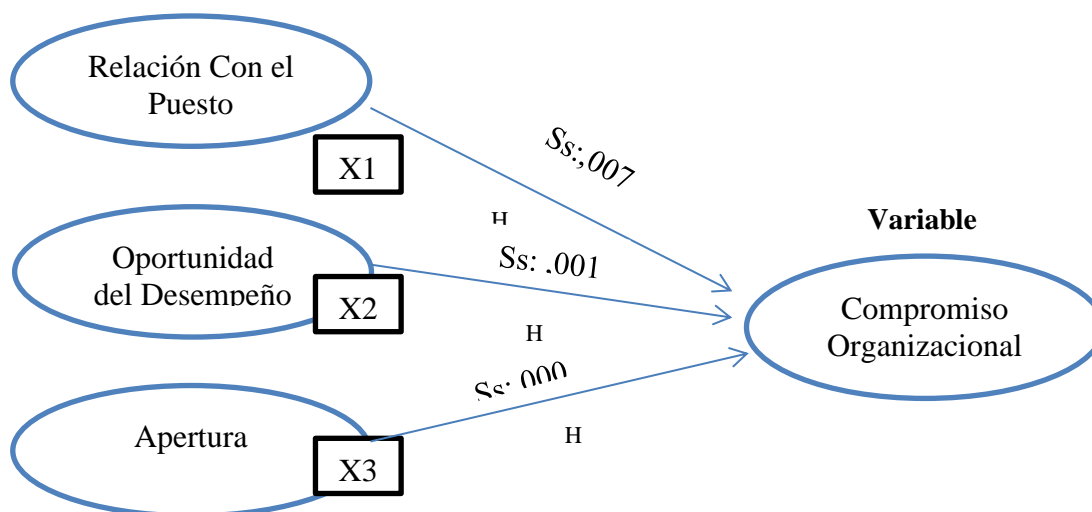


Figura N° 5: Modelo Conceptual de la Influencia de la Percepción del Proceso de Selección del Personal en el Compromiso Organizacional.

Luego del análisis estadístico del modelo, se ha podido encontrar las distintas influencias de la variable la percepción en el proceso de selección del personal con el compromiso organizacional:

Se aprecia que la dimensión Relación con el Puesto, obtuvo un valor de Ss de 0.007, teniendo en cuenta que los candidatos perciben el antes y después de pasar por el proceso de selección para determinado cargo. Sin embargo, existen resultados buenos de manera general durante las entrevistas realizadas para la asignación de un puesto de trabajo cumpliendo con las expectativas que el cargo necesita comprometiéndose con la entidad, ya sea vinculando las actitudes, las emociones, etc. Asimismo, los seleccionados a que han sido contratados de manera indeterminada, determinada el contenido tenía la relación con el puesto que solicitaba.

Por otro lado se puede observar que la dimensión Oportunidad de Desempeño, obtuvo un valor de Ss de 0,001, los empleados que han sido ya seleccionados para laborar en la entidad se encuentran preparados y son capaces de cumplir de manera responsable las tareas asignadas ya que ellos cuentan con habilidades, actitudes, destrezas que pueden aportar a la entidad demostrando continuamente que al desempeñarse de manera correcta, los seleccionados o trabajadores perciben que de alguna manera influye en el compromiso organizacional ya que a veces los lazos son más fuertes demostrando emociones y sentimientos de lealtad a la organización.

Respondiendo a la dimensión apertura, los candidatos seleccionados y encuestados contestaron con sinceridad, donde el trato fue honesto y franco obteniendo un Ss de 0,000, tanto el candidato como el entrevistador son capaces de realizar preguntas concisas pero entendibles para el postulante, transmitiendo amabilidad, siendo cortés para que ambas partes se sientan cómodas durante las diversas etapas del proceso de selección, siendo justo en cada pregunta y respuesta para todos los candidatos escogidos o no escogidos por la entidad y que cada colaborador se comprometa de manera afectiva a atender al contribuyente en la Municipalidad Provincial de Lambayeque.

Asimismo, se tiene a los objetivos específicos que permitirán identificar el problema de la investigación presente como:

- Objetivo Especifico 3: Si existe influencia de la relación del puesto con la variable compromiso organizacional del área administrativa en la Municipalidad Provincial de Lambayeque, teniendo

en cuenta que es la tercera dimensión con la media en general más baja ocupando el tercer lugar; con respecto a las preguntas, la que tuvo mayor promedio fue la N°1 un valor de 4.82, mostrando que existe un buen resultado durante el proceso de selección del personal, equivalente a buen trabajo, también las pruebas eran claras y los candidatos se han relacionado con el cargo requerido para laborar en la entidad. Asimismo, la que tuvo menor promedio fue la pregunta N°3 con un promedio de 3.41, quedando en claro que durante el proceso de selección las pruebas si se relacionaban con el puesto, pero en el proceso algunos candidatos se sentían seguros y otros tenían dudas, el entrevistado como el entrevistador tenían diferentes perspectivas y al momento de presentarse a las entrevistas con respecto al puesto requerido tenían nervios o no se sentían debidamente preparados en cuanto a las preguntas que les realizaban. Se tiene que las preguntas 1 y 3 tienen un máximo y mínimo de 1-7 y las preguntas 2 y 4 tienen un mínimo y máximo de 2-7.

- Objetivo Especifico 4: No existe influencia de la dimensión información facilitada con el compromiso organizacional del área administrativa en la Municipalidad Provincial de Lambayeque. Teniendo en cuenta que la pregunta N°6 es la que tiene mayor promedio con un valor de 5,71 donde los candidatos tuvieron la información debida sobre el puesto al que postulaban sin tener ningún inconveniente, debido a que tuvieron la información correspondiente por medios de comunicación (televisión, radios o volantes), por lo mismo, la que tuvo menor promedio fue la pregunta N°5, se obtuvo un promedio de 4,99, donde los candidatos percibieron de alguna manera que el proceso de selección fue el correcto o adecuado, porque aplicaron distintas pruebas (entrevista preliminar, pruebas de personalidad, preguntas relacionadas al cargo y/o experiencia laboral, etc.), al momento de ser seleccionados, las distintas pruebas y la información del momento eran correctas sin tener ningún inconveniente. Se tiene que la pregunta 5 y 6 tienen una máxima y mínima de 2-7 y 1-7 correspondientemente.
- Objetivo Especifico 5: Si existe influencia de la dimensión oportunidad de desempeño en el compromiso organizacional del área administrativa en la Municipalidad Provincial de Lambayeque. Teniendo en cuenta que la pregunta N° 7 obtuvo promedio mayor 5,96, lo que da a entender es que los candidatos seleccionados o no seleccionados, cuando uno pudo demostrar sus habilidades y competencias durante el proceso de selección, ya que tanto el entrevistador

como el entrevistado interactuaron correctamente, no obstante la pregunta con menor promedio fue N°8 con 5,47, lo que refiere que los candidatos tuvieron la oportunidad de demostrar lo que son capaces de hacer durante las etapas del proceso de selección debido a que cada evaluación fue realizado por distintas personas, pero a su vez sintieron inseguridades, nervios, dudas y miedos, que para algunos les jugaron una mala pasada. Se tiene que la pregunta 6 y 7-8 teniendo como máxima y mínima de 1-7 y 2-1 correspondientemente.

- **Objetivo Especifico 6:** No existe influencia de posibilidad de reconsiderar los resultados en el compromiso organizacional del área administrativa en la Municipalidad Provincial de Lambayeque. La que tuvo mayor promedio fue la pregunta N°10 con un valor de 5.06, de igual modo esto género que los candidatos apenas percibieran sus respuestas durante el tiempo que duró el proceso, de igual manera estos no pudieron revisar sus respuestas debidamente, porque las políticas, normas o reglas de la entidad pública no se puede realizar este proceso y si lo hicieran estarían violando la confiabilidad de las respuestas, para luego ser retirados inmediatamente de la entidad pública tanto a la persona encargada como al seleccionador. Asimismo, la pregunta con menor promedio es la N° 11 con un valor de 4.47, demuestra de que no tuvieron la oportunidad de discutir las respuestas del proceso de selección con respecto al cargo solicitado por obvias razones como falta de tiempo, normas o políticas y por ser confidencial. Se tiene que la pregunta 10-11 teniendo como máxima y mínima de 2 y 7 correspondientemente.
- **Objetivo Especifico 7:** No existe influencia de la adecuación del puesto en el compromiso organizacional del área administrativa en la Municipalidad Provincial de Lambayeque. Siendo la pregunta N° 13 con mayor promedio de 6,07, donde los candidatos con respecto a las pruebas se les aplicó de manera equitativa y al momento de postular existió igualdad de género sin indiferencias de grupos de otras empresas, siendo así que en el contenido no hubo incoherencias al momento de aplicarlas y los candidatos percibieron que era lo justo al momento de pasar por el proceso de selección. El menor promedio le pertenece a la pregunta N° 15 con un promedio de 4,61, teniendo en cuenta que los entrevistadores o los encargados de las sub-áreas no trataron de diferenciar a los posibles candidatos durante el proceso de selección, no hubo diferencias en

las pruebas de selección y el contenido de las pruebas les pareció adecuado o correcto. Se tiene que la pregunta 12 a 17 teniendo como mínima y máxima de 2 a 7 correspondientemente.

- **Objetivo Especifico 8:** Si existe influencia entre la dimensión apertura y la variable compromiso organizacional del área administrativa en la Municipalidad Provincial de Lambayeque. Siendo de mayor relevancia la pregunta N°20 con un promedio de 6,07, en el cual los entrevistadores al momento de ejecutar las diversas preguntas tuvieron un trato amable y cordial hacia los seleccionados, sin tener ningún inconveniente para dicho proceso y por partes de los entrevistados estos contestaron con honestidad y amabilidad las preguntas o respuestas durante lo que duro el proceso de selección, percibiendo de alguna manera que el trato es correcto, sin importar la diferencias de cargos o puestos en la entidad pública. En cuanto a la pregunta N° 18 con menor promedio de 4,09, en cual los entrevistadores percibieron que los candidatos seleccionados contestaron adecuadamente y a su vez fueron francos respecto al proceso, pero tuvieron miedo o nervios en relación a las preguntas que les tomaba o simplemente no fueron preparados, y al momento de pasar por la entrevista tuvieron dudas, arriesgándose de ser entrevistados para el cargo solicitado. Se tiene que la pregunta 18 teniendo como mínima y máxima de 1 a 7 correspondientemente. Y 19 a 21, de 2 a 7.
- **Objetivo Especifico 9:** No existe influencia del trato recibido durante el proceso en el compromiso organizacional del área administrativa en la Municipalidad Provincial de Lambayeque, teniendo a la pregunta N° 22 con un mayor promedio de 5.84, los candidatos seleccionados no percibieron por parte de los seleccionadores falta de respeto alguna, como palabras obscenas, palabras de doble sentido, sintiéndose cómodos en la manera en cómo se comunicaban, brindando tranquilidad para tener la correcta actitud al momento de desenvolverse durante la entrevista. Por lo tanto, la pregunta N° 25 tiene un promedio de 5,15 siendo la menor, pero mínimamente aceptable, es así que, para ambas partes la comunicación fue asertiva, flexible y grata al momento de empezar el proceso de selección, el tiempo brindado fue el correcto, porque los candidatos sabían en qué momento iban a recibir la información con respecto al puesto solicitado. Se tiene que la pregunta 22 tiene como mínimo y máximo de 3 a 7 correspondientemente, y la pregunta 23 a 25 de 2 a 7 respectivamente.

- Objetivo Especifico 10: No existe influencia en la comunicación bidireccional en el compromiso organizacional del área administrativa en la Municipalidad Provincial de Lambayeque, siendo la pregunta N° 29 con un mayor promedio de 5.30, los candidatos se encuentran satisfechos del antes y después del proceso de selección con respecto a las distintas pruebas presencia de una buena comunicación del seleccionador y solicitante, teniendo una satisfacción grata por las preguntas realizadas y por el trato respetuoso, también la cordialidad durante el proceso de selección. Por lo mismo la pregunta N° 30 y 31 tiene un promedio de 4,83 siendo la menor de la dimensión, por tanto, los candidatos asistieron puntualmente con mentalidad optimista, no hubo retrasos en los tiempos de atención, pero si había un desorden en el lugar solicitado por parte de los seleccionados, no se comportaban como profesionales o se disgustaban por quien había llegado primero, lo cual genero insatisfacción al momento de ser atendidos para dar lugar a la entrevista y ser entrevistados. Se tiene que la pregunta 26 a 30 teniendo como mínimo y máximo de 2 a 7 correspondientemente. Y la 31, 2-7 y la 32, de 2 a 7

## V. Discusión

El propósito de esta investigación consistió determinar la influencia de la percepción del proceso de selección del personal en el compromiso organizacional del área administrativa de la Municipalidad Provincial de Lambayeque en el periodo 2018. No obstante, se tiene en cuenta que la percepción del proceso de selección del personal nació por medio del autor Gilliland en 1993 estipulado como un Modelo de Justicia Procedimental, pero Osca y García en el 2004, lo adaptaron a la realidad de las distintas percepciones de cualquier tipo de empresa. Esta variable determinara la influencia con el compromiso organizacional de Meyer y Allen (1997). Cuya integración de modelos ayudo a identificar los objetivos específicos que se basaron en las dimensiones del primer modelo (percepción del proceso de selección del personal) con la segunda variable (compromiso organizacional), se tiene:

Con respecto al primer objetivo específico que es determinar el nivel de percepción en el proceso de selección del personal que tuvo como resultado un nivel REGULAR. Se tiene que Rentha y Rathiha (2017), en su investigación “Empleados en la percepción en reclutamiento y selección en proceso bancos sector público y privado”, la valoración es relativamente positivo con un valor MEDIO, coincidiendo con la investigación. Realizada a la Municipalidad Provincial de Lambayeque, dando a entender que tanto empresas privadas o públicas se puede emplear ambos modelos, donde los candidatos seleccionados o por seleccionar pueden percibir como es realmente el proceso de selección y reclutamiento siendo justa o equitativa, es así que el constructo es viable para la entidad pública en estudio en comparación al modelo trabajado por Rentha y Rathiha (2017).

Por otro lado, el segundo objetivo específico que es determinar el nivel del compromiso organizacional cuyo nivel es REGULAR a través del modelo Meyer y Allen (1997). Por lo tanto se obtiene Alrowwad, Masa´deh, Almajali y Obeidat (2019), en su investigación “El Rol del Compromiso Organizacional en Mejorar la Efectividad Organizacional”, da a entender que el nivel del compromiso es BAJO, es decir que no hay similitud en estas dos investigaciones, dando a entender que falta aún compromiso por parte de los trabajadores, afectando al desenvolvimiento, presentando distintas actitudes débiles respecto a las distintas tareas a realizar, al personal y a su propio compromiso , debido a que no se logrado la efectividad correspondiente por parte de los

colaboradores, teniendo en cuenta que es un entidad pública, estas entidades gubernamentales públicas, padecen de este problema, ya que no sienten el compromiso idóneo restándole a la visión, valores y objetivos sin importar que empresa sea o en qué país se establezca , asimismo por medio de estudios empíricos con respecto al compromiso organizacional se lograra de alguna forma centrarse en los colaboradores tengan actitudes idóneas, se sientan vinculados, permanezcan y no renuncien a las distintas entidades públicas y/o privadas. Es por ello que a través del modelo establecido por Meyer y Allen (1997) en la entidad provincial de Lambayeque todos los colaboradores al ingresar se sienten comprometidos por el cambio de gobierno que tiene una duración de cuatro años, también se sienten identificados con la entidad y son capaces de comprometerse de manera afectiva sido de vital importancia para los miembros del área administrativa sintiéndose identificados (basándose en emociones, vínculos) con la entidad pública de Lambayeque, lo cual es muy distinto a la investigación de Alrowwad, Masa´deh, Almajali y Obeidat (2019)

Sin embargo, con respecto al tercer objetivo de la dimensión relación con el puesto, se pudo apreciar que esta dimensión influye de manera significativa especificando que los candidatos pasan por distintas pruebas, que a través de pautas claras por medio de los entrevistadores lograron percibir a los entrevistados distintas aptitudes, habilidades y valores que son compatibles con los valores organizacionales de la entidad Municipalidad Provincial de Lambayeque para la selección del puesto solicitado. Por lo que, Icheme, Ezenwakwelu y Owuze (2015) define esta dimensión como la identificación de los candidatos competentes que encajan en el trabajo teniendo en cuenta las capacidades cognitivas, los intereses y la personalidad en el puesto de trabajo teniendo que entrevistar y evaluar a los candidatos para la tarea específica y la elección para el empleo en base a las pruebas a realizar (test psicológicos, entrevistas). Al respecto, con el constructo en estudio significa que no es malo en comparación con las otras dimensiones de la percepción del proceso de selección del personal, esto muestra que los candidatos perciben de manera directa o indirecta con todo lo relacionado al puesto de trabajo requerido teniendo en claro las distintas pruebas de selección existiendo una relación de puesto regular dentro de la entidad.

Asimismo, se tiene a Schuler (1993), quien a través de Gilliland (1994) mediante Acarlar y Bilgic (2012) explican con respecto al cuarto objetivo la dimensión información facilitada dentro

de la Municipalidad Provincial de Lambayeque, se discute que por medio de las teorías planteadas por los autores mencionados, manifiestan que al tener información facilitada con respecto al puesto solicitado, es un aspecto importante para la percepción del antes y después del proceso ya que los candidatos al presentarse a la entrevista tuvieron la debida información necesaria sobre el puesto que solicitaron teniendo en cuenta un proceso correcto mostrando transparencia y participación durante distintas pruebas para la aceptación de los respectivos candidatos.

Ahora veamos, con respecto al quinto objetivo de la dimensión oportunidad de desempeño, influye significativamente recalando que durante el proceso de selección los candidatos demostraron distintas capacidades, actitudes percibidas al momento de interactuar con el entrevistador durante el proceso de selección, dicho lo anterior en la teoría planteada por el autor Osca y García (2004) el cual explican a través la investigación para la Municipalidad Provincial de Lambayeque con respecto a la dimensión mencionada, éste avala lo relacionado a que cada candidato pudo demostrar sus habilidades, destrezas, actitudes siendo capaces de ayudar al contribuyente. Sin embargo, en la Teoría de Ryan y Ployhart (2000), niega que los procedimientos de selección necesiten una relación y una oportunidad de desempeño al realizar las distintas preguntas a los candidatos que han sido seleccionados y/o por seleccionar y no perciban sus competencias, las habilidades de acorde al puesto solicitado.

Se tiene al autor Mullen y Linda (2006), hacen hincapié con respecto al sexto objetivo de la dimensión de la posibilidad de reconsiderar los resultados ha considerado que las diferentes alternativas de los candidatos a contratar por parte de los encargados (supervisora, jefa de recursos humanos o jefes de cada área respectiva al puesto) tienen distintas percepciones al escoger al candidato para obtener un resultado favorable capaz de interactuar con las distintas evaluaciones sin tener la posibilidad de revisar las contestaciones o discutir las respuestas para escoger al contratista adecuado, se discute que a través del constructo en estudio, respalda la teoría planteada por parte de los autores Mullen y Linda (2006), manifestando que cada candidato al pasar por las distintas pruebas perciben las interacciones de cada candidato que se presenta a la entrevista y a través del proceso de selección obtendrán diferentes resultados, siendo estos incapaces de revisar sus respuestas ya que estas deben ser objetivas, evaluadas y adecuadas sin tener la debida preferencia para escoger al contratista siendo de esta manera que los candidatos seleccionados laboran en la entidad y tener un compromiso idóneo con su respectivo puesto de trabajo.

En la teoría planteada por el autor Osca y García (2004) explican sobre la investigación en la Municipalidad Provincial de Lambayeque con respecto al séptimo objetivo la adecuación y consistencia del puesto, lo cual esta investigación respalda que los candidatos se adaptaron en cuanto al puesto que iban postular, no hubo discriminación alguna y existió igualdad de género en los candidatos a postular teniendo en cuenta el compromiso correspondiente para permanecer en la entidad pública. Se discute, por medio del autor Ivey (2007) niega que para tener una buena adaptación y consistencia en relación al puesto solicitado con el tiempo se volverán más simples con respecto a su cultura significaría un aumento de los gastos. Por otro lado, se tiene al autor Heim (1989) quien respalda y afirma que esta es la etapa en la que el candidato por medio de un contrato interactúa, se orienta, se educa y capacita adoptado a la cultura de la organización comprometiéndose debidamente con esta misma.

Además, con respecto al octavo objetivo de la dimensión apertura, influye significativamente en el compromiso organizacional, porque al solicitar el puesto, la entidad cumple con los requisitos debidos ya que tienen diversas áreas en las que el candidato está interesado, puede desenvolverse de manera efectiva. Por medio del autor Nikolaou (2018) afirma que las diferentes acciones que un candidato pretende tener para un puesto de trabajo y que actualmente no trabajan para la organización, estos al pasar por un proceso de selección todos están involucrados ya que de alguna manera se han informado y han tenido distintas percepciones con distintos candidatos al momento de postular, tanto el entrevistador como el entrevistado interactuaron de manera franca y honesta para quienes solicitaban la vacante. Es por ello que, por medio de constructo de la investigación se determinó que ambos autores están de acuerdo con respecto a que cada candidato es distinto, pero sin embargo al pasar por el proceso de selección interactuaron correctamente con la finalidad de ser contratados.

Conroy (2004) con respecto al noveno objetivo explica que, en la Municipalidad Provincial de Lambayeque de la dimensión trato recibido, al momento de ser entrevistados los candidatos por medio de los entrevistadores, no encontraron la información debida con respecto a las preguntas acorde al puesto solicitado, siendo menos favorable para los candidatos porque a través de las entrevistas no se sintieron a gusto y mucho menos hubo el respeto que ambas se merecían. Se discute que el autor mencionado no está de acuerdo con el modelo planteado en la investigación, por ello cabe recalcar que tanto los seleccionadores como el candidato tienen que tener respeto

mutuo y un trato digno durante el tiempo que dure el proceso para que ambas partes se sientan comprometidas con las distintas pruebas y con la entidad pública ya sea afectiva, normativa o de continuidad.

Con respecto al décimo objetivo y último explica que, en la Municipalidad Provincial de Lambayeque de la dimensión comunicación bidireccional por medio de la teoría planteada por Osca y García (2004), lo cual nos dice con respecto a la interacción de ambas partes se tiene que tener un trato amable, cordial y que está de acuerdo con las distintas partes (entrevistador y entrevistado), compartiendo resultados similares en cuanto al comportamiento de los candidatos seleccionados sienten de alguna manera afectiva por la implicancia de la motivación a la hora de aplicar las distintas pruebas a cada solicitante. Y a través de Scheinsohn (1993) y Goldhaber (1984) , ambos autores , por medio de la teoría planteada por Osca y García (2004), están de acuerdo con la dimensión mencionada , ya que al tener una buena interacción por ambas partes existirá armonía y respeto, capaces de llegar al candidato aportando valor e inspiración al momento de ser seleccionado y ejecutar las distintas tareas encomendadas, teniendo en cuenta que la comunicación es fundamental ya que les permitirá que se desenvuelvan en un ambiente de sinceridad , de escuchar al otro permitiendo una buena circulación de la información en la entidad pública para el desarrollo común de todas las partes involucradas

## VI. Conclusiones

Es necesario recalcar que el objetivo general de la investigación cuenta un valor de 0.000 en la escala de sigma que en referencia autor Goh (2003), representa que, si existe influencia por causalidad entre la variable independiente y dependiente, debido a que solo existen tres influencias esto no afecta a la ponderación general de la influencia porque están entre el nivel 5 y 6 del sigma.

En primer lugar, el promedio del nivel de la variable independiente fue de 5,12 teniendo una clasificación REGULAR, se tiene que la dimensión más relevante fue la de información facilitada del puesto, debido a que los candidatos si recibieron la información adecuada con respecto al puesto al que postulaban, sin embargo, los postulantes percibieron que el contenido era claro pero sintieron dudas al momento de pasar los filtros de selección, esto se debe por la influencia que ejercen los altos mandos, deduciendo que es la más baja del constructo en estudio.

En segundo lugar, el promedio del nivel del compromiso organizacional fue de 5,06 teniendo una calificación REGULAR, en base a las tres dimensiones se concluyó que el compromiso afectivo tiene el promedio más alto debido a que los colaboradores que laboran en la entidad y seleccionados se identifican con los problemas de la entidad pública como si fueran propios (sentimientos y emociones), sin embargo por el cambio de gobierno y políticas los colaboradores no se encuentran seguros de permanecer en la entidad.

En tercer lugar, se determinó que a través del análisis de causalidad existe influencia de la dimensión relación con el puesto en el compromiso organizacional con un valor de 0.007, pero ocupa el primer lugar de las influencias encontradas, es decir que los candidatos perciben que esta fase del proceso de selección tiene relación con el compromiso que uno tienen al momento de empezar a trabajar en su área respectiva.

En cuarto lugar, se determinó que a través del análisis de causalidad existe influencia de la dimensión oportunidad de desempeño en el compromiso organizacional con un valor de 0.001, los seleccionados cumplen con los requisitos que demanda la dimensión lo cual en cierta manera influye en el compromiso organizacional demostrando la capacidad para ocupar el puesto solicitado.

Finalmente, se determinó que existe influencia en la dimensión apertura con un valor de 0,000, demostrando que a pesar de ser la que tiene menor influencia esta dimensión no restringe al tipo de candidato por seleccionar, siempre y cuando se sienta comprometido con la organización.

## **VII. Recomendaciones**

Realizar una evaluación en la que se use como referencia el Manual de Organización y Funciones para evitar injusticias y que los seleccionados al momento de realizar su trabajo tengan el 80% y relación con lo que pide el puesto.

Se sugiere realizar capacitaciones en base a los requerimientos que no cumple el candidato seleccionado para cubrir el 20% que falta para que se identifique completamente en sus labores, de esta forma la Municipalidad Provincial de Lambayeque aporta a que estén calificados y puedan ayudar correctamente al contribuyente.

Se debe tener información correcta respecto al puesto en que la Municipalidad requiere para que el candidato llegue a identificarse esto se realizará mejorando las herramientas de la página web en relación a las convocatorias que la entidad necesita.

Enfocarse en realizar una exhaustiva revisión de la hoja de vida con respecto a los postulantes para analizar la experiencia en relación puesto solicitado, porque se aceptarán postulantes que hayan trabajado en sector público y privado.

Realizar una evaluación con respecto al primer filtro para identificar a las personas que son aptas para seguir el resto del proceso de selección y a través de ello perciba durante los otros procesos que no hubo discriminación, siendo justa y equitativa para ambas partes sin tener ningún inconveniente.

Se sugiere que durante todo el proceso de selección los seleccionadores sean personas idóneas con un estudio en temas referentes como: reclutamiento, inducción, selección y capacitación, de preferencia que sean magisters o diplomados en el tema), con las características empáticas necesarias para brindar un buen trato a los candidatos y evitar suspicacias sin que llegue haber ningún inconveniente.

Realizar todos los procesos de selección a través de una comunicación fluida lo cual permita al candidato entender las distintas pruebas y para que se realiza cada prueba.

## VIII. Lista de referencias

- Al-Qarioti, Q. & Al-Enezi, A. (2004). Organizational Commitment of Managers in Jordan: A Field Study. *International Journal of Public Administration*
- Alrowwad, A., Masa'deh, R., Almajali, D. & Obeidat, B. (2019). The Role of Organizational Commitment in Enhancing Organizational Effectiveness. *Education Excellence and Innovation Management*
- Atalaya, M. (2001). Nuevos enfoques de la selección. *Revista en Investigación Psicología*.
- Byars, L. & Rue, L. (1996). Gestión de Recursos Humanos. Madrid. Editorial: Irwin.
- Bosque, I. (2004). Diccionario combinatorio del español contemporáneo. Madrid: Plaza.
- Carrell, M., Elbert, N., Hatfield., Grobler, P., Marx, M. & Van der Schyf, S. (1999). Human Resource Management in South Africa. *Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall*.
- Colca, H. (2015). Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Atuncolla. Puno
- Conroy, P. (2004). Recruitment and Selection Guidelines. *Results Through People*
- Cowling, A. y P. James. (1997). La esencia de la administración de personal y las relaciones industriales. México: Prentice Hall Hispanoamericana
- Cuesta, A. (1999). Tecnología de gestión de recursos humanos. *La Habana, Cuba. Ed. YAcademia*.
- Cascio, W. (1998). Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits. *New York, NY: McGraw-Hill*.
- Eby, L.T., Freeman, D.M., & Rush, M. (1999). Motivational bases of affective organizational commitment: A partial test of an integrative theoretical model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*
- Ekwoaka, J., Ikeije, U., & Ufoma, N. (2015). The impact of recruitment and selection criteria on organizational performance. *Global Journal of Human Resource Management*.
- Furakert, B. & Berglund, T. (2014). Job Insecurity and Organizational Commitment. *University of Gothenburg*.
- Gilliland, S. (1994). The perceived fairness of selection systems: An organizational justice perspective. *Academy of Management Review*.

- Goh, T. N. Xie, M. (2003). Statistical Control of a Six Process. *Quality Engineering*.
- Goldhaber, G. (1984). "Comunicación Organizacional". Primera Edición. *Editorial Diana. México*
- Gomez, S. (2012). Metodología de la Investigación. Viveros de la Loma, México. *Red Tercer Milenio*.
- Harris, M. (2000). Human Resource Management: A Practical approach. *Orlando, FL: Harcourt*.
- Heim, K. (1989). Organizational Entry: Human Resources Selection and Adaptation in Response to a Complex Labor Pool. *Library Trends*.
- Iqra, A., Rozeyta, O. & Yahya, R. (2013). Organizational commitment: a personal and business value in the internal marketing. *Revista de Estudios Empresariales. Segunda época*.
- Ivey, R. (2007). Development of a multinational personnel selection system. *The University of Western Ontario*.
- Jawaad, M., Amir, A., Bashir, A. & Hasan, T. (2019) Human resource practices and organizational commitment: The mediating role of job satisfaction in emerging economy. *Cogent business & management*.
- O'Reilly, C. & Chatman, A. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*
- Osca, A. & García, L. (2004). ¿Cómo perciben los candidatos el proceso de selección? Una aproximación desde el modelo de Justicia Procedimental de Guilliland. (1993). *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*
- Osorio, L., Ramos, E., & Walteros, D. (2017). Personal values and organizational commitment: more than a simple relationship. *Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento de la U.A.C.J.S.*
- Mathieu, E. & Zajac, M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*
- McCarthy, J. (2017). Applicant Perspectives During Selection: A Review Addressing "So What?" "What's New?" and "Where to Next?". *Journal of Management*
- Meyer, J. & Allen, N. (1997). Tres componentes, conceptualización del compromiso organizacional. *Human Resource Management Review*
- Meyer, J. & Allen, N. (1990) Commitment in the workplace: Theory, research and application. *Thousand Oaks, California: Sage Publications*.

- Mowday, R., Porter, L., & Steers, R. (1982). Employee-organization linkages: *The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- Mullen, E. & Linda, S. (2006). Exploring the Psychological Underpinnings of the Moral Mandate Effect: Motivated Reasoning, Identification, or Affect?. *Journal of Personality and Social Psychology*.
- Nikolaou, I. (2018). Personnel Selection and Personality. *Athens University of Economics and Business*.
- Pérez, D. (2012). Prácticas de contratación y compromiso organizacional del personal asistencial profesional de las instituciones prestadoras de servicios de salud privada. Universidad de Manizalesa
- Porter, L.W. & Lawler, E.E. (1968). What job attitudes tell about motivation. *Harvard Business Review*.
- Rethna, S. & Rathiha, R. (2017). Employees perception on recruitment and selection process in public and private sector banks. *International Journal of Management*.
- Ryan, A. & Ployhart, R. (2000). Applicants' perceptions of selection procedures and decisions: A critical review and agenda for the future. *Journal of Management*
- Sikula, A. (1992). Administración de recursos humanos. *México: Grupo Noriega*.
- Scheinsohn, D. (1993). Comunicación estratégica. Management y fundamentos de la imagen corporativa. *Ediciones Macchi*
- Schuler, H. (1993). Social validity of selection situations: A concept and some empirical results. *Personnel selection and assessment: Individual and organizational perspectives*.
- Vásquez, E. & Villagra, T. (2017). Analysis of the current process of recruitment and selection of personnel and its influence in the labor performance of collaborators in the salon area at the café al aire libre. Universidad de Lima
- Vértice, E. (2007). Selección del Personal. *Málaga: Vértice Books*
- Villegas, S. (18 de Octubre de 2019). Determinar la problemática de la percepción del proceso de selección del personal en el compromiso organizacional de la Municipalidad Provincial de Lambayeque. (M.d.Vertiz Nomberto, Entrevistador)
- Zocón, L. & Castañeda, D. (2019). Selection of staff and work performance of the workers of the company “Soluciones globales empresariales EIRL” of the city of Cajamarca. *Rev. Perspectiva 20*

## IX. Anexos

### Actividades y previsión de recursos

Tabla N° 16: *Cronograma de actividades*

ACTIVIDADES	Meses 2018				
	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO
Selección de tema	X	X			
Determinación del problema	X	X			
Revisión de bibliografía	X	X	X	X	
Presentación de idea		X	X		
Elaboración del informe	X	X	X	X	
Elaboración de recolección de datos	X	X	X	X	
Recolección de datos	X	X	X	X	
Procesamiento y análisis	X	X	X	X	
Redacción de informe	X	X	X	X	X
Presentación del informe					X

Tabla N° 17: *Presupuesto*

ITEMS	INVERSION
Caja de lapiceros	S/. 15.00
Pasajes	S/. 150.00
Copias	S/. 3.00
Carta de presentación	S/. 25.00
Internet	S/. 350.00
Impresiones	S/. 100.00
Paquete de Fólderes de Manila	S/. 12.00
Paquete de Papel	S/. 11.00
Imprevistos	S/. 200.00
Total	S/. 866.00

## Anexo 01

SECRETARIA GENERAL E IMAGEN INSTITUCIONAL	1
AREA DE APOYO AL CONCEJO	1
AREA DE TRAMITE DOCUMENTARIO	1
AREA DE ARCHIVO CENTRAL	1
AREA DE ORIENTACION AL CIUDADANO Y TRAMIFACIL	1
AREA DE RELACIONES PÚBLICAS E IMAGEN INSTITUCIONAL	1
AREA DE SISTEMAS Y PAGINA WEB	1

GERENCIA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS	1
SUB GERENCIA DE CONTABILIDAD	1
SUB GERENCIA DE TESORERÍA	1
SUB GERENCIA DE LOGÍSTICA	1
ÁREA DE ALMACÉN GENERAL	1
ÁREA DE IMPRESIONES	1
SUB GERENCIA DE BIENES PATRIMONIALES	1

GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS	1
------------------------------	---

GERENCIA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO	1
SUB GERENCIA DE RACIONALIZACIÓN	1
ÁREA DE PLANEAMIENTO Y POLÍTICAS PÚBLICAS	1
ÁREA DE COOPERACIÓN TÉCNICA INTERNACIONAL-C-TI	1
ÁREA DE INFORMÁTICA Y ESTADÍSTICA	1
SUB GERENCIA DE PRESUPUESTO	1
SUB GERENCIA DE PROGRAMACIÓN E INVERSIÓN	1
SUB GERENCIA DE GESTIÓN DE RIESGO DE DESASTRES	1

GERENCIA DE ASESORIA JURÍDICA	1
SUB GERENCIA DE FISCALIZACIÓN ADMINISTRATIVA	1

GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA	1
SUB GERENCIA DE TRIBUTACIÓN, RECAUDACIÓN Y CONTROL DE DEUDA	1
ÁREA DE TRIBUTACIÓN	1
ÁREA DE RECAUDACIÓN	1
ÁREA DE SERVICIOS TRIBUTARIOS	1
ÁREA DE ORIENTACIÓN TRIBUTARIA Y NOTIFICACIONES	1

SUB GERENCIA DE FISCALIZACIÓN TRIBUTARIA	1
SUB GERENCIA DE EJECUCIÓN COACTIVA	1

GERENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS Y GESTION AMBIENTAL	1
SUB GERENCIA DE MEDIO AMBIENTE	1
ÁREA DE ECOLOGÍA Y MEDIO AMBIENTE	1
ÁREA DE ASEO URBANO Y TRATAMIENTO DE LOS RESIDUOS SÓLIDOS	1
ÁREA TÉCNICA MUNICIPAL DE AGUA Y SANEAMIENTO	1
SUB GERENCIA DE POBLACIÓN Y SALUD	1
ÁREA DE REGISTROS CIVILES	1
ÁREA DE SALUD E HIGIENE	1
ÁREA DEL CENTRO MÉDICO MUNICIPAL	1
ÁREA DE MERCADOS	1
ÁREA DE CAMAL	1
SUB GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA	1
ÁREA DE POLICIA MUNICIPAL	1
ÁREA DE SERENAZGO	1

GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA Y URBANISMO	1
SUB GERENCIA DE OBRAS, FORMULACIÓN Y ASISTENCIA TÉCNICA DE PROYECTOS	1
ÁREA DE OBRAS PÚBLICAS(ÁREA EJECUTORA)	1
ÁREA DE FORMULACIÓN Y ASISTENCIA TÉCNICA DE PROYECTOS (ÁREA FORMULADORA)	1
SUB GERENCIA DE CONTROL URBANO Y ACONDICIONAMIENTO TERRITORIAL	1
ÁREA DE OBRAS PRIVADAS, CONTROL URBANO Y LICENCIAS	1
ÁREA DE REHABILITACIONES URBANAS	1
ÁREA DE CATASTRO	1
ÁREA DE AA.HH., SANEAMIENTO Y TITULACIÓN	1
ÁREA DE ORDENAMIENTO TERRITORIAL	1
SUB GERENCIA DE SUPERVISIÓN Y LIQUIDACIÓN DE OBRAS	1

GERENCIA DE TRÁNSITO, TRANSPORTE Y EQUIPO MECÁNICO	1
SUB GERENCIA DE EQUIPO MECÁNICO	1
ÁREA DE PROGRAMACIÓN Y MANTENIMIENTO	1

GERENCIA DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL	1
SUB GERENCIA DE SOCIEDAD DE BENEFICENCIA PÚBLICA	1
SUB GERENCIA DE ASISTENCIA ALIMENTARIA	1
ÁREA DE COMEDORES POPULARES	1
ÁREA DEL PROGRAMA DE VASO DE LECHE	1
ÁREA LOCAL DE EMPADRONAMIENTO	1
SUB GERENCIA DE PROMOCIÓN SOCIAL	1
ÁREA DE DEMUNA	1
ÁREA DE OMAPED	1
ÁREA DE CIAM	1
ÁREA DE EQUIDAD DE GÉNERO	1
ÁREA DE NIÑEZ, JUVENTUD Y ORGANIZACIONES SOCIALES	1
ÁREA DE BIBLIOTECA, EDUCACIÓN Y CULTURA	1
ÁREA DEL CENTRO DE DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA	1

ÁREA DE WAWA WASI	1
ÁREA DE RECREACIÓN Y DEPORTES	1

GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO	1
SUB GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO Y PROMOCIÓN URBANO Y RURAL	1
ÁREA DE MYPES Y PROMOCIÓN EMPRESARIAL	1
ÁREA DE LICENCIA DE FUNCIONAMIENTO	1
ÁREA DE PROY. PRODUC. Y PARTIC.DE PROG.RURAL	1
SUB GERENCIA DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO TURISTICA	1

SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA DE LAMBAYEQUE	1
CMAC-L	1
INSTITUTO VIAL PROVINCIAL	1

## Anexo 02



*Figura N° 6: Foto 01*

## Anexo 03



*Figura N° 7: Foto 02*

## Anexo 04

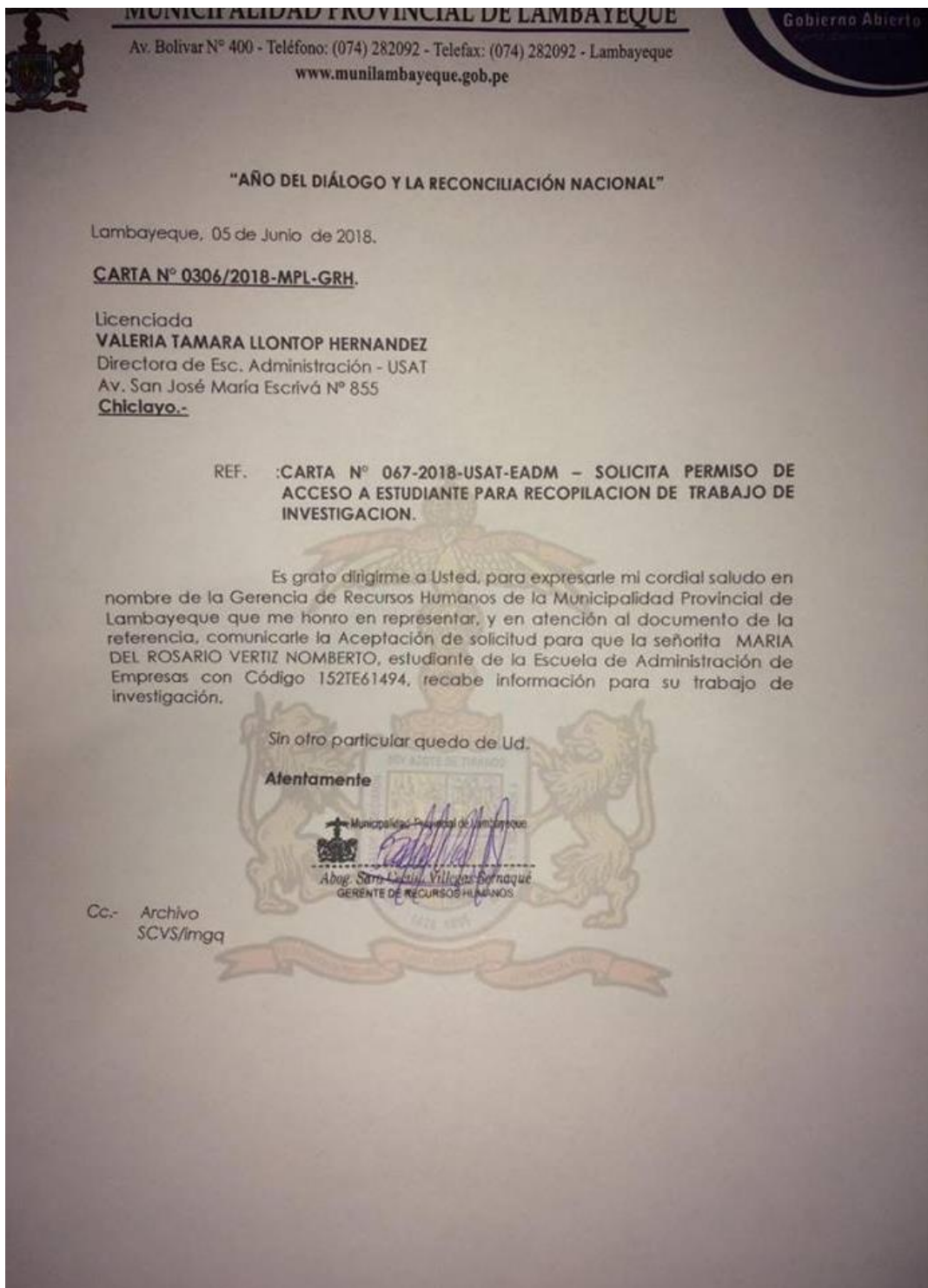


Figura N° 8: Carta de autorización

Anexo 05: Cuestionario de la percepción del Proceso de Selección del Personal

**ENCUESTA LA PERCEPCIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL  
APLICADA**

**A LOS COLABORADORES DEL AREA ADMINISTRATIVA DE LA  
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMBAYEQUE**

A continuación, tiene presente una serie de condiciones para que marque la opción que más se adecue al desenvolvimiento del colaborador a su cargo. Para cada enunciado, indicar el grado de valoración en relación a la vivencia con el colaborador evaluado:

(1) Totalmente en desacuerdo (2) Moderadamente en desacuerdo (3) Débilmente en desacuerdo  
(4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (5) Débilmente de acuerdo (6) Moderadamente de acuerdo (7)  
Totalmente de acuerdo

Edad:

Cargo en la empresa:

Tiempo en la empresa:

N°	Ítems	Valoración						
		1	2	3	4	5	6	7
1	Un buen resultado en el proceso equivale a hacer un buen trabajo							
2	Una puntuación alta equivale a ser un buen empleado							
3	Quedó claro que las pruebas estaban relacionadas con el puesto							
4	El contenido del proceso estaba claramente relacionado con el puesto							
5	Comprendí de antemano el proceso							
6	Tuve amplia información sobre el puesto							
7	A lo largo del proceso de selección pude demostrar mis competencias y habilidades							
8	Las pruebas dieron a los candidatos la oportunidad de demostrar lo que son capaces de hacer.							
9	Tuve la posibilidad de demostrar de lo que soy capaz.							
10	En caso necesario tuve la posibilidad de revisar mis contestaciones							
11	Tuve la oportunidad de discutir las respuestas							



Anexo 06: Cuestionario del Compromiso Organizacional de Meyer & Allen

**ENCUESTA SOBRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL APLICADA A LOS  
COLABORADORES DEL AREA ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD  
PROVINCIAL DE PACANGA**

A continuación, tiene presente una serie de condiciones para que marque la opción que más se adecue al desenvolvimiento del colaborador a su cargo. Para cada enunciado, indicar el grado de valoración en relación a la vivencia con el colaborador evaluado:

(1) Totalmente en desacuerdo (2) Moderadamente en desacuerdo (3) Débilmente en desacuerdo  
(4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (5) Débilmente de acuerdo (6) Moderadamente de acuerdo (7)  
Totalmente de acuerdo

Edad:

Cargo en la empresa:

Tiempo en la empresa:

N°	Ítems: Compromiso Organizacional	Valoración						
		1	2	3	4	5	6	7
1	Si yo no hubiese invertido tanto de mí mismo en esta organización, yo consideraría trabajar en otra parte.							
2	Aunque fuera ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.							
3	Si deseara renunciar a la organización en este momento muchas cosas de mi vida se verían interrumpidas.							
4	Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.							
5	Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas alternativas							
6	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.							
7	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.							
8	Esta organización merece mi lealtad							
9	Realmente siento los problemas de mi organización como propios.							
10	Siento obligación de permanecer con mi empleador actual							

11	Yo no renunciaría a mi organización ahora porque me siento obligado con la gente en ella.								
12	Esta organización tiene para mí un alto grado de significación personal								
13	Le debo muchísimo a mi organización								
14	Me siento como “parte de la familia” en mi organización								
15	Tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización								
16	Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas de trabajo								
17	Sería muy difícil para mí en este momento dejar mi organización incluso si lo deseara.								
18	Me siento “emocionalmente vinculado” con esta organización								

**CUANTITATIVO:**

<http://www.redalyc.org/pdf/2313/231317045002.pdf>

ANEXO 07: RESULTADOS DE LA ENCUESTA PILOTO APLICADO A LA MUNICIPALIDAD DE PACANGA

Se realizó una prueba piloto de dos cuestionarios, la cual fue aplicada a 20 colaboradores del área administrativa la Municipalidad de Pacanga, ubicada en Chepén. Dichas encuestas estuvieron conformadas por 32 y 18 reactivos respectivamente, lo cual al aplicarlas se obtuvo un Alfa de Cronbach alto, es decir mayor a 7, teniendo en cuenta a mis dos variables con 50 preguntas en total estaban aptas para ejecutarlas a los 151 colaboradores obtenidos de la muestra de mi trabajo de investigación a la Municipalidad Provincial de Lambayeque.

Tabla N°18: Resultados y Análisis de Valoración del Alfa de Cronbach de la encuesta piloto de la Municipalidad de Pacanga de la Percepción del Proceso de Selección: Dimensiones

<b>PERCEPCIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN: DIMENSIONES</b>	<b>Análisis de Valoración del Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de Elementos</b>
Relación con el Puesto	,763	4
Información facilitada con el puesto	,778	2
Oportunidad de Desempeño	,965	3
Posibilidad de reconsiderar resultados	,705	2
Adecuación y consistencia al puesto	,852	6
Apertura	,766	4
Trato recibido	,966	4
Comunicación Bidireccional	,787	7

FUENTE: Municipalidad de Pacanga

Tabla N° 19: Resultados y Análisis de Valoración del Alfa de Cronbach de la encuesta piloto de la Municipalidad de Pacanga del Compromiso Organizacional: Dimensiones

<b>COMPROMISO ORGANIZACIONAL: DIMENSIONES</b>	<b>MEDIA</b>	<b>N° de Elementos</b>
<b>Compromiso Afectivo</b>	,749	6
<b>Compromiso Normativo</b>	,898	6
<b>Compromiso Continuidad</b>	,882	6

FUENTE: Municipalidad de Pacanga

## ANEXO 08: TABLAS ESTADISTICAS

- **Escala: Variable: Percepción**

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	151	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	151	100,0

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

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,949	32

- **Escala: Variable: Compromiso Organizacional**

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	151	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	151	100,0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,887	18

### Anexo 09

Tabla N°20: *Promedio general de la variable independiente la percepción en el proceso de selección*

Percepción		
N°	Válido	151
	Perdidos	0
Media		5,1244

### Anexo 10

Tabla N°21: *Promedio general de la variable dependiente del compromiso organizacional*

Compromiso		
N°	Válido	151
	Perdidos	0
Media		5,0692

**Anexo 11**Tabla N° 22: *Percepción del proceso de selección del personal- Estadístico 1*

<b>Estadísticos</b>		
Percepción de proceso de selección del personal		
N	Válido	151
	Perdidos	0
Media		5,12
Desviación estándar		,860
Percentiles	25	5,00
	50	5,47
	75	5,63

**Anexo 12**Tabla N° 23: *Compromiso Organizacional- Estadístico 2***Estadísticos**

## Compromiso Organizacional

---

---

N	Válido	151
	Perdidos	0
Media		5,0692
Desviación estándar		1,00628
Percentiles	25	4,7778
	50	5,1667
	75	5,8889

---

---

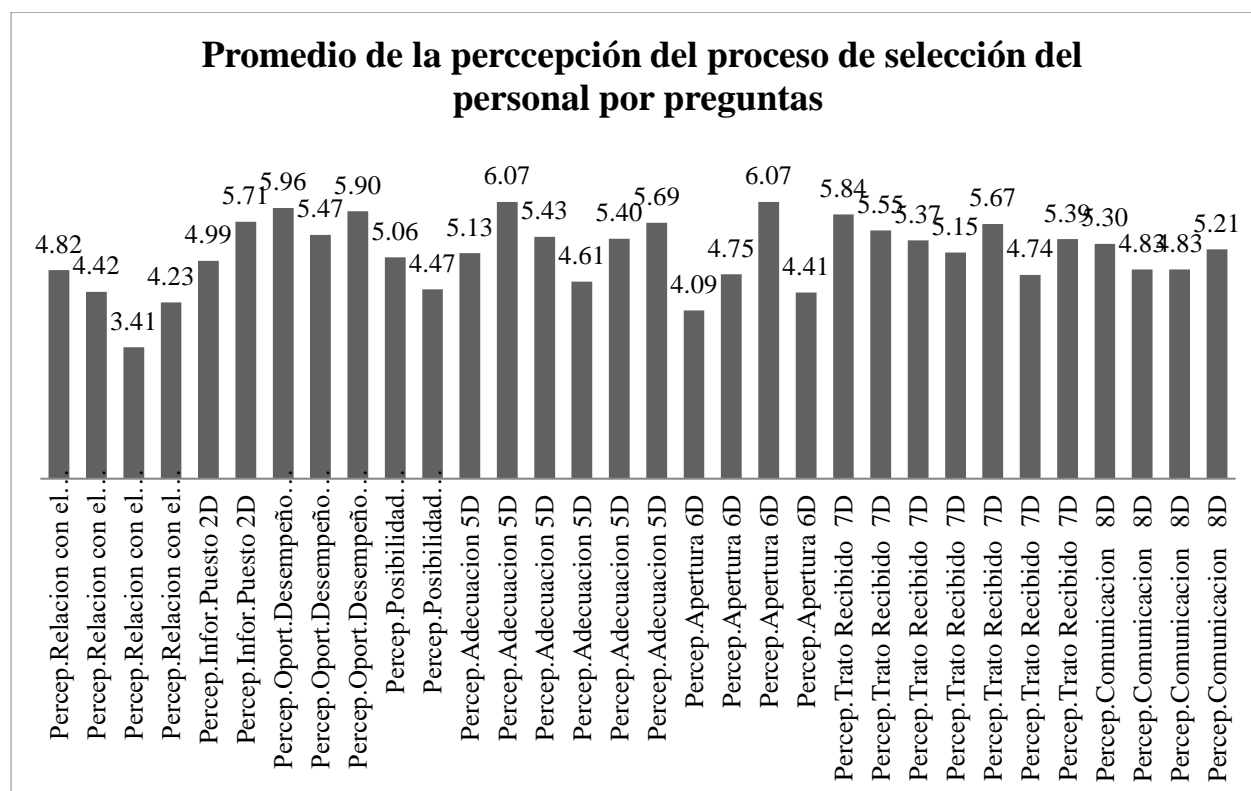
**Anexo 13**Tabla N° 24: *Correlación de Pearson-Sig. Sigma de la variable independiente*

<b>Correlaciones</b>			
		Percepción del proceso de selección	Compromiso organizacional
Percepción del proceso de selección	Correlación de Pearson	1	,797**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	151	151
Compromiso	Correlación de Pearson	,797**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	151	151

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

## Anexo 14

Figura N° 09: Promedio de la Percepción del Proceso de Selección del Personal por preguntas



## Anexo 15

Figura N° 10: Promedio del Compromiso Organizacional por preguntas

