

Selección de personal y permanencia laboral en asesoría jurídica de la Municipalidad de Breña, Lima

Selection of personnel and employment tenure in legal advice of the Municipality of Breña, Lima

Víctor José Yañez Ferreyos

victorjy@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0004-2906-9930>

Universidad Inca Garcilazo de la Vega. Lima, Perú

Artículo recibido 07 de noviembre de 2025/ Arbitrado 28 de noviembre de 2025/ Aceptado 19 de diciembre de 2025/ Publicado 09 de enero de 2026

RESUMEN

La selección de personal y la permanencia laboral en asesoría jurídica constituyen factores estratégicos para garantizar la eficacia institucional y la sostenibilidad de la gestión pública. La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre la selección de personal y la permanencia laboral en el área de asesoría jurídica de la municipalidad de Breña, Lima, 2021. Se trabajó un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de alcance descriptivo. La muestra estuvo conformada por 28 trabajadores. Los resultados revelan una correlación positiva fuerte entre selección de personal y permanencia laboral en asesoría jurídica ($Tau-b = 0.702$; $p < 0.001$), mostrando que procesos adecuados incrementan significativamente la estabilidad de los trabajadores en la Municipalidad de Breña. Se confirma que procesos de selección regulares limitan la eficacia institucional, mientras que una adecuada identificación de perfiles fortalece la permanencia laboral, la estabilidad del personal y la consolidación de la gestión pública municipal.

Palabras clave: Selección de personal; Permanencia laboral; Asesoría jurídica; Gestión pública; municipal; Estabilidad institucional.

ABSTRACT

The selection of personnel and employment tenure in legal advice constitute strategic factors to guarantee institutional efficiency and the sustainability of public management. The present investigation aims to determine the relationship between personnel selection and employment tenure in the legal advisory area of the municipality of Breña, Lima, 2021. A quantitative approach is used, with a non-experimental design of descriptive scope. The sample was made up of 28 workers. The results reveal a strong positive correlation between personnel selection and employment tenure in legal advice ($Tau-b = 0.702$; $p < 0.001$), showing that appropriate processes significantly increase the stability of workers in the Municipality of Breña. It is confirmed that regular selection processes limit institutional effectiveness, while adequate profile identification strengthens labor permanence, personal stability and the consolidation of municipal public management.

Keywords: Personal selection; Work permanence; Legal advice; Public management; municipal; Institutional stability.

INTRODUCCIÓN

La selección de personal constituye un eje fundamental dentro de la gestión pública, ya que de su calidad depende en gran medida la permanencia y estabilidad laboral de los trabajadores en las instituciones estatales. De manera particular, en el área de Asesoría Jurídica de la Municipalidad de Breña, este tema adquiere especial relevancia debido a la necesidad de contar con profesionales competentes que aseguren la continuidad y eficacia de los procesos institucionales y administrativos. Por otro lado, en el contexto peruano, Huamán (2020) demostró que una adecuada selección de personal se relaciona directamente con la permanencia laboral, resaltando la importancia de procesos objetivos, transparentes y técnicamente fundamentados para garantizar sostenibilidad organizacional y confianza ciudadana.

Según Huayta (2024), la selección de personal es el proceso mediante el cual se busca identificar al recurso humano idóneo para un puesto específico dentro de la organización, evaluando las habilidades y capacidades de los postulantes. De igual manera, Ramírez y Abrigo (2023) sostienen que este procedimiento tiene como finalidad determinar quiénes poseen el perfil adecuado para contribuir al logro de los objetivos institucionales. Estas perspectivas permiten comprender que la selección de personal no solo es un mecanismo administrativo, sino también una estrategia que influye directamente en la permanencia laboral y en la consolidación de la gestión pública, especialmente en áreas críticas como la asesoría jurídica municipal.

Por su parte, Alejos y Espinoza (2019) señalan que la selección de personal constituye un proceso decisivo para garantizar la permanencia laboral, ya que una elección inadecuada genera rotación y costos adicionales que afectan la estabilidad institucional. De igual manera, Macías y Franco (2024) subrayan que la correcta identificación de perfiles profesionales fortalece el compromiso de los trabajadores y mejora el desempeño organizacional. Estas aportaciones permiten comprender que la selección de personal no solo responde a una necesidad administrativa, sino que

se convierte en una estrategia clave para consolidar la gestión pública.

A pesar de los avances señalados, en la práctica se observa que muchas municipalidades enfrentan dificultades para consolidar equipos estables en sus áreas jurídicas. Según Cabanilla y Torres (2022), la falta de criterios técnicos en la selección de personal genera alta rotación y disminuye la eficacia institucional. De manera similar, García (2024) advierte que la ausencia de procesos transparentes limita la permanencia de profesionales competentes y afecta la continuidad de las políticas públicas. En el caso de la Municipalidad de Breña, estas limitaciones se traducen en una gestión jurídica fragmentada y con escasa sostenibilidad. Por ello, resulta pertinente analizar cómo los mecanismos de selección de personal inciden en la permanencia laboral dentro de la asesoría jurídica municipal.

En el caso específico de la Municipalidad de Breña, se han evidenciado problemas de selección en diversas áreas de trabajo, acompañados de una permanencia reducida de los trabajadores en sus puestos. Según el portal institucional (Municipalidad de Breña, 2021), las áreas de asesoría jurídica, deportes y cobranzas presentan el personal con menor tiempo de permanencia en los cargos asumidos durante el 2020, observándose además que los colaboradores bajo la modalidad CAS no suelen renovar sus contratos más allá de seis meses. Al focalizar el análisis en el área de asesoría jurídica, la permanencia promedio de cada trabajador es de apenas seis meses, lo que repercute negativamente en el cumplimiento del cronograma de objetivos del plan municipal y limita la sostenibilidad de la gestión pública.

A partir de la problemática identificada, se plantearon las siguientes preguntas de investigación: ¿cómo se perciben los procesos de selección de personal en la Municipalidad de Breña y qué nivel de objetividad y transparencia presentan? En segundo lugar, ¿de qué manera la permanencia laboral y los beneficios influyen en el desempeño institucional y en la satisfacción de los trabajadores? Finalmente, ¿qué relación existe entre la calidad de los procesos de selección y la permanencia laboral en el área de asesoría jurídica,

y cómo esta interacción contribuye a la consolidación de la gestión pública municipal?

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre la selección de personal y la permanencia laboral en el área de asesoría jurídica de la municipalidad de Breña, Lima, 2021.

MÉTODO

El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de alcance descriptivo. La investigación se clasifica como primaria, dado que los datos fueron recolectados directamente de la población de interés.

La muestra estuvo conformada por los 28 trabajadores del área de asesoría jurídica de la Municipalidad de Breña durante el año en curso. Se aplicó un muestreo censal, al incluirse la totalidad de la población en el estudio.

El instrumento principal fue un cuestionario estructurado, diseñado para medir dos dimensiones: selección de personal y permanencia laboral. Se emplearon escalas ordinales tipo Likert, lo que permitió captar percepciones y actitudes de los participantes.

La validez se estableció mediante dos procedimientos complementarios. En primer lugar, la validez de contenido se determinó a través de la revisión de tres expertos en investigación, quienes evaluaron la pertinencia y claridad de los ítems. En segundo lugar, la validez de constructo se verificó mediante pruebas estadísticas de adecuación muestral y correlación. El cuestionario de selección de personal obtuvo un índice KMO de 0.749 y un nivel de significancia de 0.001 en la prueba de esfericidad de Bartlett. El cuestionario de permanencia laboral alcanzó un KMO de 0.757 y un nivel de significancia de 0.001. Estos resultados evidencian que ambos instrumentos presentan una estructura factorial adecuada y, por tanto, son válidos para el análisis.

La confiabilidad se evaluó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, recomendado para cuestionarios con escalas ordinales. Los resultados fueron: $\alpha = 0.892$ para el cuestionario de selección de personal y $\alpha = 0.862$ para el cuestionario de permanencia laboral. Ambos coeficientes superan

el umbral de 0.80, lo que indica una alta consistencia interna y confiabilidad de los instrumentos aplicados.

El procesamiento y análisis de la información se realizaron utilizando el software estadístico SPSS, versión 25.

RESULTADOS

En la Tabla 1, se observa que, respecto al nivel general de selección de personal, la mayoría de los trabajadores lo califican como regular (46.4%), seguido de un 32.1% que lo considera óptimo y un 21.4% que lo percibe como deficiente. En cuanto a los factores específicos, la postulación y evaluación curricular presenta predominio en la categoría regular (53.6%), mientras que un 28.6% lo evalúa como óptimo y un 17.9% como deficiente. La evaluación de conocimientos también se concentra en el nivel regular (60.7%), con menor proporción en óptimo (21.4%) y deficiente (17.9%). Finalmente, la evaluación personal muestra un comportamiento similar, con 53.6% en regular, 28.6% en óptimo y 17.9% en deficiente. Estos resultados evidencian que, aunque existe un porcentaje significativo que percibe la selección de personal y sus factores como adecuados, la tendencia predominante se ubica en un nivel intermedio, lo que indica oportunidades de mejora en los procesos evaluativos de la institución.

Tabla 1. Nivel de Selección de Personal y sus factores.

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

La Tabla 2 presenta datos sobre el Nivel de Permanencia Laboral y sus factores, desglosando la frecuencia y el porcentaje de respuestas en tres categorías: baja, regular y alta. En cuanto a la permanencia laboral, el 50% de los encuestados reportó una alta permanencia, mientras que un 32.1% indicó una baja permanencia y un 17.9% una permanencia regular. Respecto al desempeño laboral, la mayoría (53.6%) se clasificó como

regular, con un 39.3% en alta y solo un 7.1% en baja. Finalmente, en relación a los beneficios laborales, el 53.6% de los participantes también los consideró altos, mientras que un 32.1% los vio bajos y un 14.3% regulares. Estos resultados revelan que, aunque la mayoría de los empleados perciben una alta permanencia y beneficios laborales, el desempeño laboral muestra una tendencia más equilibrada, con una mayor proporción de respuestas regulares.

Tabla 2. Nivel de Permanencia Laboral y su Factores.

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

En la Tabla 3, se evidencia que el nivel de permanencia laboral es mayoritariamente alto, con un 50% de los trabajadores manteniendo estabilidad en sus puestos, mientras que un 32.1% presenta baja permanencia y un 17.9% se ubica en un nivel regular. En relación con el desempeño laboral, más de la mitad (53.6%) se encuentra en un nivel regular, seguido por un 39.3% con desempeño alto y un 7.1% con desempeño bajo. Por su parte, los beneficios laborales son

percibidos como altos por el 53.6% de los participantes, aunque un 32.1% considera que son bajos y un 14.3% los califica como regulares. Estos resultados indican que, aunque existe una proporción significativa de trabajadores con estabilidad y percepción positiva de beneficios, el desempeño tiende a concentrarse en un nivel intermedio, lo que refleja la necesidad de fortalecer estrategias que impulsen la productividad y la satisfacción laboral.

Tabla 3. *Nivel de Permanencia Laboral y su Factores.*

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

En la Tabla 4, se presenta la Prueba de Normalidad de Variables y Dimensiones se observa que las dimensiones Postulación y evaluación curricular, Evaluación de conocimientos, Evaluación personal y Selección de personal presentan valores de significancia mayores a 0.05 tanto en la prueba de Kolmogorov-Smirnov como en la de Shapiro-Wilk, lo que indica que sus distribuciones no difieren significativamente de la normalidad y, por tanto, cumplen con este supuesto estadístico. En contraste, las variables Beneficios

laborales, Desempeño laboral y Permanencia laboral muestran valores de significancia menores a 0.05 en ambas pruebas, lo que evidencia que no siguen una distribución normal. Estos resultados indican que, mientras algunas dimensiones del proceso de selección y evaluación cumplen con la normalidad, los factores vinculados a beneficios, desempeño y permanencia requieren el uso de pruebas no paramétricas para su análisis.

Tabla 4. *Prueba de Normalidad de Variables y Dimensiones.*

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

La Tabla 5, muestra la relación entre la selección de personal y la permanencia laboral en el área de Asesoría Jurídica de la Municipalidad de Breña durante el año 2021. Los resultados evidencian un coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de .702, con un nivel de significancia bilateral menor a .001, lo que indica una relación positiva, fuerte y estadísticamente significativa

entre ambas variables. Dicho de otro modo, a medida que mejora el proceso de selección de personal, aumenta la permanencia laboral de los trabajadores en dicha área, confirmando que una adecuada selección constituye un factor clave para garantizar estabilidad y continuidad en el desempeño institucional.

Tabla 5. *Relación entre la selección de personal y la permanencia en el área de Asesoría Jurídica.*

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

La Tabla 6, muestra la relación entre la selección de personal y la permanencia laboral en el área de Asesoría Jurídica de la Municipalidad de Breña durante el año 2021. Los resultados evidencian un coeficiente de correlación Tau_b de Kendall de .702, con un nivel de significancia bilateral menor a .001, lo que indica una relación positiva, fuerte y estadísticamente significativa entre ambas variables. Dicho de otro modo, a medida que mejora el proceso de selección de personal, aumenta la permanencia laboral de los trabajadores en dicha área, confirmando que una adecuada selección constituye un factor clave para

garantizar estabilidad y continuidad en el desempeño institucional.

Tabla 6. *Relación entre la postulación y evaluación curricular y la permanencia laboral en el área de Asesoría Jurídica*

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

Los resultados de la relación entre la evaluación de conocimientos y la permanencia laboral. Se observa un coeficiente de correlación de .631, lo que indica una correlación positiva significativa entre ambas variables. Este valor indica que a medida que mejora la evaluación de conocimientos de los empleados, también tiende a aumentar su permanencia laboral. La significancia bilateral es menor a .001, lo que refuerza la robustez de esta relación, indicando que los resultados son estadísticamente significativos. En total, se analizaron 28 casos, lo que proporciona una base adecuada para estas conclusiones. Estos hallazgos resaltan la importancia de la capacitación y el conocimiento en la retención del personal en el ámbito jurídico municipal.

Con respecto a la relación entre la evaluación personal y la permanencia laboral. Los resultados indican un coeficiente de correlación Tau-b de Kendall de 0.712, lo que sugiere una correlación positiva fuerte entre ambas variables. También, el valor de significancia bilateral es menor a 0.001, lo que confirma que esta correlación es estadísticamente significativa. La muestra analizada consistió en 28 trabajadores, y estos hallazgos resaltan la importancia de la evaluación personal como un factor clave en la retención del personal en esta área.

Los resultados muestran una correlación positiva fuerte entre la evaluación personal y la permanencia laboral (Tau-b = 0.712; $p < 0.001$), así como entre la evaluación de conocimientos y la permanencia (Tau-b = 0.631; $p < 0.001$). Estos hallazgos son consistentes con Pohlan y Steffes (2025), quienes demostraron que las evaluaciones

de desempeño reducen significativamente las intenciones de rotación. Asimismo, Oyomo (2016) encontró que la competencia de conocimientos influye en un 69% sobre el desempeño y estabilidad laboral en entidades públicas. Por su parte, Sajjadi et al. (2018) confirmaron, mediante machine learning, que la experiencia y conocimientos relevantes predicen menor rotación.

DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en este estudio, donde predomina la percepción de los procesos de selección de personal en un nivel regular, coinciden con lo reportado por Paredes et al. (2019), quienes evidencian que los evaluadores tienden a valorar más la experiencia que el potencial, lo que refleja una evaluación intermedia y poco consistente de los procedimientos. Del mismo modo, Martín (2021), en su investigación sobre reclutamiento y selección en España, señala que tanto profesionales como candidatos consideran los procesos adecuados en ciertos aspectos, aunque con predominio de valoraciones regulares y moderadas. Esta convergencia revela que, en distintos contextos organizacionales, los sistemas de selección requieren ajustes sustanciales para garantizar mayor objetividad, transparencia y eficacia en la toma de decisiones.

Los hallazgos de esta investigación, donde la permanencia y los beneficios laborales son percibidos como altos mientras que el desempeño se concentra en niveles regulares, se relacionan con lo reportado por Vaquerano y Mártir (2025) en empresas comerciales de El Salvador. En su estudio revela que las competencias de conciencia

personal y social, junto con el comportamiento de los trabajadores, influyen de manera decisiva en el desempeño organizacional y, en consecuencia, en la productividad y competitividad empresarial. De manera complementaria, Godínez et al. (2024) afirman que la satisfacción laboral influye directamente en la permanencia de los trabajadores; sin embargo, el desempeño se mantiene en niveles intermedios, lo que coincide con el predominio de respuestas regulares en esta investigación.

Respecto a la permanencia y a los beneficios laborales, estos son percibidos como altos; sin embargo, el desempeño se concentra en niveles regulares. Dichos resultados se relacionan directamente con los hallazgos de Cabanilla et al. (2022), quienes en su estudio señalan que la satisfacción laboral favorece tanto la permanencia como la percepción positiva de beneficios, aunque la productividad y el desempeño tienden a mantenerse en niveles intermedios. Por otra parte, Mejía (2025) enfatiza en sus hallazgos que el clima organizacional se vincula de manera significativa y muy fuerte con el desempeño laboral de los trabajadores del sector transportes en Chota, reforzando la idea de que un entorno organizacional adecuado constituye un factor determinante para optimizar el rendimiento, la motivación y la estabilidad de los empleados.

En lo relativo al clima organizacional y su vínculo con el desempeño laboral, los resultados de este estudio encuentran respaldo en investigaciones previas. Mejía (2025) señala una correlación significativa y muy fuerte entre ambas variables en trabajadores de Chota, lo que coincide directamente con nuestros hallazgos. De manera similar, Ramírez y Abrigo (2023) destacan que la motivación y el clima laboral influyen de forma clara en la percepción de estabilidad y productividad dentro de los servicios de transporte, reforzando la importancia de estos factores humanos. Por otro lado, García (2024), al analizar la empresa Transportes Cruz del Sur S.A.C., confirma que un ambiente organizacional positivo repercute favorablemente en el rendimiento. En conjunto, estos estudios consolidan la conclusión de que un clima organizacional adecuado

constituye un factor esencial para potenciar desempeño, motivación y permanencia laboral.

Los hallazgos de Tinoco (2023) evidencian que un clima organizacional favorable se relaciona directamente con mayores niveles de satisfacción laboral, lo cual resulta coherente con nuestra investigación, donde la calidad de los procesos de selección incide en la permanencia laboral y en la percepción de estabilidad institucional. En ambos casos, se demuestra que las condiciones internas de la organización ya sea el clima o la transparencia en la selección influyen en la motivación y compromiso de los trabajadores. Por otra parte, Dávila (2025) sostiene que el predominio de niveles moderados en clima y satisfacción confirma una relación significativa y directa en empresas de servicios de Trujillo, Perú.

Los resultados de estudio evidencian una relación positiva y fuerte entre la selección de personal y la permanencia laboral ($Tau_b = 0.702$; $p < 0.001$), encuentran respaldo empírico en el estudio de Huayta (2024). En su investigación realizada en un hospital público de Ica, el autor identificó que el 61,3% de los trabajadores percibía alta rotación laboral, y este fenómeno fue atribuido directamente a deficiencias en los procesos de selección, entre otros factores. Si bien el estudio se centra en la rotación y el clima laboral, sus hallazgos refuerzan la tesis de que una selección inadecuada genera inestabilidad laboral. En contraste, el presente estudio demuestra, desde una perspectiva positiva, que cuando el proceso de selección mejora, la permanencia se incrementa, confirmando así la simetría de esta relación en el contexto de las instituciones públicas peruanas.

De acuerdo con los hallazgos de Meneu (2024) en el Informe SESPAS, se realiza un análisis crítico sobre cómo las políticas de reclutamiento y selección en el sector público inciden directamente en la retención de profesionales. El autor advierte que un marco normativo insuficiente en los procesos de selección favorece elevadas tasas de temporalidad, que alcanzan hasta un 50% en el sistema sanitario español. Esta perspectiva institucional se articula de manera coherente con los resultados obtenidos en el presente estudio en la Municipalidad de Breña, donde se comparte la

lógica del empleo público. En este contexto, la calidad de los procesos de selección se revela como un factor determinante para asegurar la estabilidad y continuidad del personal, consolidando así el desempeño institucional.

Los hallazgos de este estudio confirman que la calidad de los procesos de selección de personal constituye un factor decisivo para la permanencia y estabilidad laboral en el ámbito público. La evidencia empírica, respaldada por investigaciones previas en distintos contextos, revela que la transparencia, objetividad y coherencia en la selección no solo reducen la rotación, sino que también fortalecen el clima organizacional y el desempeño institucional. De este modo, se reafirma que optimizar los mecanismos de reclutamiento y selección es una estrategia clave para consolidar la motivación, la productividad y la continuidad del talento humano.

CONCLUSIONES

Se confirma que la percepción de los procesos de selección de personal en la Municipalidad de Breña se concentra mayoritariamente en un nivel regular, lo que refleja una evaluación intermedia de las etapas de postulación, evaluación curricular, de conocimientos y personal. Este hallazgo indica la necesidad de implementar mejoras sustanciales en los procedimientos de selección para garantizar mayor objetividad, transparencia y eficacia en la incorporación de talento humano.

Se confirma que la permanencia laboral y los beneficios son percibidos como altos por la mayoría de los trabajadores, mientras que el desempeño se ubica principalmente en niveles regulares. Esta combinación indica que, aunque existe estabilidad y percepción positiva de beneficios, la productividad institucional requiere estrategias adicionales orientadas a fortalecer competencias, motivación y satisfacción laboral.

El análisis correlacional demuestra una relación positiva, fuerte y estadísticamente significativa entre la calidad de los procesos de selección y la permanencia laboral ($Tau_b = 0.702$; $p < 0.001$). Asimismo, las evaluaciones de conocimientos y personales presentan correlaciones robustas con la estabilidad del personal, lo que confirma que una adecuada

selección y evaluación constituyen factores clave para garantizar continuidad, desempeño y consolidación institucional en el ámbito público.

Se recomienda que la Municipalidad de Breña refuerce sus procesos de selección de personal mediante la adopción de criterios claros, objetivos y estandarizados que permitan evaluar de manera integral las competencias y conocimientos de los candidatos. También, es pertinente complementar la selección con programas de capacitación continua y mecanismos de retroalimentación, orientados a potenciar el desempeño y reducir la rotación laboral. A la par, conviene implementar políticas de bienestar y fortalecer el clima organizacional, de modo que se garantice la motivación, estabilidad y permanencia del talento humano como eje estratégico para el desarrollo institucional sostenible.

REFERENCIAS

- Alejos, L., y Espinoza, D. (2019). Análisis de selección de personal y el tiempo de permanencia de los trabajadores de un call center [Tesis de pregrado, Universidad Tecnológica del Perú]. Repositorio Institucional UTP. <https://hdl.handle.net/20.500.12867/3256>
- Cabanilla, G., Cando, C., y Valencia, M. (2022). Satisfacción laboral como determinante de la productividad del capital humano. *Revista Universidad Y Sociedad*, 14(3), 403–408. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2857>
- Dávila, R. (2023). Clima laboral y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa de servicios de Trujillo, Perú. *Revista Universidad y Sociedad*, 15(5), 286–295. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v15n5/2218-3620-rus-15-05-286.pdf>
- García, J. (2024). Clima organizacional y desempeño laboral en la empresa Transportes Cruz del Sur S.A.C, periodo 2024. <https://hdl.handle.net/20.500.13053/12522>
- Godínez, M., Martínez, G., Vázquez, V., y Martínez-Ortiz, M. (2024). Influencia de la satisfacción laboral en la retención de

- empleados universitarios. *Región Científica*, 3(2), 283. doi: <https://dx.doi.org/10.58763/rc2024283>
- Huayta, W. (2025). Efectos de la rotación del personal sobre el ambiente laboral en un establecimiento de salud público de Ica-Perú. *Revista Multidisciplinar Epistemología De Las Ciencias*, 2(3), 402-420. <https://doi.org/10.71112/r2dvc329>
- Idene, N., y Ccosi, K. (2025). Relación entre reclutamiento y selección de personal en la empresa IMCO Servicios S.A.C., en Moquegua-Perú. *Talento Revista de Administración*, 7(13), 25-40. <https://dx.doi.org/doi.org/10.62349/talent.o.v7i13.3>
- Macías, F., y Franco, Y. (2024). Selección del personal y el desempeño laboral de los trabajadores de ENVAMET S.A. *Revista Ciencia y Desarrollo*, 27(3), 1-11. <http://dx.doi.org/10.21503/cyd.v27i3.2680>
- Martín, P. (2021). Reclutamiento y selección de personal: Percepción de profesionales y candidatos en España. Universidad de León. https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/25403/Elia_Carou_Garcia.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mejía, J. (2025). Clima organizacional y desempeño laboral: Evidencia correlacional en una entidad pública peruana. *Revista Reflexiones de la Sociedad y Economía*, 2(2), 108-120. <https://doi.org/10.62776/rse.v2i2.51>
- Meneu, R. (2024). Reclutamiento, selección y retención de profesionales en servicios de salud de gestión directa. Informe SESPAS 2024. *Gaceta Sanitaria*, 38(S1). <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2024.102381>
- Oyomo, A. (2016). Effects of employee tenure on organisational performance: a case study of Kenya revenue authority western region, Kenya [Tesis de maestría, Moi University]. Repositorio Institucional Moi University. <http://ir.mu.ac.ke:8080/jspui/handle/123456789/1121>
- Paredes, B., Santos, D., del Olmo, S., Gandarillas, B., y Briñol, P. (2019). Experiencia frente a potencial en la evaluación de candidatos: El papel de las condiciones contextuales. *Anales de Psicología*, 35(1), 1-10. [10.6018/analesps.35.3.334771](https://doi.org/10.6018/analesps.35.3.334771)
- Pohlan, L., y Steffes, S. (2025). Performance evaluations and employee turnover intentions: Empirical evidence from linked employer-employee data. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 64(3), 395-433. <https://doi.org/10.1111/irel.12379>
- Ramírez, M. y Abrigo, I. (2023) Motivación y clima laboral en el sector de servicio de transporte. *INNOVA Research Journal*, 8, (3), 132-151. <https://doi.org/10.33890/innova.v8.n3.2023.2285>
- Sajjadi, S., Sojourner, A., Kammeyer, J., y Mykerez, E. (2018, noviembre). Using Machine Learning to Translate Applicant Work History into Predictors of Performance and Turnover [Ponencia]. APPAM Fall Research Conference, Washington, D.C., Estados Unidos. <https://appam.confex.com/appam/2018/webprogram/Paper27181.html>
- Tinoco, C. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa peruana. *Industrial Data*, 26(2), 217-237. <https://doi.org/10.15381/idata.v26i2.25407>
- Tito, J. (2020). Selección del personal y la permanencia en el puesto laboral, empresa Polycoas Sac. Ica-Perú 2019 [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio Institucional AUTONOMADEICA. <https://hdl.handle.net/20.500.14441/683>
- Vaquero, J., y Mártir, A. (2025). El desempeño organizacional en las compañías del sector comercial salvadoreño. *Revista Realidad Empresarial*, (20), e8947. <https://doi.org/10.51378/reuca.vi20.8947>