**UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI**

**ESCUELA DE POSGRADO**

# SELECCIÓN DE PERSONAL Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA SEDE CENTRAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI, 2022

Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública

WALTER EDWIN MENDOZA MILLA

Pucallpa – Perú

2022

# UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

## ANEXO Nº 4

## ACTA DE DEFENSA DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACION PARA OBTENCION DEL GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS

En la Sala de grados de la Universidad Nacional de Ucayali siendo las 9:00 am horas, del día Viernes de 2023, ante el **Jurado** de Tesis o trabajo de investigación constituido por :

Dra. Leydi Perez Guimaraez ..... Presidente

Dra. Kathy Flores Cabrera de Ruiz ..... Secretario

M.g. Roger Lozano Ruiz ..... Vocal

El aspirante al **GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS** en: Gestión Pública

Mención:

Don(ña) Walter Edwin Mendoza Mina,

Procedió al acto de Defensa:

a. Con la exposición de la tesis o trabajo de investigación titulada: "Selección de Personal y Gestión de Recursos Humanos en la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, 2022"

b. Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante a Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

a) Presentación personal

# UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y Recomendaciones
c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente
d) Dicción y dominio de escenario

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis o trabajo de investigación **las observaciones** siguientes:

.....
.....
.....
.....
.....

Obteniendo en consecuencia el Maestrista la **Nota** de....17.....(Diecisiete )

**Equivalente** a ...Aprobado....., por lo que se recomienda .....

(aprobado ó desaprobado)

Los miembros del Jurado, firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Pucallpa, siendo las 11:00 am. horas del 18 de Agosto del 2023..

PRESIDENTE

SECRETARIO

VOCAL

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI**
**VICERRECTORADO DE INVESTIGACION**
**DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL**

# CONSTANCIA

## ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION

## SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

**Nº V/0729-2022**

La **Dirección de Producción Intelectual**, hace constar por la presente, que el Informe Final de Tesis, **titulado:**

**"SELECCIÓN DE PERSONAL Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA SEDE CENTRAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI, 2022".**

| | | |
|---|---|---|
| Autor(es) | : | **MENDOZA MILLA, WALTER EDWIN** |
| Escuela | : | POSGRADO |
| Maestría | : | GESTIÓN PUBLICA |
| Asesor (a) | : | Dr. PINCHI FASANANDO, LIMBER |

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

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

En señal de conformidad y verificación se firma y se sella la presente constancia.

**FECHA 25/11/2022**

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI**

UByP - REPOSITORIO INSTITUCIONAL

# AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

**REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI**

Yo, WALTER EDWIN MENDOZA MILLA

Autor(a) de la TESIS de maestría titulada:

SELECCIÓN DE PERSONAL Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA SEDE CENTRAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI, 2022

Sustentada el año: 2023

Con la asesoría de: DR. LIMBER PINCHI FASANANDO

En la Escuela de Posgrado, Maestría: GESTIÓN PÚBLICA

Mención: _____

Autorizo la publicación:

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

**TOTAL** [X] Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

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

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

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

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 18 / 08 / 2023

Email: waltermendozamilla1725@yahoo.com Firma: _____

Teléfono: 964238431 DNI: 08316080

## DEDICATORIA

A Dios todo Poderoso,

por la oportunidad de continuar en esta vida

y las fuerzas que me da día a día.

A mis hijos: Jacklyn, Jack, Silvia, Mirella, Andrea,

especialmente a mi esposa Silvia,

por su inmenso apoyo que me brindan a diario.

Asimismo, a mis padres: Agustín y Hermelinda,

un beso hasta el cielo.

## AGRADECIMIENTO

Al Dr. Limber Pinchi Fasanando,

por su apoyo, dedicación

y asesoramiento académico

en el desarrollo de esta tesis.

A mis docentes por sus enseñanzas.

## RESUMEN

El trabajo de investigación tuvo como objetivo general establecer cómo influye la selección de personal en la gestión de recursos humanos de la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, 2022. El tipo de investigación fue aplicada, con un diseño no experimental transeccional correlacional. La muestra estuvo conformada por 96 trabajadores; los instrumentos fueron elaborados mediante la técnica de preguntas cerradas, validados por juicio de expertos y medidos por el coeficiente Alfa de Cronbach. La técnica de recolección de datos fue la encuesta, el nivel de variables se encontró mediante la Escala de Clima Organizacional Edco, y la relación entre variables a través del coeficiente de correlación no paramétrico de Spearman. La variable selección de personal obtuvo una puntuación de 52% de nivel alto y la variable gestión de recursos humanos obtuvo una puntuación de 75% de nivel alto. La conclusión de trabajo de investigación fue que, existe una influencia directa moderada (0.578) y significativa (0.000) de la selección de personal en la gestión de recursos humanos. Esto quiere decir de la forma cómo la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali administra el perfil de puesto, el reclutamiento, las evaluaciones, y la entrevista para seleccionar su personal le alcanza para el logro de una relación directa moderada y significativa con la gestión de recursos humanos.

Palabras clave: Selección de personal, gestión de recursos humanos, entrevista

## ABSTRACT

The general objective of this research was to establish how personnel selection influences human resources management at the headquarters of the Regional Government of Ucayali, 2022. The type of research was applied, with a non-experimental transectional correlational design. The sample consisted of 96 workers; the instruments were elaborated using the technique of closed questions, validated by expert judgment and measured by Cronbach's Alpha coefficient. The data collection technique was the survey, the level of variables was found through the Edco Organizational Climate Scale, and the relationship between variables through Spearman's nonparametric correlation coefficient. The personnel selection variable obtained a score of 52% high level and the human resources management variable obtained a score of 75% high level. The conclusion of the research work was that there is a moderate (0.578) and significant (0.000) direct influence of personnel selection on human resource management. This means that the way in which the headquarters of the Regional Government of Ucayali administers the job profile, recruitment, evaluations, and interview to select its personnel is sufficient to achieve a moderate and significant direct relationship with human resource management.


Key words: Personnel selection, human resources management, interview.

# ÍNTRODUCCIÓN

El éxito de las organizaciones depende de la calidad de personal que se selecciona, una buena selección permitirá elegir a los empleados más competentes y adecuados, pero esto no sucede en la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, un porcentaje significativo indica, que las instancias encargadas de esta acción, no toman en cuenta la experiencia, la formación académica y competencia de los postulantes, además no utilizan los canales adecuados de comunicación para convocar los procesos, aunado a ello no evalúan el coeficiente intelectual, el manejo de conflictos, el tipo de personalidad, las habilidades interpersonales, el trabajo bajo presión de los candidatos, es más en las entrevistas no indagan sobre sus valores, sobre conocimiento de su trabajo, sobre comunicación efectiva, habilidades y experiencia laboral, lo que afecta directamente la gestión de los recursos humanos.

Una buena gestión de recursos humanos evidencia el reconocimiento a sus trabajadores, acción que hace sentirles valorados, satisfechos, con capacidad para aportar con nuevas ideas, consiguientemente asegurar el logro de los objetivos de la organización, sin embargo en la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, se observa lo contrario, la mala gestión de los recursos humanos, propicia que los trabajadores no se consideran solidarios ni cordiales, no se sienten identificados con el trabajo en equipo de su área, no participan, no se esfuerzan y no contribuyen en la toma de decisiones de su área, aducen porque el GRU no cuenta con estrategias de gestión, para generar consensos de compromiso e identidad, prueba de ello en la

actualidad la gestión global del GRU es desaprobada por la población. Bajo las premisas expuestas, la investigación se desarrolló tomado en consideración los capítulos siguientes:

En el capítulo I se visibiliza el problema, los objetivos, las hipótesis, la operacionalización de las variables, la justificación, la viabilidad y limitaciones de la investigación.

En el capítulo II se puede observar los antecedentes, las bases teóricas, las definiciones conceptuales y las bases epistémicas de la investigación.

En el capítulo III se encuentra el tipo y diseño de la investigación, la población y muestra, la técnica para elaborar los instrumentos, la validación y confiabilidad de los instrumentos, la técnica de recojo, de procesamiento, presentación y análisis de los datos.

El capítulo IV comprende los resultados, representados por la contrastación de las hipótesis secundarias, y la hipótesis general.

En el capítulo V se presenta la discusión de resultados.

Finalmente, la investigación presenta las conclusiones, sugerencias, referencias bibliográficas, y anexos

**ÍNDICE DE CONTENIDOS**

DEDICATORIA....ii

AGRADECIMIENTO....vii

RESUMEN....viii

ABSTRACT....ix

ÍNTRODUCCIÓN....x

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN....19

1.1. Descripción del problema....19

1.2. Formulación del problema....23

1.2.1. Problema General....23

1.2.2. Problemas específicos....23

1.3. Objetivo general y objetivos específicos....23

1.3.1. Objetivo general....23

1.3.2. Objetivos específicos....24

1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis....24

1.4.1. Hipótesis general....24

1.4.2. Sistema de hipótesis....24

1.5. Variables....25

1.5.1. Variable 1: selección de personal....25

1.5.2. Variable 2: Gestión de recursos humanos....25

1.5.3. Operacionalización de las variables....26

1.6. Justificación e importancia....26

1.6.1. Justificación teórica....26

1.6.2. Justificación metodológica....27

1.6.3. Justificación práctica....27

1.7. Viabilidad ..... 27
1.8. Limitaciones ..... 27
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO ..... 28
2.1. Antecedentes ..... 28
2.1.1. Antecedentes internacionales ..... 28
2.1.2. Antecedentes nacionales ..... 28
2.2. Bases teóricas ..... 30
2.2.1. Variable 1: selección de personal ..... 30
2.2.1.1. Definición de la variable selección de personal ..... 30
2.2.1.2. Definición de las dimensiones de la variable selección de personal ..... 31
2.2.1.3. Teorías de la variable selección de personal ..... 31
2.2.2. Variable 2: gestión de recursos humanos ..... 35
2.2.2.1. Definición de la variable gestión de recursos humanos ..... 35
2.2.2.2. Definición de las dimensiones de la variable gestión de recursos humanos ----------36
2.2.2.3. Teorías de la variable gestión de recursos humanos ..... 36
2.3. Definiciones conceptuales ..... 42
2.3.1. Variable 1: selección de personal ..... 42
2.3.2. Variable 2: gestión de recursos humanos ..... 47
2.4. Bases epistémicos ..... 50
2.4.1. Variable 1: selección de personal ..... 50
2.4.2. Variable 2: gestión de recursos humanos ..... 51
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO ..... 52
3.1. Tipo de investigación ..... 52
3.2. Diseño y esquema de la investigación ..... 52

3.2.1. Diseño de investigación ..... 52
3.2.2. Esquema de la investigación ..... 53
3.3. Población y muestra ..... 53
3.3.1. Población ..... 53
3.3.2. Muestra ..... 53
3.4. Instrumento de recolección de datos ..... 54
3.4.1. Técnica de elaboración de instrumentos ..... 54
3.4.2. Validación de expertos ..... 54
3.4.3. Confiabilidad de los instrumentos ..... 55
3.5. Técnicas de recojo, procesamiento, presentación y análisis de datos ..... 55
3.5.1. Técnica de recojo de datos ..... 55
3.5.2. Procesamiento de datos ..... 56
3.5.3. Presentación de datos ..... 56
3.5.4. Análisis de datos ..... 56
CAPÍTULO IV: RESULTADOS ..... 59
4.1. Descripción de resultados ..... 59
4.1.1. Resultados de la variable gestión de selección de personal ..... 59
Tabla 7: ..... 59
Nivel de percepción de la dimensión reclutamiento ..... 61
Nivel de percepción de la dimensión evaluaciones ..... 62
Nivel de percepción de la dimensión entrevista ..... 63
4.1.2. Resultados de la variable gestión de recursos humanos ..... 64
4.2. Contrastación de las hipótesis secundarias ..... 64
4.3. Prueba de hipótesis general ..... 69
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS ..... 71

5.1. Contrastación de los resultados de trabajo de campo ..... 71

5.2. Contrastación de la hipótesis general ..... 74

5.3. Aporte científico de la investigación ..... 75

CONCLUSIONES ..... 76

SUGERENCIAS ..... 79

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS ..... 81

ANEXOS ..... 91

# ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de la variable..... 26

Tabla 2: Validación de los instrumentos..... 54

Tabla 3: Confiabilidad del instrumento de la variable selección de personal ..... 55

Tabla 4: Confiabilidad del instrumento de la variable gestión de recursos humanos 55

Tabla 5: Prueba de normalidad de las variables ..... 57

Tabla 6: Interpretación del coeficiente correlación ..... 58

Tabla 8: Nivel de percepción de la dimensión perfil de puesto ..... 60

Tabla 9: Nivel de percepción de la dimensión reclutamiento ..... 61

Tabla 10: Nivel de percepción de la dimensión evaluaciones ..... 62

Tabla 11: Nivel de percepción de la dimensión entrevista ..... 63

Tabla 12: Nivel de percepción de la variable gestión de recursos humanos..... 64

Tabla 13: Influencia del perfil de puesto en la gestión de recursos humanos ..... 65

Tabla 14: Influencia del reclutamiento en la gestión de recursos humanos ..... 66

Tabla 15: Influencia de las evaluaciones en la gestión de recursos humanos..... 67

Tabla 16: Influencia de la entrevista en la gestión de recursos humanos ..... 68

Tabla 17: Influencia de la selección de personal en la gestión de recursos humanos

..... 69

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Esquema de la investigación..... 53

Figura 2: Fórmula para calcular la muestra..... 53

Figura 3: *Porcentaje de percepción la variable selección de personal*..... 59

Figura 4: *Porcentaje de percepción de la dimensión perfil de puesto* ..... 60

Figura 5: *Porcentaje de percepción de la dimensión reclutamiento* ..... 61

Figura 6: *Porcentaje de percepción de la dimensión evaluaciones*..... 62

Figura 7: *Porcentaje de percepción de la dimensión entrevista* ..... 63

Figura 8: *Porcentaje de percepción la variable gestión de recursos humanos* ..... 64

Figura 9: *Influencia del perfil de puesto en la gestión de recursos humanos* ..... 65

Figura 10: *Influencia del reclutamiento en la gestión de recursos humanos*..... 66

Figura 11: *Influencia de las evaluaciones en la gestión de recursos humanos*..... 67

Figura 12: *Influencia de la entrevista en la gestión de recursos humanos*..... 68

Figura 13: *Influencia de la selección de personal en la gestión de recursos humanos*

..... 69

## ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia..... 92

Anexo 2 Instrumento 1: selección de personal..... 94

Anexo 3 Instrumento 1: Gestión de Recursos Humanos..... 95

Anexo 4: Validación del instrumento 1-Experto 1..... 96

Anexo 5: Validación del instrumento 1-Experto 2..... 97

Anexo 6: Validación del instrumento 1-Experto 3..... 98

Anexo 7: Validación del instrumento 2-Experto 1..... 99

Anexo 8: Validación del instrumento 2-Experto 2..... 100

Anexo 9: Validación del instrumento 2-Experto 3..... 101

# CAPÍTULO I

# EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

## 1.1. Descripción del problema

Jiménez (2018) afirma, tras una serie de años en los que las ofertas de empleo público han estado prácticamente congeladas y en los que ha crecido de forma inusitada el empleo público interino o temporal (así como el eventual, en el sector público de salud), se puede comprobar con notable preocupación cómo las exigencias requeridas para el acceso a la condición de funcionario de carrera o de personal laboral fijo a través de pruebas selectivas de corte formalmente competitivo se están viendo trucadas mediante prácticas de todo tipo, que transforman tales procesos en un sucedáneo de lo que debiera ser un sistema de acceso a la función pública acorde con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. Tales falsos procesos selectivos se están prodigando por el panorama público español sin que hasta ahora los jueces y tribunales contencioso-administrativos hayan dictado sentencias ejemplares que eviten su consumación, pues colocan a los aspirantes a un empleo público que no hayan tenido relación previa con la Administración Pública en condiciones absolutamente imposibles de obtener ningún tipo de plaza por muy buenas calificaciones que obtengan en tales convocatorias (p.1).

Para Transparencia por Colombia (2019), otro ámbito preocupante de riesgo de corrupción en la gestión pública corresponde a las debilidades en el empleo público que convierten a una parte importante de la burocracia estatal en un atractivo botín electoral. Por un lado, el reclutamiento y selección del personal no garantiza el cumplimiento con

los requisitos de competencia y mérito para ingresar a desempeñar funciones estatales, por lo cual corre el riesgo de realizase sobre la base del criterio discrecional de la autoridad pública, lo cual se intensifica en épocas particularmente sensibles como los periodos de fines de gobierno a nivel territorial. Lo anterior abre las puertas a deficiencias en el resto de procesos de la gestión del talento humano del Estado, como es la dignidad de las condiciones laborales, la eficiencia de los procesos de seguimiento al desempeño, los obstáculos a la capacitación y la inconveniencia que personas bajo esta modalidad de contratación adelanten funciones misionales.

Según Valverde (2019), en tanto al Gobierno Regional situada en San Martín, más específico en el campo de Recursos Humanos, se puede observar que ésta labor, el de reclutar gente, es realizada sin mayor esfuerzo por mejorar el proceso de selección, por lo que existe ausencia de procedimientos técnicos para la selección de los nuevos integrantes, que se ve empañado por una mala práctica del proceso de selección, afectado a un sin número de errores y favorecimientos a postulantes y trabajadores, lo que genera el incumplimiento de normas de sanción que cuenta el Gobierno Regional San Martín, y es sumamente preocupante pese a tratar de evitarlo con mucho esfuerzo. Entonces para optimizar las actividades que se sigue en una selección del personal debemos generar la ejecución de las normas de sanción, contribuyendo así en consecuencia con el desarrollo de nuestra Región (p.15).

En lo que respecta a la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, en un sondeo rápido, el 30% de los trabajadores manifiesta que

para la selección de personal no se toma en cuenta la experiencia, la formación académica y competencia de los postulantes para adjudicar el puesto, otro 30% indica que no realiza convocatoria interna y externa, que muestre los plazos para la recepción y selección de Currículm Vitae, un 80% indica que no evalúa el coeficiente intelectual, el manejo de conflictos, el tipo de personalidad, las habilidades interpersonales, el trabajo bajo presión de los candidatos, finalmente un 20% indica que en la entrevista no evalúa sobre valores, sobre conocimiento, comunicación efectiva, habilidades y experiencia laboral del candidato, ademas indican que no hay rigor para seleccionar el personal, consideran que la adjudicación al puesto está direccionado a los gobierno de turno, ya que responde a la afiliación o simpatia partidaria, problemática que afecta directamente la gestión de los recursos humanos.

(Jiménez, et al., 2016; Gorriti, 2015; Ramió y Salvador, 2018, citados en Pineda , 2019), España se enfrentará en los próximos años a un relevo generacional muy importante. Las muy numerosas cohortes de funcionarios que ingresaron en la Administración Pública durante los años 80 y 90 del siglo pasado momento en el cual se pusieron en marcha las diferentes Administraciones autonómicas con un modelo básicamente idéntico al estatal en lo que a la política de recursos humanos se refiere, se irán jubilando a lo largo de las dos próximas décadas. En los últimos 15 años la edad media de la plantilla en la Administración General del Estado ha pasado de 46 años en 2004 a 52 años en 2019, según datos oficiales.

Según (Bell, Espín y Espín, 2015, citados en Castro, et al., 2018), en el Ecuador existe una necesidad creciente de profesionalización del talento humano perteneciente al sector público, por su falta de motivación. Indican los autores que el 11.83% de los empleados están inconformes con su quehacer diario; cifras corroboradas por los datos el Instituto Nacional de Estadísticas (INEC, 2013). Estos autores, también concluyen que los GADMs presentan problemas en la gestión de su talento debido a deficiente gestión del personal y la ausencia de una comunicación eficaz, pues no hay un clima laboral apropiado.

Quispe (2018) manifiesta, en la actualidad el Gobierno Regional de Huancavelica, presenta un desorden en cuanto a la administración de recursos Humanos, debido a la existencia de diferentes regímenes laborales como Decreto Legislativo 276, 1057, locación de servicios y los llamados personales contratado por terceros, las mismas que cumplen reglas diferentes en cuanto a las funciones o ejercen cargos similares. Lo citado muchas veces genera inconformidades en los servidores civiles en cuanto a pagos, deberes, y derechos que le son aplicables, muchas veces vulnerando la normativa vigente (pp.14-15).

La gestión de recursos humanos registra problemas en la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, en una encuesta rápida, el 20% de los trabajadores no se considera solidario y cordial, no se siente identificado con el trabajo en equipo de su área, otro 20% manifiesta, que no participa, no se esfuerza y no contribuye en la toma de decisiones de su área, un 30% indica que el GRU no cuenta con estrategias de gestión, no propicia consensos, no se hace responsable para el cumplimiento de

los mismos, además manifiestan que en el GRU no se gestiona de manera adecuada los recursos humanos, porque solo actuan por conveniencia de algunos, asimismo indican que hay limitada investigación y desconocimiento de sus funciones de los directivos, ya que cada gestión trae su personal de confianza, lo que constituye una problemática generalizada para la gestión, siendo la más afectada la población.

## 1.2. Formulación del problema

### *1.2.1. Problema General*

¿Cómo influye la selección de personal en la gestión de recursos humanos de la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, 2022?

### *1.2.2. Problemas específicos*

a) ¿Cómo influye el perfil de puesto en la selección de personal de la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, 2022?

b) ¿Cómo influye el reclutamiento en la selección de personal de la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, 2022?

c) ¿Cómo influye las evaluaciones en la selección de personal de la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, 2022?

d) ¿Cómo influye la entrevista en la selección de personal de la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, 2022?

## 1.3. Objetivo general y objetivos específicos

### *1.3.1. Objetivo general*

Establecer cómo influye la selección de personal en la gestión de recursos humanos de la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, 2022.

### *1.3.2. Objetivos específicos*

a) Precisar el nivel de selección de personal en la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, 2022.

b) Señalar el nivel de gestión de recursos humanos de la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, 2022.

c) Calificar cómo influye el perfil de puesto en la selección de personal de la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, 2022.

d) Indicar como influye el reclutamiento en la selección de personal de la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, 2022.

e) Determinar cómo influye las evaluaciones en la selección de personal de la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, 2022

f) Evaluar cómo influye la entrevista en la selección de personal de la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, 2022

## 1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis

### *1.4.1. Hipótesis general*

La selección de personal influye directa y significativamente en la gestión de recursos humanos de la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, 2022.

### *1.4.2. Sistema de hipótesis*

a) El perfil de puesto influye directa y significativamente en la en la selección de personal de la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, 2022

b) El reclutamiento influye directa y significativamente en la selección de personal de la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, 2022.

c) Las evaluaciones influyen directa y significativamente en la selección de personal de la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, 2022.

d) La entrevista influye directa y significativamente en la selección de personal de la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, 2022.

## 1.5. Variables

### *1.5.1. Variable 1: selección de personal*

### *1.5.2. Variable 2: Gestión de recursos humanos*

### *1.5.3. Operacionalización de las variables*

***Tabla 1:***

*Operacionalización de la variable*

| Variable | Dimensiones | Indicadores |
|---|---|---|
| Selección de personal | Perfil de puesto. | Experiencia. |
| | | Formación. |
| | | Competencia |
| | Reclutamiento | Referencias |
| | | Publicidad |
| | | Convocatoria |
| | | Recepción de CV |
| | | Selección de CV |
| | Evaluaciones. | Coeficiente intelectual |
| | | Manejo de conflictos |
| | | Tipo de personalidad |
| | | Habilidades interpersonales |
| | | Trabajo bajo presión |
| | | Valores |
| | Entrevista. | Conocimiento |
| | | Comunicación |
| | | Habilidades |
| | | Experiencia |
| Gestión de recursos humanos**.** | Trabajo en equipo | Solidaridad |
| | | Cordialidad |
| | | Identificación |
| | Toma de decisiones | Participación |
| | | Esfuerzo |
| | | Contribución |
| | Desarrollo de estrategias | Estrategias de gestión |
| | | Consenso |
| | | Responsabilidad |
| | | Comodidad |

*Nota*. Matriz de consistencia

## 1.6. Justificación e importancia

### *1.6.1. Justificación teórica*

Desde este enfoque, la investigación pone a disposición de la comunidad académica, investigadora y empresarial teorías relevantes sobre el estudio de selección de personal y gestión de recursos humanos, ya que se observa falta de conocimientos por parte de los que dirigen los procesos citados en todas las organizaciones, ya sea pública o privada.

### *1.6.2. Justificación metodológica*

Desde este enfoque, la investigación entrega dos instrumentos validados por juicio de expertos, y de confiabilidad por la prueba estadística Alfa de Cronbach, referente a la evaluación de la selección de personal y gestión de recursos humanos.

### *1.6.3. Justificación práctica*

Desde este enfoque, la investigación entrega resultados al Gobierno Regional de Ucayali, información importantísima que permitirá solucionar los problemas de selección de personal y gestión de recursos humanos. Asimismo, los resultados podrían hacer extensivo y servir a todas las instituciones públicas de la región.

## 1.7. Viabilidad

El estudio resultó viable porque se contó con el servicio de la red de internet, dedonde obtuvimos información calificada y clasificada para desarrollar la investigación. Igualmente resultó viable porque contamos con todos los recursos necesarios para hacer realida el estudio. Finalmente resultó viable porque se contó con la predisposición de los trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, para responder las encuestas.

## 1.8. Limitaciones

La principal limitación fue la poca o nula información en físico en la bibliotecas del medio en relacion al tema de estudio. Otra limitación fue la aplicación de las encuestas, ya que por motivo de la pandemia muchos trabajadores se encontraban haciendo trabjo remoto.

# CAPÍTULO II

# MARCO TEÓRICO

## 2.1. Antecedentes

### *2.1.1. Antecedentes internacionales*

En una investigación sobre estrategia de gestión de talento humano en el Hotel Mansión Santa Isabella en la ciudad de Riobamba Gallegos (2017) La investigación realizada mediante las encuestas y entrevista, permiten señalar que el talento humano efectúa los procesos de gestión adecuadamente (p.48).

### *2.1.2. Antecedentes nacionales*

En una tesis sobre Influencia de la selección de personal en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del empleo de Tumbes, 2017, Gómez (2019) concluye: Los factores de selección de personal influyen significativamente en desempeño en el trabajo de los colaboradores de la DRTPET, debido a que el coeficiente de Pearson es 0.738 lo que indica una relación directa alta. Por lo cual se acepta la hipótesis de investigación la hipótesis nula es rechazada (p.32).

Valentín (2017) en su tesis Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016, concluye: El nivel de influencia de la evaluación en el desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, es directa de causa efecto y altamente significativa (p=0.000), donde el 45.34% de la evaluación del desempeño es regular y el desarrollo del desempeño también es regular (p.105).

Castañeda (2018) en su tesis relación de gestión del talento humano con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, 2018, concluye: Se determinó que si existe relación positiva entre reclutamiento del talento humano con el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de los baños del inca, esto ha sido aceptado luego de someterse al coeficiente R de Pearson, ya que arrojó un valor de 0.541, lo que indica que existe una correlación positiva moderado, entre gestión de talento humano con el desempeño laboral. Demostrando que si se desarrolla un buen reclutamiento de gestión del talento humano, se apreciará en el desempeño laboral del trabajado (p.64).

Palomino (2019), en su tesis diagnóstico de la situación del proceso de selección de personal en la Empresa Edge S.A.C. en el periodo 2019, concluye: la empresa EDGE S.A.C realiza una entrevista final superficial que no se lleva de manera adecuada ya que no se otorga el tiempo suficiente ni se realizan preguntas con las cuales se obtenga información acerca de la afinidad con los lineamientos de la empresa, las habilidades del candidato y los conocimientos necesarios para cubrir una vacante.

Eustaquio (2020), en su tesis perfil de puestos y su relación con la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Paimas, 2019", concluye: que el perfil de puestos y la gestión de recursos humanos se relacionan de manera significativa y directa, ya que ambas variables presentan una correlación positiva moderada, por tanto, se desprende que el Perfil de Puestos sí se orientaría a mejorar la gestión

de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Paimas. Observamos que la correlación de Pearson fue 0.685 con un p-sig, igual a 0,001, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación (p.vii).

Vargas & Encina (2021), en su tesis evaluación del proceso de inducción en las etapas de reclutamiento - selección y su relación con la deserción laboral de los trabajadores de hoteles tres estrellas de Moyobamba 2019, concluyen: el proceso de reclutamiento y selección, es inadecuado según el 48% de los resultados, esto debido precisamente por la falta de planificación, debido a que no realizan adecuados protocolos para captar postulantes, ya que muchas veces solo se aceptan a trabajar a las postulantes sin previamente conocer o verificar sus capacidades y competencias para el puesto que piensa ocupar.

## 2.2. Bases teóricas

### *2.2.1. Variable 1: selección de personal*

#### 2.2.1.1. Definición de la variable selección de personal

De acuerdo a Portuondo (2018) A modo de resumen, podemos señalar que la selección de personal es un proceso mediante el cual una empresa o una entidad que reemplaza al área de recursos humanos de una compañía se encarga de elegir a los empleados ideales para uno o varios puestos de trabajo, un proceso complejo que permite identificar a candidatos potenciales y elegir entre los postulantes a aquellos que más se ajusten a las demandas del puesto laboral, para luego pasar al siguiente paso: la evaluación (p.19).

#### 2.2.1.2. Definición de las dimensiones de la variable selección de personal

Perfil de puesto

Según (Perdomo, 2016, citado en Lezameta, 2019), “El perfil de puesto son las características ideales que debe tener una persona para ocupar un puesto determinado (p.33).

Reclutamiento

Para Gavilano (2018), el reclutamiento de personal es la actividad cuyo objetivo es despertar el interés de los candidatos al puesto que se requiere, atrayendo la suficiente cantidad de candidatos, para proveer de una mejor manera el proceso de selección, y obtener mejores resultados en el desarrollo de las actividades (p.xxii).

Evaluación

De acuerdo con Torre (2021), está orientada a medir el nivel de competencias del candidato, en base al comportamiento que permita evidenciar la posibilidad de desempeño en el puesto concursado (p.98).

Entrevista

Para (Wertther & Davis, 2008, citados en Guevara & Villanueva, 2019) la entrevista de selección consiste en un a platica formal y profunda, conducida para evaluar la idoneidad del solicitante al puesto (p.18).

#### 2.2.1.3. Teorías de la variable selección de personal

Teoría de La Gestión por competencias

Por (Alles, 2015, citado en Bardales , 2019) La Gestión Por Competencias son procedimientos para alinear a los colaboradores en

pos de alcanzar los objetivos estratégicos de la empresa, es un modelo de management que permite que todos los colaboradores de una organización desde el número uno, los principales directivos hasta todos los demás colaboradores trabajen en conjunto, es decir, todos juntos para alcanzar la visión, misión y la estrategia de la organización.

La metodología se construye paso a paso en etapas:

1. Primero en como armar el modelo
2. Segundo como hacer la selección por competencias
3. Tercero como evaluar el desempeño
4. Por último, desarrollo por competencias

Cuando se tuvo esto organizado surgió la idea de plasmar esta metodología, completa, global y sistémica en una única estructura, las cuales se enriquecen continuamente por la elaboración y desarrollo de nuevas herramientas prácticas, desde aplicar cuestionarios de preselección, assessment center, para medir valores personales, su uso va a ser de acuerdo al nivel o posición que se necesita cubrir, procedimiento que se aprende a observar comportamientos, preguntar y entrevistar, se tiene que entrenar, o nivel intelectual, con capacitación entrenamiento, poder observar en el relato de una persona para saber que me está preguntando, persona multidisciplinario y multifacético (pp.11-12).

Proceso de cambio planeado

Según (Cisneros, 2016, citado por Ahumada, 2019) proceso a través del cual una organización llega a ser de modo diferente de lo que era en un momento dado anterior. Todas las organizaciones cambian

pero el reto que se plantean los directivos y, en general, todas las personas de la organización es que el cambio organizacional se produzca en la dirección que interesa a los objetivos de la organización. Es por ello que se habla de gestión del cambio, agentes de cambio, intervención para el cambio, resistencia al cambio, etc.

Cuando se quiere llevar adelante un proceso de cambio, se debe tener en cuenta que las personas pretenden que la nueva situación les proporcione la misma seguridad que la previa. Mientras el proceso avanza sin mayores dificultades, el cambio sigue adelante, pero no bien se producen inconvenientes, las personas tienden a volver rápidamente a la situación anterior y es por eso que gran proporción de los procesos de cambio fracasan al poco tiempo de ser implementados.

Para que un proceso de cambio pueda implementarse con éxito y sostenerse en el tiempo, es fundamental tener en cuenta el factor humano. Las personas deben confiar, estar motivadas y capacitadas, ya que el cambio es un proceso muy duro, tanto a nivel personal como organizacional (pp.29-30).

Modelo De Zayas

Citado por Morales (2018) En éste modelo se destaca el carácter sistémico de la GRH, planteando una interdependencia entre los tres subsistemas: el subsistema de organización; el de selección y desarrollo de personal; y el formado por el hombre y las distintas interacciones que el mismo establece. A partir de la determinación de la misión, se definen los objetivos y la estructura organizativa y de dirección, lo que lleva implícito el diseño de cargos mediante la realización del análisis y

descripción de los cargos y ocupaciones, determinando así las exigencias y requerimientos de los mismos y las características que deben poseer los trabajadores. Todo ello servirá de base para definir las fuentes de reclutamiento, los métodos de selección y la formación y desarrollo del personal, lo que condiciona las características del personal que ingresa en la organización y las interrelaciones que se producen (p.60).

Modelo de Werther y Davis (2008)

Citado por Cori & Huarca (2018) Cuando una organización necesita capital humano para cubrir alguna vacante, debe decidir si llevará a cabo un reclutamiento interno (entre las personas que ya se encuentran laborando para la corporación), o externo (entre capital humano disponible fuera de la organización). Cada forma de reclutamiento presenta ventajas y desventajas, por lo que se debe analizar qué conviene en cada situación.

Según los autores debemos tener en cuenta que el reclutamiento es la etapa inicial de la atracción del talento nuevo hacia la organización, cuyo proceso se realiza a través de la atracción de individuos que desean ocupar un puesto que les permita desarrollarse como profesional y persona (p.25).

Modelo de Gómez Mejía

Citado por Charry (2020), el modelo Gómez Mejía, tiende hacer un modelo más sofisticado y utilizado con mayor frecuencia en las empresas, dado que realiza la evaluación de los postulantes al mismo tiempo, de manera metódica afirmando que el modelo resuelta ser más eficiente y eficaz, este tipo de selección consta de una serie de pasos

iniciando con una exhaustiva revisión de cada una de las estepas con el fin de la mejor elección del candidato.

Según los pasos a seguir que Gómez Mejía propone nos indican que podemos identificar a uno o más candidatos a partir de una serie de procesos certificados sin dar importancia al tiempo que este lleve, estos son:

1. Simplificación del trabajo. Este paso incentiva a tratar de tener más eficiencia a la hora de hacer trabajos simples.
2. Ampliación de puestos de trabajo. Implementar nuevas actividades en ciertas áreas de trabajo que promuevan la necesidad del personal.
3. Rotación de puestos de trabajo. Efectuar nuevas maneras de simplificación para así aumentar mejor la eficiencia.
4. Incentivos al puesto de trabajo. Aumentar incentivos para otorgamiento del puesto de trabajo (p.41).

### *2.2.2.* Variable 2: gestión de recursos humanos

#### 2.2.2.1. Definición de la variable gestión de recursos humanos

Según (T. Milkovich & W. Boudreau, 1994, citados en Carlos & López, 2017) la gestión de recursos humanos se basa en planear, organizar, desarrollar y controlar aquellas técnicas capaces de promover un desempeño eficiente, paralelamente a que la organización enseñe la manera en la cual permite la colaboración de las personas en cuanto a la realización de las metas individuales que estén relacionados directa o indirectamente con la empresa (p.3).

#### 2.2.2.2. Definición de las dimensiones de la variable gestión de recursos humanos

Trabajo en equipo

Según (Covey, citado en Carhuancho, 2019) “es una modalidad de articular las actividades laborales de un grupo humano en torno a un conjunto de fines, de metas y de resultados a alcanzar. Implica una interdependencia activa entre los integrantes de un grupo que comparten y asumen una misión de trabajo” (p.40).

Toma de decisiones

Para (Salinas, 2011, citado en Requejo & Sanchez, 2019) es un proceso amplio que puede incluir tanto la evaluación de las alternativas, el juicio, como la elección de una de ellas. En otras palabras, es la capacidad cognitiva para elegir; lo que involucra: análisis, categorización, juicios probabilísticos, construcción de alternativas y decisión (p.26).

Estrategia de gestión de los recursos humanos

Según (Cuesta, 2005, citado en Gallegos, 2017) “Por gestión estratégica de recursos humanos se entenderá, el conjunto de decisiones y acciones directivas en el ámbito organizacional que influyan en las personas, buscando el mejoramiento continuo, durante la planeación, implantación y control de las estrategias organizacionales, considerando las interacciones con el entorno (p.10).

#### 2.2.2.3. Teorías de la variable gestión de recursos humanos

Teoría de Kaizen

Según (Evans, 2009, citado en Ticona, 2017), Kaizen es lo opuesto a la complacencia. Kaizen es un sistema enfocado en la mejora continua

de toda la empresa y sus componentes, de manera armónica y proactiva. El concepto de mejora continua definido por Deming fue adoptado por las organizaciones japonesas, lo que condujo a un enfoque conocido como Kaizen: Que se enfoca en las mejoras pequeñas, graduales, frecuentes a largo plazo con una inversión mínima financiera y con la participación de todos en la organización u empresa.

En la filosofía kaizen, la mejora en todas las áreas de negocio por ejemplo los costos, los programas del cumplimiento de entrega, el desarrollo de habilidades y la seguridad de los colaboradores, las relaciones con los proveedores y el desarrollo de productos nuevos o la productividad, permite mejorar la calidad de la empresa. Por consiguiente, cualquier actividad dirigida a la mejora está contemplada dentro de kaizen.

Tres cosas se requieren para que un programa kaizen tenga éxito:

- Prácticas de operación: Sacan a la luz nuevas oportunidades de mejora, las prácticas como justo a tiempo ponen al descubierto el desperdicio y la ineficiencia, así como la mala calidad.
- Participación total: En Kaizen, cada empleado lucha por la mejora. La alta gerencia, por ejemplo considera la mejora como un componente inherente de la estrategia corporativa y apoya a las actividades de mejora al asignar los recursos de manera eficiente y proporcionar estructuras de recompensas propicias para la mejora, la gerencia media puede implementar las metas de mejora de la alta gerencia al

establecer , actualizar y mantener estándares de operación que reflejan dichas metas , al mejorar la cooperación entre departamentos y concienciar a los empleados de la responsabilidad que tienen por la mejora y el desarrollo de sus habilidades de solución de problemas mediante la capacitación , con el fin de que los supervisores pongan más atención en el lugar de la supervisión a la mejora en el lugar , por lo cual a su vez facilita la comunicación y ofrece una mejor guía para los colaboradores.

- Capacitación: los colaboradores pueden dedicarse a la mejora por medio de sistemas de sugerencia, actividades en grupos pequeños, programas de superación personal que enseñen técnicas, prácticas de solución de problemas y habilidades para un mejor desempeño laboral, todo esto mediante una capacitación tanto en la filosofía, en las herramientas y técnicas (pp.37-38).

Teoría de la contingencia, Fiedle

Citado por Contreras (2020), la teoría de efectividad del liderazgo es función de la adaptación del estilo del líder a la situación que se vive en ese momento. El estilo de liderazgo puede estar orientado a las tareas u orientado a las relaciones. Mientras que las variables que definen la situación de la organización son las siguientes:

- La relación entre el líder y el seguidor: hace referencia a la calidad de la relación entre estos que se mide en función de

la aceptación del líder, de la confianza dada y el grado de amistad entre los seguidores y entre ellos y el líder.

- Estructuración de tareas: el grado de procedimientos establecidos para la realización de tareas, la claridad con la que se comunican, el número de soluciones que se pueden utilizar si surge un problema y el grado de corrección de las mismas.
- Poder del líder: que es un indicador de la posición que ostenta el líder respecto a sus seguidores, el grado de influencia que tiene sobre ellos.

Según Fiedler el liderazgo orientado a las tareas es efectivo en situaciones muy favorables o altamente desfavorables, ya que los líderes son capaces de establecer autoridad sobre los subordinados, pues o las relaciones con los miembros del equipo son muy buenas y aceptan el estilo de liderar, o son muy malas y un liderazgo firme no empeoraría la reputación del líder. Sin embargo, el liderazgo orientado a las relaciones es efectivo, en situaciones intermedias en las que hay miembros del equipo favorables y otros desfavorables hacia el líder. Esto es así porque las habilidades interpersonales son esenciales para conseguir un ambiente positivo, una clara estructuración de las tareas y un mayor rendimiento, estableciendo el poder de posición (pp.76-77).

Modelo de desarrollo de equipos (Tuckman)

Según (MindTools Corporate, 2014, citado por Pérez , et al. 2017), el modelo de Tuckman de 1965 explica que a lo largo del proceso de formación, el equipo desarrolla habilidades, establece relaciones entre

sus miembros y sigue el camino hacia su madurez, en donde uno de los factores clave es el liderazgo. Empieza con un estilo de liderazgo directivo, orientándose luego hacia un estilo coaching, luego participando y finalizando con delegación casi independiente desde el inicio hasta el final del proceso. Es importante mencionar que cuando el equipo llega a la etapa de Desempeño logra su máximo desarrollo. Alcanzar esta etapa es resultado de trabajo duro, manejo pleno de conflictos y orientación al logro de objetivos; y de poseer procesos y estructuras de soporte brindadas por la organización. Es en esta etapa en donde el líder puede delegar la mayor parte de su trabajo y concentrarse en el desarrollo de los miembros de su equipo, ello hace que sea sencillo ser parte del mismo y que cualquier entrada o salida de algún miembro no afecte su rendimiento (p.20).

Teoría del campo de Lewin

Citado por Rivera (2019), tomando la teoría de campo de la física, Kurt Lewin estableció dos condiciones básicas para su teoría de campo. La primera es que la conducta ha de deducirse de una totalidad de hechos coexistentes (Fernández, 1993). La segunda dice que esos hechos coexistentes tienen el carácter de un “campo dinámico”, el estado de cada una de las partes del campo depende de todas las otras.

Un campo, en física, es una zona del espacio en donde existen propiedades representadas por magnitudes físicas (temperaturas, fuerzas, etc.). Lewin usó el concepto físico de “campo de fuerzas” (Lewin, 1988) en su teoría de campo para explicar los factores ambientales que influyen en la conducta humana.

El comportamiento, en su opinión, no depende ni del pasado ni del futuro sino de los hechos y acontecimientos actuales y de cómo los percibe el sujeto. Los hechos están interconectados y constituyen un campo de fuerzas dinámico que podemos denominar espacio vital.

Por tanto, el espacio vital o campo psicológico de fuerzas vendría a ser el entorno que engloba a la persona y su percepción de la realidad próxima. Se trata, en definitiva, de un espacio subjetivo, propio, que recoge la forma en la que miramos el mundo, con nuestras aspiraciones, posibilidades, miedos, experiencias y expectativas. Además, este campo cuenta con algunos límites, establecidos especialmente por las características físicas y sociales del entorno.

El enfoque de la teoría de campo de Kurt Lewin permite estudiar nuestro comportamiento con una perspectiva de totalidad, sin quedarnos en un análisis de las partes por separado. La influencia del campo psicológico sobre la conducta es tal que Lewin considera que llega a determinarla: si no hay cambios en el campo, no habrá cambios en la conducta.

Para Lewin, la psicología no debía centrarse en el estudio de la persona y el entorno como si estas fuesen dos piezas a analizar de forma separada, sino que hay que ver el modo en el que se afectan entre sí en tiempo real. (pp.42-43).

La teoría Z

Citado por Apaza (2017), la teoría Z sugiere que los individuos no desligan su condición de seres humanos a la de empleados y que la

humanización de las condiciones de trabajo aumenta la productividad de la empresa y a la vez la autoestima de los empleados.

La “teoría Z”, es una teoría administrativa desarrollada por William Ouchi y Richard Pascale (colaborador), quienes, al igual que McGregor al contrastar su teoría Y a una teoría X, la contrastaron con una “teoría A”.

Básicamente Ouchi considera que hay tres tipos de empresa, la del tipo A que asimiló a las empresas americanas, las del tipo J que asimiló a las firmas japonesas y las de tipo Z que tienen una nueva cultura, la cultura Z. Esta cultura Z está llena de características poco aplicadas en las empresas de occidente de la época y más bien recoge ciertas características comunes a las de las compañías japonesas.

La teoría Z es participativa y se basa en las relaciones humanas, pretende entender al trabajador como un ser integral que no puede separar su vida laboral de su vida personal, por ello invoca ciertas condiciones especiales como la confianza, el trabajo en equipo, el empleo de por vida, las relaciones personales estrechas y la toma de decisiones colectiva, todas ellas aplicadas en orden de obtener un mayor rendimiento del recurso humano y así conseguir mayor productividad empresarial (pp.35-36).

## 2.3. Definiciones conceptuales

### *2.3.1. Variable 1: selección de personal*

Experiencia laboral

(Alba, 1996, citado en Scavino & Vega, 2018), se considera la experiencia laboral, como el factor que permite al individuo desenvolverse en el mundo laboral, adquiriendo destrezas en las tareas productivas,

responsabilidad en el cumplimiento de sus obligaciones, espíritu de cooperación, trabajo en equipo, etc. Las empresas valoran la experiencia laboral previa, ya que se considera como garantía de que la persona puede ser útil para el nuevo empleo (p.13).

Formación laboral

(Rodríguez, 2015, citado en Pérez, 2017) , efine formación laboral como: un proceso dinámico y sistemático, cuya acción está dirigida a descubrir y desarrollar en las personas aptitudes y capacidades que le permitan juntamente con las diferentes formas de educación, prepararse para el desempeño eficiente de una actividad profesional o laboral que convenga a sus intereses y a los de la comunidad, promoviendo el desarrollo de una cultura productiva y creadora que reconozca el sentido pedagógico y social del trabajo (p.4).

Competencia laboral

Para (Lasida, citado en Perez & Quispe , 2018), por competencias laborales, podemos entender al conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes verificables, que se aplican en el desempeño de una función productiva. Lo cual involucra una visión que se tiene en cuenta al conjunto de elementos que necesita el trabajador en el desempeño en el medio laboral. Se trata de modernizar y profesionalizar las relaciones laborales y la gestión de recursos humanos y establecer vínculos entre la capacitación y los procesos de innovación en las entidades (p.27).

Etapa de convocatoria y reclutamiento.

Según Torre (2021b), la etapa de convocatoria y reclutamiento comprende todas las actividades que deben ser realizadas para asegurar

la adecuada difusión del concurso y atracción de los potenciales candidatos para cubrir las posiciones vacantes (p.92).

Curriculum vitae

Según Lefranc (2019), Tu Curriculum Vitae es la primera oportunidad que tienes para hacer una buena impresión durante tu búsqueda de empleo. Un CV bien hecho aumentará considerablemente tus oportunidades de conseguir una entrevista de trabajo. Por lo tanto, merece la pena invertir tiempo ya que la importancia del Curriculum Vitae es vital. Probablemente, marcará la diferencia a la hora de conseguir el puesto que buscas. Es imprescindible que realces tus habilidades, experiencia y valor para la empresa.

Coeficiente Intelectual

(Abarca, 2007, citado en Mori, 2018), explico que el coeficiente intelectual, es una puntuación que brinda un test o escala los cuales están elaborados para medir la inteligencia de las personas, una escala menor a 60 puntos en el coeficiente intelectual se considera deficiencia mental, inicialmente el coeficiente intelectual se medía a través de la división de la edad mental entre la edad cronológica, este resultado se multiplicaba por cien, en la actualidad solamente se suman los puntos que la persona obtiene en cada sub área de la inteligencia. El puntaje promedio para mantener un coeficiente intelectual adecuado es de 100 puntos en la escala normal (p.18).

Manejo de conflictos

Según (Ortiz, 2003, citado en Flores & Terán, 2018), el manejo de conflictos se visualiza como un proceso que debe ser comprendido como

una táctica para alcanzar un acuerdo. Es por ello; que las estrategias son aquellas generalidades de acción, funciones o los medios para alcanzar ciertos objetivos (p.31).

Personalidad

(Catell, 1977, citado en Rodríguez & Sánchez , 2020), define a la personalidad como un conglomerado de rasgos y patrones de conducta que van a permitir identificar predicciones del comportamiento del ser humano, lo cual se puede interpretar como un constructo cognitivo, social y emocional, con una estructura única de cada individuo. Todas estas características y rasgos actúan como un antecedente que va generar que se logre identificar patrones de cómo sería la posible respuesta y que el tipo de factor que está asociado a esta repuesta, estos podrían ser de tipo físico, psicológico, fisiológico y sociológico, como consecuencia de la interacción entre la herencia genética y los factores del ambiente (p.29).

Habilidades interpersonales

(Pelechano, 1995, citado en Atoche, 2018), señala. “las habilidades interpersonales son aquellas que se manifiestan en comprender las ideas y sentimientos de los que le rodean, permitir apoyo; motivar, confiar recíprocamente, así como colocarse en la posición o punto de vista del otro para entender su problema” (p.26).

Trabajo bajo presión

Según (Herrera, 2012, citado en Vargas, 2017), el trabajo bajo presión puede ser entendido como aquel trabajo que se realiza bajo condiciones adversas de tiempo o de sobrecarga de tareas, y que

demanda mantener la eficiencia y no cometer más errores de lo habitual. Casi siempre se da en la mayoría de las organizaciones (p.51).

Valores

Según (Pérez, 2008, citado en Cusi, 2018), los valores son características morales inherentes a la persona, como la humildad, la responsabilidad, la piedad y la solidaridad. Los valores también son un conjunto de ejemplos que la sociedad propone en las relaciones sociales. Por eso, se dice que alguien “tiene valores” cuando establece relaciones de respeto con el prójimo. Podría decirse que los valores son creencias de mayor rango, compartidas por una cultura y que surgen del consenso social (p.24).

Conocimiento

Silva (2017), entiende el conocimiento como algo esencialmente social; supone que el conocimiento es parte de la cultura y que se transmite de generación en generación, desarrollándose y modificándose activamente como respuesta a contingencias prácticas. En este caso, el conocimiento es considerado como el producto de grupos sociales que interactúan en actividades particulares; por este motivo, la generación de conocimiento no puede ser explicada en términos psicológicos sino que debe ser expuesta en referencia al contexto social y cultural en donde surge (p.24).

Comunicación

Según Cordero (2018), entendemos por comunicación al proceso humano en el cual los sujetos entran en contacto mediante la interacción de significados. Proceso -al menos idealmente- dialógico donde se

intercambian constantemente los roles de emisor y receptor. Puede ser un fenómeno directo, el conocido como «cara a cara», o puede estar soportado por plataformas tecnológicas como los medios de comunicación masiva o las redes sociales.

Habilidades

Según (Matteson, Anderson y Boyden 2016, citados en Cáceres, et tal. 2018), la habilidad implica requisitos previos para tener acceso a ciertos conocimientos, procesos o secuencias de comportamiento que conducen a un rendimiento específico. Sin embargo, para que algo se considere una habilidad, debe contener un elemento de acción (p.19).

Experiencia

(Meyer y Schwager, 2007, citados en Scavino & Vega, 2018b), definen la experiencia laboral como un criterio dentro del proceso de selección que hace referencia a los conocimientos de un contexto en particular y que una persona va adquiriendo a lo largo del tiempo. Este dependerá de la cantidad de tiempo de ejercicio laboral que posea una persona y se asume que mientras más tiempo de trabajo, mayor será la experiencia (p.13).

### *2.3.2. Variable 2: gestión de recursos humanos*

Solidaridad

Según en el (Diccionario de la Real Academia, citado en Peiró, 2019) ser solidario supone adherirse o asociarse a la causa, empresa u opinión de alguien, es decir, asumir el interés del otro como propio ampliando el «sentido del nosotros». Se trata de una definición que, como dice Rosales, implica voluntad de acercamiento entre los seres humanos,

que puede ser entendida no sólo como virtud ética sino también como un principio capaz de orientar la dinámica política en el sentido de incorporar en nuestra cultura moral, política y jurídica la defensa de los intereses de aquellos individuos y colectivos cuyos bienes primarios aún no se encuentran garantizados de forma adecuada (p.28).

Cordialidad

Según Hinojoza & Tuero (2017) es el sentimiento general de camaradería que prevalece en la atmósfera del grupo de trabajo; el énfasis en lo que quiere cada uno; la permanencia de grupos sociales amistosos e informales (p.47).

Identificación laboral

Según (Robbins citado, en Paredes & Turpo, 2018), es el grado en que un empleado se caracteriza con una organización en particular, las metas de ésta, el giro del negocio y el deseo de mantener relación laboral con ella. Se compromete con la organización; califican a la empresa como un excelente lugar de trabajo, comparten espacios con sus compañeros y confían en las personas que los dirigen (p.12).

Desempeño con participación en las decisiones

Según Ruíz (2021), la participación en la toma de decisiones tiende a mejorar la calidad y la aceptación de dichas decisiones, estimula la motivación y la autoestima y mejora las relaciones interpersonales (p.28).

Gestión Estratégica de Recursos Humanos

(Cenas, 2014, citado en Dionicio, 2020), refiere que la Gestión Estratégica de Recursos Humanos es una disciplina derivada de la

Dirección Estratégica, que estudia las relaciones existentes entre la estrategia de la empresa, su estructura organizacional y la gestión de recursos humanos; de esta forma, los procesos de los subsistemas de recursos humanos (reclutamiento, selección, capacitación, desarrollo, etc), se encuentran alineados con los objetivos de la organización, reduciendo riesgos, maximizando eficiencia y eficacia, desarrollando índices de máxima rentabilidad y aportando valor a la organización (p.4).

Consenso

Según Real Academia Española (2021), es un “acuerdo producido por consentimiento entre todos los miembros de un grupo o entre varios grupos”.

Responsabilidad

Según Figueroa & Torres (2018), es atribuir aquella habilidad de responder por lo que hacemos, de ahí que se puede entender la responsabilidad como una capacidad-de-responder (*response-ability*). Esto conllevaría que la atribución de sujeción no sería independiente de la atribución de capacidades y menos aún primaría en algún sentido relevante.

Comodidad

(Kolcaba, citado en Bornaz 2018), considera la comodidad como una necesidad básica del ser humano y "un resultado esencial para la salud “, resultado de las intervenciones de enfermería. El autor define la comodidad como "la experiencia inmediata de ser fortalecida por tener necesidades de alivio, facilidad y trascendencia reunidas en cuatro contextos (físicos, psico-espirituales, socioculturales y ambientales)”. El

cuidado, para ser reconfortante, debe centrarse en la persona, atendiendo a las particularidades y necesidades individuales (p.11).

## 2.4. Bases epistémicos

### *2.4.1. Variable 1: selección de personal*

La base epistémica de la selección de personal es la psicología humanista.

Citado por Navarro, et al. (2018), la psicología humanista, un nuevo enfoque que centra sus esfuerzos en la autorrealización del individuo, teniendo como objetivo principal el desarrollo del ser humano traducido en la satisfacción consigo mismo, con los demás, con la vida y el poder ser feliz. Se considera como la tercera fuerza, después del psicoanálisis y el conductismo.

Esta disciplina busca concebir el estudio del hombre como un ser total, en el que la dimensión mental se integra con la conducta y la espiritualidad, brindando orientaciones donde su estudio debía ser dirigido integralmente y no fragmentado por algunas funciones o procesos psicológicos como percepción, pensamiento, lenguaje, lo que implicaba romper con los paradigmas tradicionales de solo analizar sujeto y objeto, sujeto y contexto, emoción y razón. Lo antepuesto lleva a concebir al ser humano en una sola unidad, vinculando lo biológico y espiritual, buscando recuperar de esta forma la subjetividad. Entonces, las ideas anteriores reafirman que la psicología humanista estudia a la persona de forma holística, en su totalidad, libre, sin ningún tipo de fragmentaciones ni de reducciones.

Para el humanismo, el conocimiento se debería buscar en el mundo actual, donde se tenga presente el medio ambiente, el cuidado del ser humano y demás especies del planeta con las que se convive. Por lo tanto, los medio y los fines deben de apuntar a lo humanizante. Es aquí donde Carl Rogers, terapeuta humanista, logró indicar y demostrar, de forma científica, que la empatía lograba generar cambios terapéuticos que facilitaban investigar lo humano y relevante (pp.40-43).

### *2.4.2. Variable 2: gestión de recursos humanos*

La base epistémica de la gestión de recursos humanos es el racionalismo exhaustivo.

Según Varela & Piedrahita (2017), el racionalismo exhaustivo utiliza un cientifismo radical para explicar la acción social organizada y la interrelación de los individuos en el desempeño organizacional. En cierta medida es un programa científico que pretende explicarse la conducta de los hombres de una manera exhaustiva a partir de lógicas de causalidad y de leyes que explican los sistemas de acción social.

Desde esta perspectiva deriva hacia una teoría estructural funcionalista de corte sistémico. En ello puede haber bastante organización, aunque no necesariamente se cumple la exhaustividad prometida y la influencia en las tendencias y escuelas del positivismo lógico es amplia.

# CAPÍTULO III

# MARCO METODOLÓGICO

## 3.1. Tipo de investigación

La investigación es de tipo aplicada, de acuerdo con (Caballero, 2014, citado en Escudero & Cortez, 2018), también se la conoce como investigación práctica o empírica. Este tipo de investigación se caracteriza porque toma en cuenta los fines prácticos del conocimiento. El propósito de este tipo de investigación es el desarrollo de un conocimiento técnico que tenga una aplicación inmediata para solucionar una situación determinada. “Es aquella que se da como un conjunto de actividades destinadas a utilizar los resultados de las ciencias, así como las tecnologías, en el proceso de producción en masa: industrial, agrícola, comercial, etcétera” (p.19).

## 3.2. Diseño y esquema de la investigación

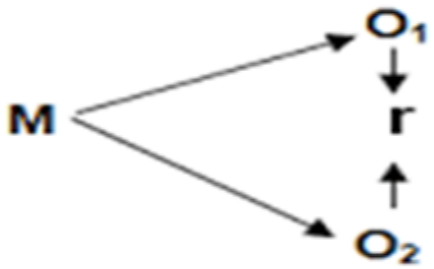
### *3.2.1. Diseño de investigación*

Se utilizó el diseño transeccional correlacional, según (Sampieri R., 2004, citado en Leon & Zorrilla, 2018), los diseños transeccionales correlacionales – causales; describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado. Se trata de descripciones, pero no de categorías, conceptos, objetos, ni variables individuales, sino de sus relaciones, sean éstas puramente correlacionales o relaciones causales. En estos diseños los que se mide, analiza (enfoque cuantitativo) o evalúa, analiza (enfoque cualitativo) es la asociación entre categorías, conceptos, objetos o variables en un tiempo determinado (p.59).

### *3.2.2. Esquema de la investigación*

**Figura 1:**

Esquema de la investigación




M = Muestra de los trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali.

O1 = Observación de la Variable1: Selección de personal

OY = Observación de la Variable 2: Gestión de recursos humanos

r = Correlación entre ambas variables

## 3.3. Población y muestra

### *3.3.1. Población*

La población de estudio para evaluar las dos variables, lo constituyeron los 435 trabajadores, que pertenecen a la Sede Central del Gobierno Regional, en el ejercicio fiscal 2022.

### *3.3.2. Muestra*

La muestra se calculó a través del muestreo probabilístico, haciendo uso de la fórmula para poblaciones < a 100,000.

**Figura 2:**

Fórmula para calcular la muestra

$$n=\frac{(p.q)Z^2.N}{(EE)^2\ (N-1)+(p.q)Z^2}$$

Donde:

n: Muestra necesaria.

P: Probabilidad de éxito (50%)

Q: Probabilidad de fracaso (50%)

$Z_{\alpha/2}$ =1,96

N: Población (435)

EE: 0,09

Despejando de la formula

n = (0.5*0.5*(1.96)^2*435)/(((0.09)^2*434)+(0.5*0.5*(1.96)^2))

n =96 trabajadores por variable

## 3.4. Instrumento de recolección de datos

### *3.4.1. Técnica de elaboración de instrumentos*

Los instrumentos se elaboraron mediante el cuestionario de preguntas cerradas, según Zúniga (2019), los cuestionarios con preguntas cerradas se utilizan cuando es fácil saber las diferentes respuestas que pueden dar los encuestados y sólo es cuestión de saber por cuál de las opciones se decantan. Este tipo de cuestionario se puede aplicar a una gran cantidad de personas (p.31).

### *3.4.2. Validación de expertos*

**Tabla 2:**

*Validación de los instrumentos*

| Expertos | Selección de personal | Gestión de recursos humanos |
|---|---|---|
| Dr. Walter Ortiz Meza | 83% | 83% |
| Mg. Wagner Wilde Cardenas Pezo | 85% | 85% |
| Dr. José Castro Ullilen | 85% | 85% |

### *3.4.3. Confiabilidad de los instrumentos*

**Tabla 3:**

*Confiabilidad del instrumento de la variable selección de personal*

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|---|---|
| ,935 | 20 |

Los datos señalan que el instrumento de 20 ítems de la variable selección de personal tienen en conjunto una fiabilidad de 0.935, resultando un valor de excelente.

**Tabla 4:**

Confiabilidad del instrumento de la variable gestión de recursos humanos

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|---|---|
| ,864 | 20 |

Los datos señalan que el instrumento de 20 ítems de la variable gestión de recursos humanos tienen en conjunto una fiabilidad de 0.864, resultando un valor de muy bueno.

## 3.5. Técnicas de recojo, procesamiento, presentación y análisis de datos

### *3.5.1. Técnica de recojo de datos*

Los datos se recogieron, mediante la técnica de la encuesta, según (Canales, Alvarado y Pineda, 1994, citado en Pozzo, et al. 2019) sostienen que la encuesta consiste en una forma de obtener información de sujetos de estudio proporcionada por ellos mismos sobre opiniones, actitudes, conocimientos o sugerencias. Para estos autores, el cuestionario es un método que utiliza un instrumento o formulario

impreso, destinado a obtener información sobre el problema en estudio y que el consultado llena por sí mismo.

### *3.5.2. Procesamiento de datos*

La información recabada, se procesaron manualmente en el programa Excel, para lo cual se creó una base de datos, estructurada por dimensiones, ítems y opciones de respuesta, resultados que a su vez se procesaron en el programa SPSSv26.

### *3.5.3. Presentación de datos*

Los datos son presentados en tablas de frecuencias y figuras proporcionado por el programa Excel, formatos que muestran el nivel de dimensiones y variables. Igualmente son presentados en tablas y figuras proporcionados por programa estadístico informático SPSSv26, formatos que muestran la relación de variables y dimensiones.

### *3.5.4. Análisis de datos*

El nivel de variables se determinó a través de la escala de clima organizacional (EDCO), según (Acero Yusset, Echeverri Lina Maria, Lizarazo Sandra, Quevedo Ana Judith, Sanabria Bibiana, Cortes Omar Fernando, citados en Castañeda & Gonzales , 2022), una puntuación se considera alta o baja según el número de ítems o afirmaciones. Cada uno de los instrumentos de la investigación tiene 20 items. Para determinar si el clima organizacional puntúa entre alto, medio o bajo se realizó de la siguiente forma: entre el puntaje mínimo y el máximo posible (20 y 100) se estableció 3 intervalos de la misma dimensión fraccionando la desigualdad de los dos puntajes entre 3 y a partir del puntaje mínimo se sumó el resultado obtenido así:

- Nivel bajo: De 20 a 46 puntos.
- Promedio: De 47 a 73 puntos
- Nivel alto: Puntajes entre 74 y 100

**Tabla 5:**

*Prueba de normalidad de las variables*

**Pruebas de normalidad**

| | Kolmogorov-Smirnov[a] | | | Shapiro-Wilk | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| Selección de personal | ,128 | 96 | ,001 | ,955 | 96 | ,002 |
| Gestión de recursos humanos | ,110 | 96 | ,006 | ,956 | 96 | ,003 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

Se aplicó la prueba Kolmogorov-Smirnov por ser una muestra de 96 elementos > a 50, el valor sigma de la variable selección de personal es 0.001 y de la variable gestión de recursos humanos es 0.006, ambos son < a 0.05, entonces no hay una distribución normal de datos, por lo tanto, la prueba resulta no paramétrica, y el coeficiente de correlación de Spearman es una medida no paramétrica, en consecuencia la relación entre variables se encontró a bajo los lineamiento de este coeficiente, según Santabárbara (2019), el coeficiente de correlación de Spearman ($rsorho$) es un estimador no paramétrico que se utiliza en aquellos casos en que las variables examinadas son ordinales, no cumplen necesariamente criterios de normalidad o el diagrama de dispersión no muestra una relación funcional lineal entre las variables. Esto es, cuando no es aplicable el coeficiente de correlación lineal de Pearson ($r$).

**Tabla 6:**

*Interpretación del coeficiente correlación*

| Rango | Relación |
|---|---|
| -1.00 | Correlación negativa grande y perfecta |
| -0.9 a -0.99 | Correlación negativa muy alta |
| -0.7 a -0.89 | Correlación negativa alta |
| -0.4 a -0.69 | Correlación negativa moderada |
| -0.02 a -0.39 | Correlación negativa baja |
| -0.01 a -0.19 | Correlación negativa muy baja |
| 0 | Correlación nula |
| 0.01 a 0.19 | Correlación positiva muy baja |
| 0.2 a 0.39 | Correlación positiva baja |
| 0.4 a 0.69 | Correlación positiva moderada |
| 0.7 a 0.89 | Correlación positiva alta |
| 0.9 a 0.99 | Correlación positiva muy alta |
| 1 | Correlación positiva grande y perfecta |

Regla de decisión estadística

- La relación se considera significativa si $P \leq 0.05$
- La relación no se considera significativa si $P > 0.05$

# CAPÍTULO IV

# RESULTADOS

## 4.1. Descripción de resultados

### *4.1.1. Resultados de la variable gestión de selección de personal*

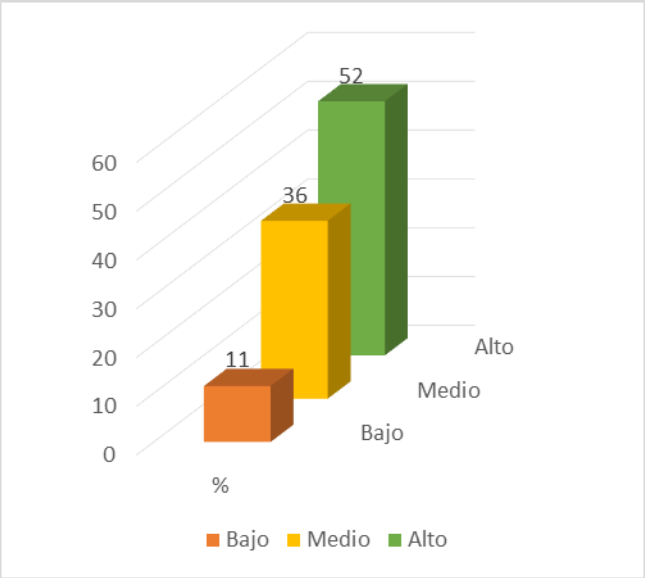
**Tabla 7:**

*Nivel de percepción de la variable selección de personal*

| Niveles | Rangos | Fi | % |
|---|---|---|---|
| Bajo | [20-46] | 11 | 11 |
| Medio | [47-73] | 35 | 36 |
| Alto | [74-100] | 50 | 52 |
| n | | 96 | 100 |

**Figura 3:**

*Porcentaje de percepción la variable selección de personal*




*Nota*. Tabla 7

El 11% de los trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, percibe como bajo el proceso de selección de personal, mientras que el 36% percibe como medio y 52% percibe como alto.

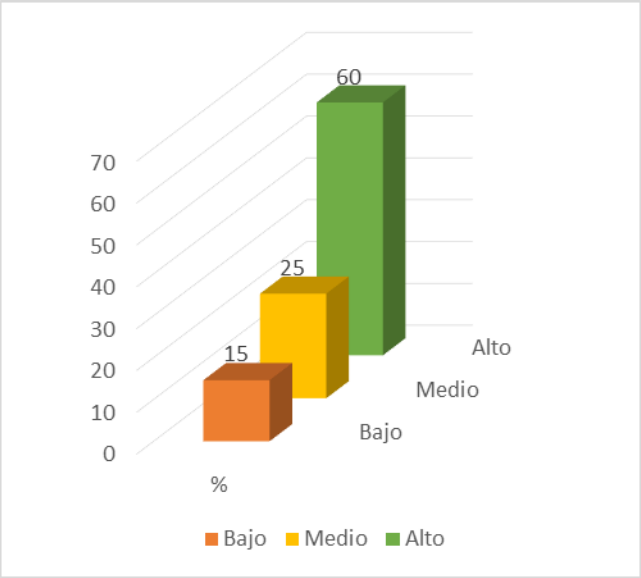
**Tabla 8:**

*Nivel de percepción de la dimensión perfil de puesto*

| Niveles | Rangos | Fi | % |
|---|---|---|---|
| Bajo | [5-11] | 14 | 15 |
| Medio | [12-18] | 24 | 25 |
| Alto | [19-25] | 58 | 60 |
| n | | 96 | 100 |

**Figura 4:**

*Porcentaje de percepción de la dimensión perfil de puesto*




*Nota*. Tabla 8

El 15% de los trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, manifiesta que es seleccionado con un nivel de perfil de puesto bajo, el 25% dice que es a nivel medio y el 60% dice que es a nivel alto.

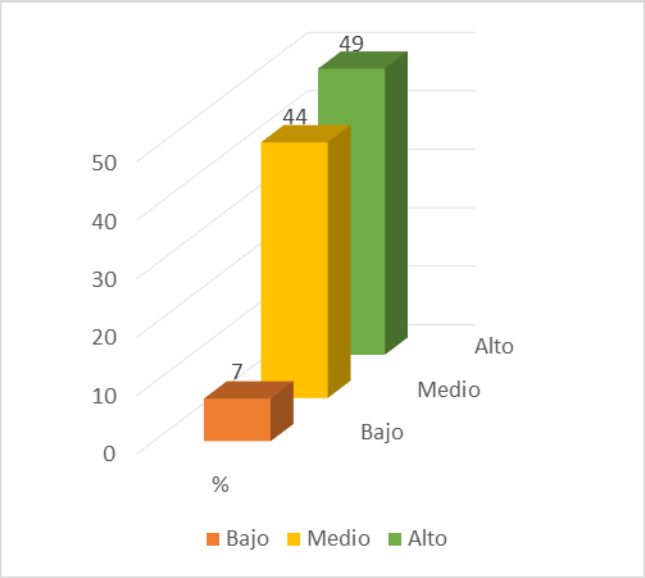
**Tabla 9:**

*Nivel de percepción de la dimensión reclutamiento*

| Niveles | Rangos | Fi | % |
|---|---|---|---|
| Bajo | [5-11] | 7 | 7 |
| Medio | [12-18] | 42 | 44 |
| Alto | [19-25] | 47 | 49 |
| n | | 96 | 100 |

**Figura 5:**

*Porcentaje de percepción de la dimensión reclutamiento*




*Nota*. Tabla 10

El 7% de los trabajadores manifiesta que el proceso de reclutamiento que realiza la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, es a nivel bajo, el 44% dice que es a nivel medio y el 49% dice que es a nivel alto.

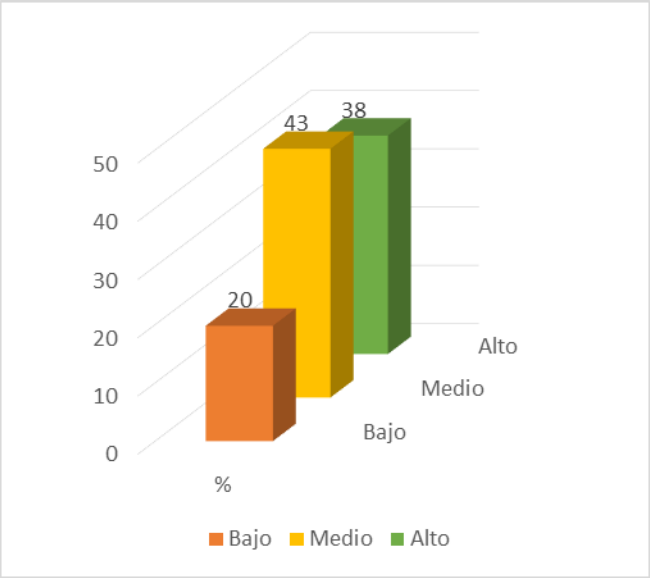
**Tabla 10:**

*Nivel de percepción de la dimensión evaluaciones*

| Niveles | Rangos | Fi | % |
|---|---|---|---|
| Bajo | [5-11] | 19 | 20 |
| Medio | [12-18] | 41 | 43 |
| Alto | [19-25] | 36 | 38 |
| n | | 96 | 100 |

**Figura 6:**

*Porcentaje de percepción de la dimensión evaluaciones*




*Nota*. Tabla 11

El 20% de los trabajadores manifiesta que el nivel de evaluación que practica la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, para seleccionar su personal es bajo, el 43% dice que es medio y el 38% dice que es alto.

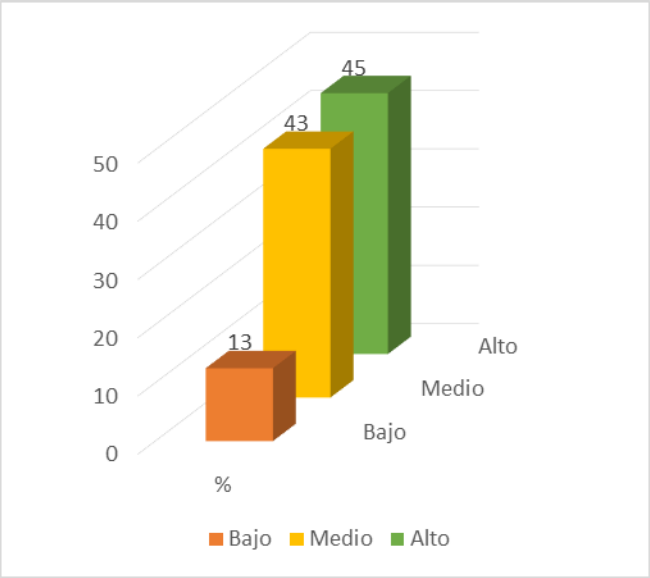
**Tabla 11:**

*Nivel de percepción de la dimensión entrevista*

| Niveles | Rangos | Fi | % |
|---|---|---|---|
| Bajo | [5-11] | 12 | 13 |
| Medio | [12-18] | 41 | 43 |
| Alto | [19-25] | 43 | 45 |
| n | | 96 | 100 |

**Figura 7:**

*Porcentaje de percepción de la dimensión entrevista*




*Nota*. Tabla 12

El 13% de los trabajadores manifiesta que el nivel de entrevista que desarrolla la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, para seleccionar su personal es bajo, el 43% dice que es medio y el 45% dice que es alto.

### *4.1.2. Resultados de la variable gestión de recursos humanos*

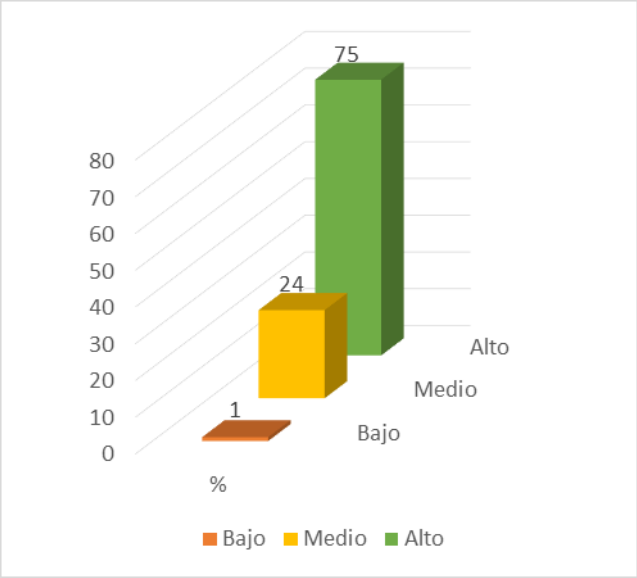
**Tabla 12:**

*Nivel de percepción de la variable gestión de recursos humanos*

| Niveles | Rangos | Fi | % |
|---|---|---|---|
| Bajo | [20-46] | 1 | 1 |
| Medio | [47-73] | 23 | 24 |
| Alto | [74-100] | 72 | 75 |
| n | | 96 | 100 |

**Figura 8:**

*Porcentaje de percepción la variable gestión de recursos humanos*




*Nota*. Tabla 13

El 1% de los trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, percibe como bajo la gestión de recursos humanos, mientras que el 24% percibe como medio y 75% percibe como alto.

## 4.2. Contrastación de las hipótesis secundarias

Hipótesis secundaria 1

El perfil de puesto influye directa y significativamente en la en la selección de personal de la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, 2022.

**Tabla 13:**

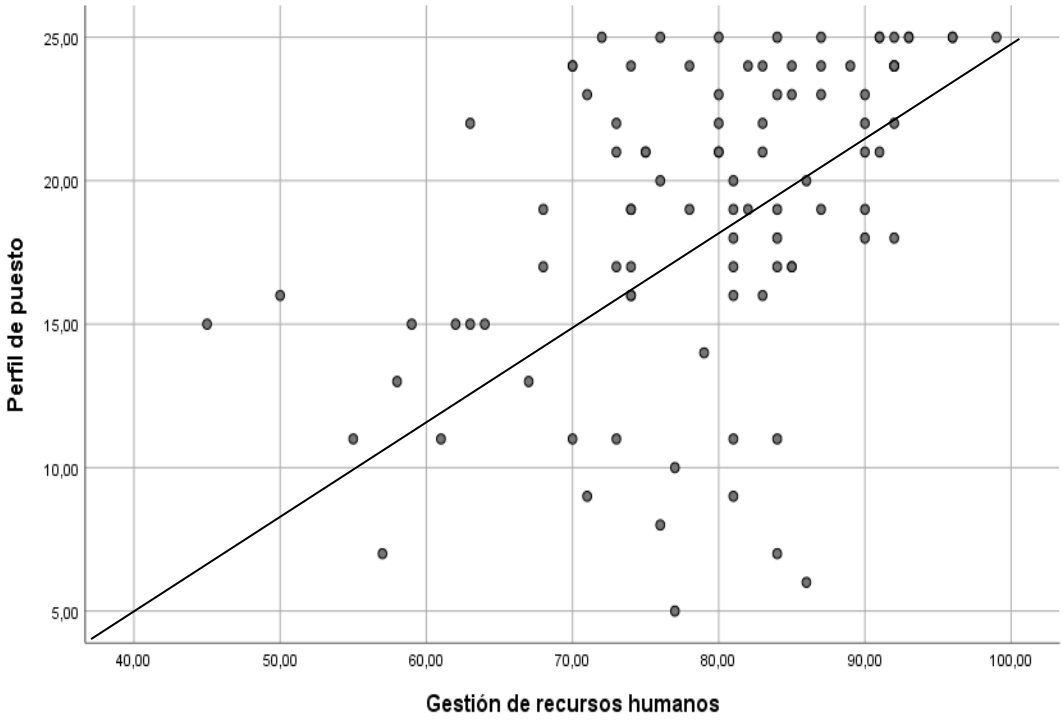
*Influencia del perfil de puesto en la gestión de recursos humanos*

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Rho de Spearman | Perfil de puesto | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,508** |
| | | Sig. (unilateral) | . | ,000 |
| | | N | 96 | 96 |
| | Gestión de recursos humanos | Coeficiente de correlación | ,508** | 1,000 |
| | | Sig. (unilateral) | ,000 | . |
| | | N | 96 | 96 |

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

**Figura 9:**

*Influencia del perfil de puesto en la gestión de recursos humanos*




El perfil de puesto presenta una influencia positiva moderada (0.508) y significativa (0.000) en la gestión de recursos humanos. Este resultado conduce a aceptar la hipótesis, que existe una influencia directa moderada entre el perfil de puesto y la gestión de recursos humanos.

Hipótesis secundaria 2

El reclutamiento influye directa y significativamente en la selección de personal de la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, 2022.

**Tabla 14:**

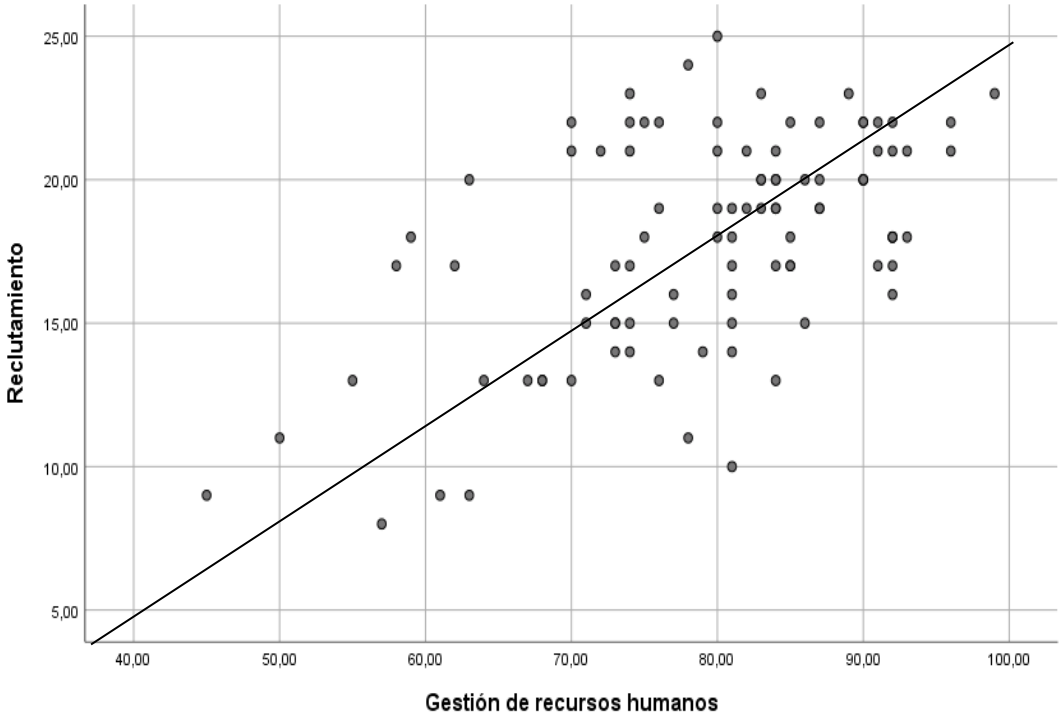
*Influencia del reclutamiento en la gestión de recursos humanos*

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Rho de Spearman | Reclutamiento | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,464** |
| | | Sig. (unilateral) | . | ,000 |
| | | N | 96 | 96 |
| | Gestión de recursos humanos | Coeficiente de correlación | ,464** | 1,000 |
| | | Sig. (unilateral) | ,000 | . |
| | | N | 96 | 96 |

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

**Figura 10:**

*Influencia del reclutamiento en la gestión de recursos humanos*




El reclutamiento presenta una influencia positiva moderada (0.464) y significativa (0.000) en la gestión de recursos humanos. Este resultado conduce a aceptar la hipótesis, que existe una influencia directa moderada entre el reclutamiento y la gestión de recursos humanos.

Hipótesis secundaria 3

Las evaluaciones influyen directa y significativamente en la selección de personal de la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, 2022.

**Tabla 15:**

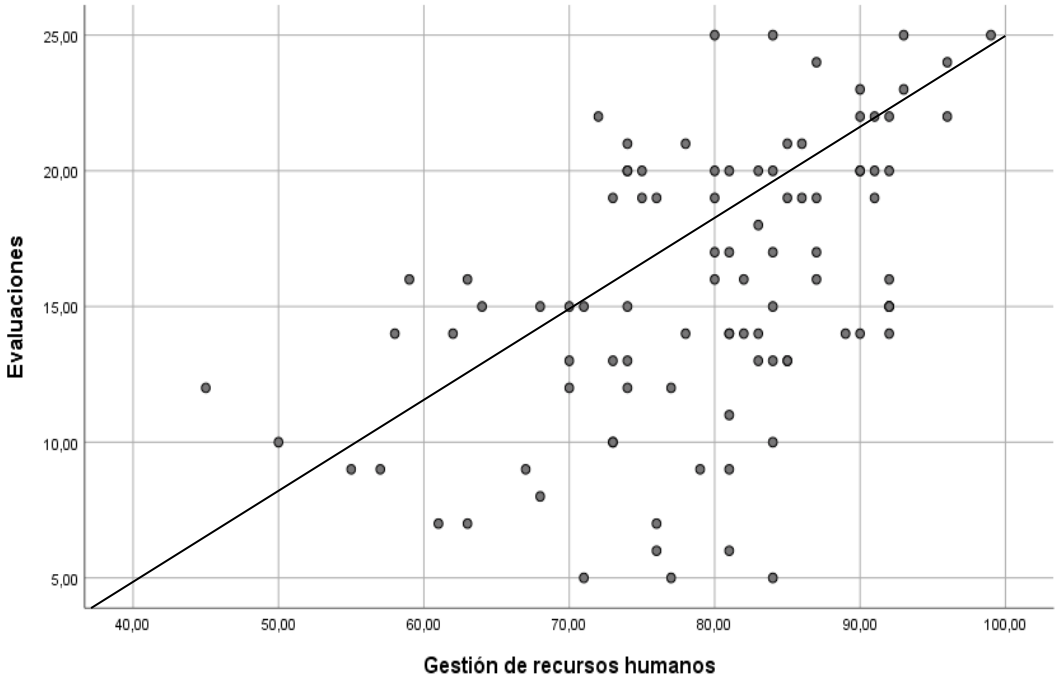
*Influencia de las evaluaciones en la gestión de recursos humanos*

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Rho de Spearman | Evaluaciones | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,505** |
| | | Sig. (unilateral) | . | ,000 |
| | | N | 96 | 96 |
| | Gestión de recursos humanos | Coeficiente de correlación | ,505** | 1,000 |
| | | Sig. (unilateral) | ,000 | . |
| | | N | 96 | 96 |

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

**Figura 11:**

*Influencia de las evaluaciones en la gestión de recursos humanos*




Las evaluaciones presentan una influencia positiva moderada (0.505) y significativa (0.000) en la gestión de recursos humanos. Este resultado confirma la hipótesis, que existe una influencia directa moderada entre Las evaluaciones y la gestión de recursos humanos.

Hipótesis secundaria 4

La entrevista influye directa y significativamente en la selección de personal de la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, 2022.

**Tabla 16:**

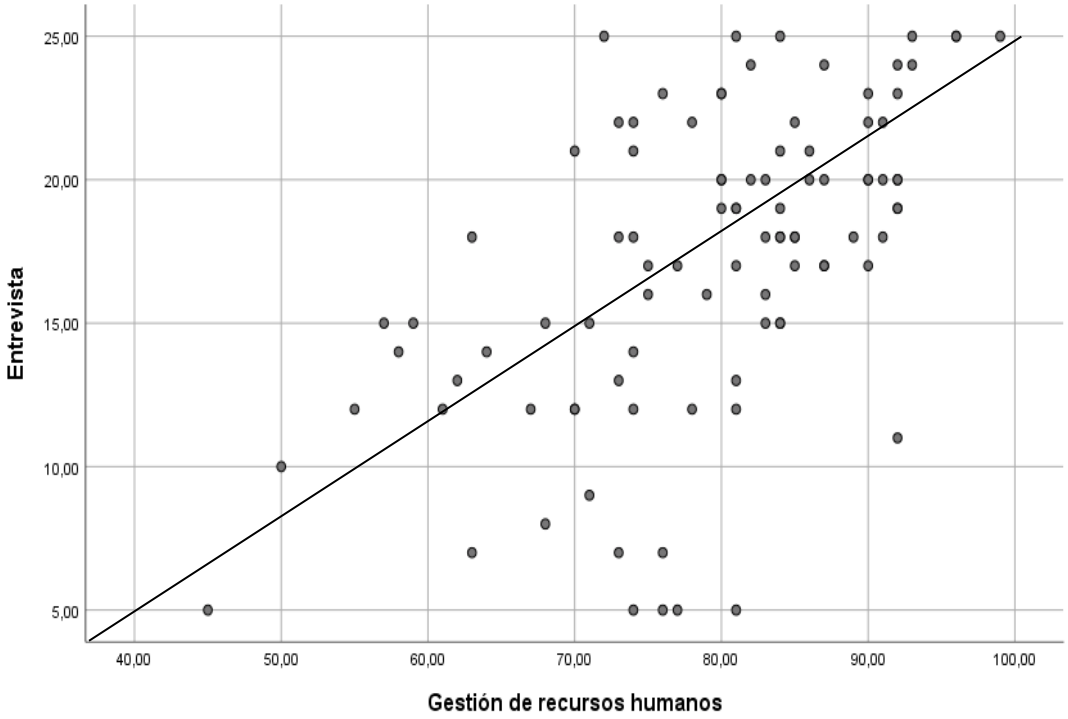
*Influencia de la entrevista en la gestión de recursos humanos*

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| ho de Spearman | Entrevista | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,567** |
| | | Sig. (unilateral) | . | ,000 |
| | | N | 96 | 96 |
| | Gestión de recursos humanos | Coeficiente de correlación | ,567** | 1,000 |
| | | Sig. (unilateral) | ,000 | . |
| | | N | 96 | 96 |

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

**Figura 12:**

*Influencia de la entrevista en la gestión de recursos humanos*




La entrevista presenta una influencia positiva moderada (0.567) y significativa (0.000) en la gestión de recursos humanos. Este resultado confirma la hipótesis, que existe una influencia directa moderada entre la entrevista y la gestión de recursos humanos.

## 4.3. Prueba de hipótesis general

La selección de personal influye directa y significativamente en la gestión de recursos humanos de la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, 2022.

**Tabla 17:**

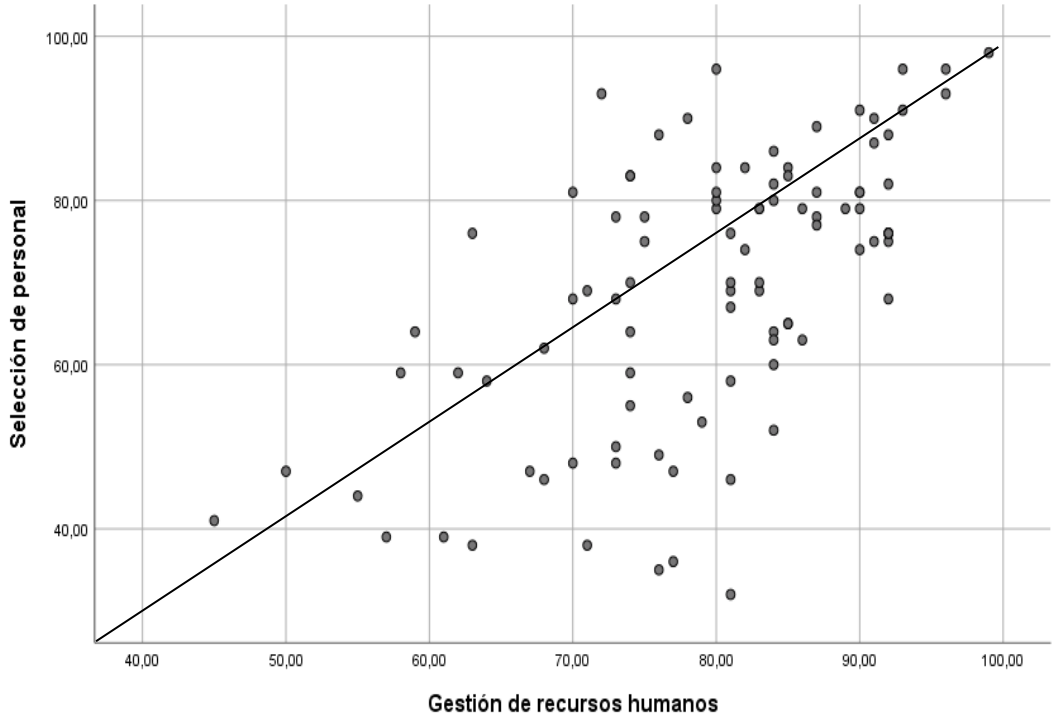
*Influencia de la selección de personal en la gestión de recursos humanos*

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Rho de Spearman | Selección de personal | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,578** |
| | | Sig. (unilateral) | . | ,000 |
| | | N | 96 | 96 |
| | Gestión de recursos humanos | Coeficiente de correlación | ,578** | 1,000 |
| | | Sig. (unilateral) | ,000 | . |
| | | N | 96 | 96 |

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

**Figura 13:**

*Influencia de la selección de personal en la gestión de recursos humanos*




La selección de personal presenta una influencia positiva moderada (0.578) y significativa (0.000) en la gestión de recursos

humanos. Este resultado confirma la hipótesis, que existe una influencia directa moderada entre la selección de personal y la gestión de recursos humanos.

# CAPÍTULO V

# DISCUSIÓN DE RESULTADOS

## 5.1. Contrastación de los resultados de trabajo de campo

Según los resultados, el 11% de los trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, percibe como bajo el proceso de selección de personal, mientras que el 36% percibe como medio y 52% percibe como alto, esto quiere decir para la gran mayoría trabajadores, que la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, maneja el perfil de puesto, el proceso de reclutamiento, las evaluaciones y la entrevista a niveles altos. Resultado distinto encontraron Vargas & Encina (2021), en su tesis evaluación del proceso de inducción en las etapas de reclutamiento - selección y su relación con la deserción laboral de los trabajadores de hoteles tres estrellas de Moyobamba 2019, quienes concluyeron que el proceso de reclutamiento y selección, es inadecuado según el 48% de los resultados, esto debido precisamente por la falta de planificación, debido a que no realizan adecuados protocolos para captar postulantes, ya que muchas veces solo se aceptan a trabajar a las postulantes sin previamente conocer o verificar sus capacidades y competencias para el puesto que piensa ocupar.

Según los resultados, el 1% de los trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, percibe como bajo la gestión de recursos humanos, mientras que el 24% percibe como medio y 75% percibe como alto. Esto quiere decir para la gran mayoría trabajadores, que la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, maneja el trabajo en equipo, la toma de decisiones, y el desarrollo de estrategias a niveles

altos. Resultado parecido encontró Gallegos (2017), en su investigación sobre estrategia de gestión de talento humano en el Hotel Mansión Santa Isabella en la ciudad de Riobamba, quien concluye: la investigación realizada mediante las encuestas y entrevista, permiten señalar que el talento humano efectúa los procesos de gestión adecuadamente.

Existe una influencia directa moderada (0.508) y significativa (0.000) del perfil de puesto en la gestión de recursos humanos. Lo que quiere decir de la forma como la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, califica la experiencia, la formación, las competencias y referencias, para seleccionar su personal, alcanza para el logro de una relación directa moderada y significativa con la gestión de recursos humanos. Resultado parecido encontró Eustaquio (2020) en su tesis perfil de puestos y su relación con la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Paimas, 2019", quien concluye: que el perfil de puestos y la gestión de recursos humanos se relacionan de manera significativa y directa, ya que ambas variables presentan una correlación positiva moderada, por tanto, se desprende que el Perfil de Puestos sí se orientaría a mejorar la gestión de Recursos Humanos en la Municipalidad Distrital de Paimas. Observamos que la correlación de Pearson fue 0.685 con un p-sig, igual a 0,001.

Existe una influencia directa moderada (0.464) y significativa (0.000) del reclutamiento en la gestión de recursos humanos. Lo que quiere decir de la forma como la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, realiza la publicidad, la convocatoria, recepciona y selecciona los CV, para seleccionar su personal, alcanza para el logro de una relación

directa moderada y significativa con la gestión de recursos humanos. Resultado parecido encontró Castañeda (2018) en su tesis relación de gestión del talento humano con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, 2018, quien concluye: que si existe relación positiva entre reclutamiento del talento humano con el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de los baños del inca, esto ha sido aceptado luego de someterse al coeficiente R de Pearson, ya que arrojó un valor de 0.541, lo que indica que existe una correlación positiva moderado, entre gestión de talento humano con el desempeño laboral. Demostrando que, si se desarrolla un buen reclutamiento de gestión del talento humano, se apreciará en el desempeño laboral del trabajado

Existe una influencia directa moderada (0.505) y significativa (0.000) de las evaluaciones en la gestión de recursos humanos. Lo que quiere decir de la forma como la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, evalúa el coeficiente intelectual, el manejo de conflictos, el tipo de personalidad, las habilidades interpersonales y el trabajo bajo presión, para seleccionar su personal, alcanza para el logro de una relación directa moderada y significativa con la gestión de recursos humanos. Resltado parecido encontró Valentín (2017) en su tesis Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016, quien concluye: el nivel de influencia de la evaluación en el desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, es directa de causa efecto y altamente significativa (p=0.000), donde el

45.34% de la evaluación del desempeño es regular y el desarrollo del desempeño también es regular

Existe una influencia directa moderada (0.567) y significativa (0.000) de la entrevista en la gestión de recursos humanos. Lo que quiere decir de la forma como la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, realiza la entrevista sobre valores, conocimiento, comunicación, habilidades, y experiencia, para seleccionar su personal, alcanza para el logro de una relación directa moderada y significativa con la gestión de recursos humanos. Resultado distinto obtuvo Palomino (2019), en su tesis diagnóstico de la situación del proceso de selección de personal en la Empresa Edge S.A.C. en el periodo 2019, quien concluye: la empresa EDGE S.A.C realiza una entrevista final superficial que no se lleva de manera adecuada ya que no se otorga el tiempo suficiente ni se realizan preguntas con las cuales se obtenga información acerca de la afinidad con los lineamientos de la empresa, las habilidades del candidato y los conocimientos necesarios para cubrir una vacante.

## 5.2. Contrastación de la hipótesis general

Existe una influencia directa moderada (0.578) y significativa (0.000) de la selección de personal en la gestión de recursos humanos. Lo que quiere decir de la forma como la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, administra el perfil de puesto, el reclutamiento, las evaluaciones, y la entrevista, para seleccionar su personal, le alcanza para el logro de una relación directa moderada y significativa con la gestión de recursos humanos. Resultado parecido encontró Gómez (2019), en una tesis sobre Influencia de la selección de personal en el

desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del empleo de Tumbes, 2017, quien concluye: los factores de selección de personal influyen significativamente en desempeño en el trabajo de los colaboradores de la DRTPET, debido a que el coeficiente de Pearson es 0.738 lo que indica una relación directa alta.

## 5.3. Aporte científico de la investigación

- El aporte que presenta la investigación son los resultados, toda vez que son pertinentes, porque pretende resolver los problemas de selección y gestión de los recursos humanos en la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali.
- Otro aporte es la factibilidad de los resultados, porque la implementación de un programa de mejoramiento no requerirá enormes gastos en recursos humanos y materiales para llevarlos a la práctica.
- Otro aporte es la aplicabilidad de los resultados, porque es suficientemente claro para que otras personas puedan utilizarlo.

En conclusión, los resultados son novedosos, porque sería relevante que el Gobierno Regional de Ucayali, implemente un programa para mejorar los procesos de selección de selección de personal, consecuentemente mejorar la gestión de los recursos humanos.

## CONCLUSIONES

- El 11% de los trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, percibe como bajo el proceso de selección de personal, mientras que el 36% percibe como medio y 52% percibe como alto, esto quiere decir para la gran mayoría trabajadores, que la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, maneja el perfil de puesto, el proceso de reclutamiento, las evaluaciones y la entrevista a niveles altos.
- El 1% de los trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, percibe como bajo la gestión de recursos humanos, mientras que el 24% percibe como medio y 75% percibe como alto. Esto quiere decir para la gran mayoría trabajadores, que la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, maneja el trabajo en equipo, la toma de decisiones, y el desarrollo de estrategias a niveles altos.
- Existe una influencia directa moderada (0.508) y significativa (0.000) del perfil de puesto en la gestión de recursos humanos. Lo que quiere decir de la forma como la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, califica la experiencia, la formación, las competencias y referencias, para seleccionar su personal, alcanza para el logro de una relación directa moderada y significativa con la gestión de recursos humanos.
- Existe una influencia directa moderada (0.464) y significativa (0.000) del reclutamiento en la gestión de recursos humanos. Lo que quiere decir de la forma como la Sede Central del Gobierno

Regional de Ucayali, realiza la publicidad, la convocatoria, recepciona y selecciona los CV, para seleccionar su personal, alcanza para el logro de una relación directa moderada y significativa con la gestión de recursos humanos.

- Existe una influencia directa moderada (0.505) y significativa (0.000) de las evaluaciones en la gestión de recursos humanos. Lo que quiere decir de la forma como la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, evalúa el coeficiente intelectual, el manejo de conflictos, el tipo de personalidad, las habilidades interpersonales y el trabajo bajo presión, para seleccionar su personal, alcanza para el logro de una relación directa moderada y significativa con la gestión de recursos humanos.
- Existe una influencia directa moderada (0.567) y significativa (0.000) de la entrevista en la gestión de recursos humanos. Lo que quiere decir de la forma como la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, realiza la entrevista sobre valores, conocimiento, comunicación, habilidades, y experiencia, para seleccionar su personal, alcanza para el logro de una relación directa moderada y significativa con la gestión de recursos humanos.
- Existe una influencia directa moderada (0.578) y significativa (0.000) de la selección de personal en la gestión de recursos humanos. Lo que quiere decir de la forma como la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, administra el perfil de puesto, el reclutamiento, las evaluaciones, y la entrevista, para seleccionar

su personal, le alcanza para el logro de una relación directa moderada y significativa con la gestión de recursos humanos.

## SUGERENCIAS

- La Oficina de Gestión de las Personas de la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, debe fortalecer los procesos de selección de personal, para ello los postulantes deben cumplir estrictamente lo que exige el perfil de puesto, el proceso de reclutamiento, las evaluaciones y la entrevista, con el propósito de lograr niveles más altos de selección de personal.
- La Oficina de Gestión de las Personas de la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, debe realizar charlas de sensibilización a los trabajadores para fortalecer el trabajo en equipo, la toma de decisiones y desarrollar mejores estrategias, con el propósito de lograr niveles más altos de gestión de recursos humanos.
- La Oficina de Gestión de las Personas de la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, debe ser más exigente para el cumplimiento de la calificación de la experiencia, la formación, las competencias y referencias, para seleccionar su personal, con el propósito de lograr una influencia más alta y conservar la significancia del perfil de puesto con la gestión de recursos humanos.
- La Oficina de Gestión de las Personas de la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, debe usar mejores canales de comunicación, para realizar la publicidad, la convocatoria, la recepción y selección de los CV, para seleccionar su personal, con

el propósito de lograr una influencia más alta del reclutamiento y conservar la significancia con la gestión de recursos humanos.

- La Oficina de Gestión de las Personas de la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, debe ser más exigente para el cumplimiento de las evaluaciones del coeficiente intelectual, del manejo de conflictos, del tipo de personalidad, de las habilidades interpersonales y del trabajo bajo presión, para seleccionar su personal, con el propósito de lograr una influencia más alta de las evaluaciones y conservar la significancia con la gestión de recursos humanos.
- La Oficina de Gestión de las Personas de la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, debe ser más exigente para el cumplimiento de la entrevista sobre valores, conocimiento, comunicación, habilidades, y experiencia, para seleccionar su personal, con el propósito de lograr una influencia más alta de la entrevista y conservar la significancia con la gestión de recursos humanos.
- La Oficina de Gestión de las Personas de la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, debe ser más exigente para el cumplimiento de los requisitos del perfil de puesto, del reclutamiento, de las evaluaciones, y entrevista, con el propósito de lograr una influencia más alta de la selección de personal y conservar la significancia con la gestión de recursos humanos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Ahumada, R. (2019). *Proceso de cambio planeado*. Obtenido de http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4067/TESIS_MAEST.GEST.CTRL.GUBERN_RUTH%20MARIA%20AHUMADA%20MENDOZA.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Apaza, H. (2017). *Teoría Z de William Ouchi*. Obtenido de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/6969/Apaza_Porto_Helber_Naider.pdf?sequence=1

Atoche, D. (2018). *Definiciones: habilidades Interpersonales*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28864/Atoche_CD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Bardales , S. (2019). *Teoría de La Gestión por competencias*. Obtenido de https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/22249/Bardales%20Torres%20Saira%20Eli%20Yhina.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Bornaz , J. (2018). *Planteamiento del problema*. Obtenido de https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5050/Bornaz%20Bocanegra%20Jannina%20Alejandra.pdf?sequence=1

Cáceres, E., Peña, P., & Ramos, L. (2018). *Habilidades blandas*. Obtenido de https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2495/Ernesto_Tesis_maestria_2019.pdf?sequence=1

Carhuancho , P. (2019). *Definición de términos básicos*. Obtenido de http://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/24/CARHUANCHO_SARA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Carlos , V., & López , M. (2017). *Definición de Gestión de Recursos Humanos*. Obtenido de http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/2750/RIcaccvi.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Castañeda , M., & Gonzales , A. (2022). *INSTRUMENTO*. Obtenido de https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/9608/1/REP_MARIANA.CASTA%c3%91EDA_ALEXANDER.GONZALES_CLIMA.ORGANIZACIONAL.pdf

Castañeda, D. (2018). *Relación de gestión del talento humano con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de los Baños del Inca, 2018 (Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte, Cajamarca-Perú)*. Obtenido de https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/14586/Casta%C3%B1eda%20Durand%2C%20Dennis%20William.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Castro, W., Isabel Loor, & Pozo, J. (2018). *Valoraciones críticas sobre la evaluación del desempeño de los funcionarios de los gobiernos autónomos descentralizados municipales. Experiencias en la provincia de Manabí-Ecuador*. Obtenido de https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/819/html

Charry , S. (2020). *Modelo de Gómez Mejía*. Obtenido de https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8066/1/287856-2020-III-GTH..pdf

Contreras, A. (2020). *Teoría de la contingencia, Fiedler56*. Obtenido de https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/692197/contreras_barriler_alicia_tfg.pdf?sequence=1

Cordero, L. (2018). *La comunicación como proceso cultural. Pistas para el análisis*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322018000300013

Cori , J., & Huarca, D. (2018). *Modelo de Werther*. Obtenido de https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8213/Torre%20Sullca%2C%20Vanesa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cusi , N. (2018). *Definición de valores*. Obtenido de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/8538/Cusi_Justo_Nely.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Dionicio, D. (2020). *Gestión Estratégica de Recursos Humanos*. Obtenido de https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/8958/Gestion_DionicioFerreyra_Diana.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Escudero, C., & Cortez, L. (2018). *Investigación aplicada*. Obtenido de http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14207/1/Cap.1-Introducci%C3%B3n%20a%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica.pdf

Eustaquio, J. (2020). *“perfil de puestos y su relación con la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Paimas, 2019” (tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte, Trujillo-Perú)*. Obtenido de https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/26090/Eustaquio%20Bocanegra%20Jhonatan%20Alexander-Parcial.pdf?sequence=13&isAllowed=y

Figueroa, S., & Torres , I. (2018). *Responsabilidad*. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0251-34202018000200001

Flores, I., & Terán, R. (2018). *Definición de manejo de conflictos*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27814/flores_si.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gallegos , M. (2017). *Estrategia de gestión de talento humano en el Hotel Mansión Santa Isabella en la ciudad de Riobamba (Tesis de pregrado, UNIVERSIDAD REGIONAL AUTÓNOMA DE LOS ANDES, RIOBAMBA- ECUADOR)*. Obtenido de https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/6212/1/TURHYT001-2017.pdf

Gallegos , M. (2017b). *La estrategia de gestión de los recursos humanos*. Obtenido de https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/6212/1/TURHYT001-2017.pdf

Gavilano, J. (2018). *Reclutamiento de personal*. Obtenido de https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1688/ADM-GAV-VIL-2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gómez , L. (2019). *Influencia de la selección de personal en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del empleo de Tumbes, 2017 (Tesis de maestria, Universidad César Vallejo, Piura-PerÚ)*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51915/G%c3%b3mez_SLV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Guevara, R., & Villanueva, L. (2019). *Entrevista*. Obtenido de http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1178/TESIS%20FINAL%20GUEVARA%20Y%20VILLANUEVA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hinojoza, S., & Tuero, D. (2017). *Cordialidad*. Obtenido de https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1063/TP-UNH-ADMIN-00134.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Jiménez, R. (2018). *Doce tesis y seis hipótesis sobre la selección de empleados públicos y su futuro*. Obtenido de https://rafaeljimenezasensio.files.wordpress.com/2019/04/doce-tesis-y-seis-hipocc81tesis-sobre-la-selecciocc81n-de-empleados-pucc81blicos-y-su-futuro-3.pdf

Lefranc, E. (2019). *La Importancia del Curriculum Vitae*. Obtenido de https://www.institutotecnologicomadrid.com/blog/empleo/la-importancia-del-curriculum-vitae-96/

Leon, J., & Zorrilla, L. (2018). *Diseño de investigación*. Obtenido de https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2458/TESIS-2018-ADMINISTRACION-LEON%20RAMOS%20Y%20ZORILLA%20BUJAICO%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lezameta, A. (2019). *Perfil del Puestos*. Obtenido de https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/2982/T016_72229865_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Morales, C. (2018). *Modelo de zayas*. Obtenido de https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/27621/1/465%20O.E..pdf

Mori, L. (2018). *Definición de Coeficiente Intelectual*. Obtenido de https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2071/TM%20CE-Du%203764%20M1%20-%20Mori%20Reategui.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Navarro , J., Castro , C., Iriarte, C., Benítez, M., Gutiérrez , M., Lhoeste, Á., . . . Bravo, L. (2018). *El humanismo existencial y su aporte a la psicología*. Obtenido de https://www.cecar.edu.co/documentos/editorial/e-book/enfoques-teorias-y-perspectivas-de-la-psicologia-y-sus-programas-academicos.pdf

Palomino , L. (2019). *Diagnóstico de la situación del proceso de selección de personal en la Empresa Edge S.A.C. en el periodo 2019" (Tesis de pregrado, Universidad Nacional Tecnológica de Lima-Sur, Villa El Salvador-Perú)*. Obtenido de http://repositorio.untels.edu.pe/jspui/bitstream/123456789/61/1/Palomino_Lisset_Trabajo_Suficiencia_2019.pdf

Paredes, C., & Turpo , Y. (2018). *Identificación laboral*. Obtenido de http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/7191/PSpamacn.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Peiró, C. (2019). *¿Qué es la Solidaridad? Raíces históricas y antecedentes. Fuentes del concepto*. Obtenido de https://mobiroderic.uv.es/bitstream/handle/10550/72277/TESIS%20CLARA%20PEIRO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pérez , M., Romero , A., & Valderrama , G. (2017). *Modelos asociados a la formación de equipos y EAD*. Obtenido de https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/11867/P%C3%A9rez%20D%C3%ADaz_Romero%20Aroni_Valderrama%20Segura_An%C3%A1lisis_formaci%C3%B3n_equipos1.pdf?sequence=1

Perez, J., & Quispe , R. (2018). *Significado Laboral de Competencia*. Obtenido de https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2402/TESIS-2018-ADMINISTRACI%C3%93N-

PEREZ%20CONDOR%20Y%20QUISPE%20HUAMANI.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pérez, P. (2017). *Análisis epistemológico del concepto formación laboral* . Obtenido de https://biblat.unam.mx/hevila/RevistaEduSol/2017/vol17/no59/1.pdf

Pineda , C. (2019). *Retos de futuro en la gestión de los recursos humanos públicos en España*. Obtenido de https://www.redalyc.org/journal/3515/351560525002/html/#fn2

Portuondo , L. (2018). *Selección de personal*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28589/Portuondo_NLG.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=A%20modo%20de%20resumen%2C%20podemos,que%20permite%20identificar%20a%20candidatos

Pozzo, M., Borgobello, A., & Pierella, M. (2019). *El cuestionario como estrategia metodológica*. Obtenido de https://www.relmecs.fahce.unlp.edu.ar/article/download/Relmecse046/10197

Quispe, C. (2018). *Realidad problemática*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31226/cencia_qa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Real Academia Española. (2021). *consenso*. Obtenido de https://dle.rae.es/consenso

Requejo, A., & Sanchez, O. (2019). *Toma decisiones* . Obtenido de https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1780/1/TL_RequejoPaivaAnnie_SanchezPisfilOmar.pdf

Rivera, R. (2019). *La teoría de campo*. Obtenido de http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9294/EDMriolrw.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rodríguez , M., & Sánchez , N. (2020). *Personalidad*. Obtenido de http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1449/Tesis%20Personalidad%20y%20compromiso%20organizacional%2C%20Rodriguez%20y%20Sanchez.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ruíz , N. (2021). *Desempeño con participación en las decisiones*. Obtenido de https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils_Tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Santabárbara, J. (2019). *Coeficiente de correlación de Spearma*. Obtenido de https://revistes.ub.edu/index.php/REIRE/article/view/reire2019.12.228245/29310

Scavino, P., & Vega, K. (2018). *experiencia laboral*. Obtenido de https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/7633a061-f6d9-41a5-b0d7-678ac3318b10/content

Silva, K. (2017). *Definición De Conocimiento*. Obtenido de https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/25019/Tesis1265-170824.pdf;jsessionid=6D9D8DA6AC8673CCE68DC9808363BD1D?sequence=1

Ticona, V. (2017). *Kaizen*. Obtenido de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7118/Ticona_Escobar_Valeria_Maribel.pdf?sequence=1

Torre , V. (2021b). *Etapa De Convocatoria Y Reclutamiento*. Obtenido de https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8213/Torre%20Sullca%2C%20Vanesa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Torre , V. (2021). *Evaluación de competencias*. Obtenido de https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8213/Torre%20Sullca%2C%20Vanesa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Transparencia por Colombia. (2019). *Reflexiones sobre las causas de la corrupción y los medios para enfrentarla*. Obtenido de https://transparenciacolombia.org.co/2019/01/22/reflexiones-sobre-las-causas-de-la-corrupcion-y-los-medios-para-enfrentarla/

Valentín , H. (2017). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016, (tesis de pregrado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima-Perú)*. Obtenido de http://intra.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2108/TESIS%20VALENT%C3%8DN%20RODR%C3%8DGUEZ%2C%20HUGO%20AM%C3%89RICO.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Valentín , H. (2017b). *Segundo Enfoque: Búsqueda de la Excelencia en las*. Obtenido de http://intra.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2108/TESIS%20VALENT%C3%8DN%20RODR%C3%8DGUEZ%2C%20HUGO%20AM%C3%89RICO.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Valverde, C. (2019). *Realidad problemática*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36523/Valverde_CCRGM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Varela, E., & Piedrahita, E. (2017). *La epistemología del poder en el management clásico/*. Obtenido de https://www.scielo.br/j/cebape/a/VtptsDnFhGzVTfDmXyByCkk/?format=pdf&lang=es

Vargas, M. (2017). *Trabajo bajo presión*. Obtenido de https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1291/TM%20AD-Gp%203270%20V1%20-%20Vargas%20Camacho.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vargas, P., & Encina, J. (2021). *Evaluación del proceso de inducción en las etapas de reclutamiento - selección y su relación con la deserción laboral de los trabajadores de hoteles tres estrellas de Moyobamba 2019 (Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto-Perú)*. Obtenido de https://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/4094/TURISMO%20-%20Pedro%20Junior%20Vargas%20Lozada%20%26%20Jhuliana%20Lisbeth%20Encina%20Calle.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zúniga, P. (2019). *Cuestionarios con preguntas cerradas*. Obtenido de https://repositorio.unan.edu.ni/12835/1/PATRICIA%20Z%C3%9ANIGA%20RIVERA.pdf

# ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TITULO: Selección de Personal y Gestión de Recursos Humanos en la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, 2022.

| Problema | Objetivos | Hipotesis | Variable | Dimensiones | Indicadores |
|---|---|---|---|---|---|
| Problema General:<br>¿Cómo influye la selección de personal en la gestión de recursos humanos de la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, 2022?<br>Problemas Específicos:<br>e) ¿Cómo influye el perfil de puesto en la selección de personal de la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, 2022?<br>f) ¿Cómo influye el reclutamiento en la selección de personal de la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, 2022?<br>g) ¿Cómo influye las evaluaciones en la selección de personal de la Sede | Objetivo General:<br>Establecer cómo influye la selección de personal en la gestión de recursos humanos de la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, 2022.<br>Objetivos Específicos:<br>a) Calificar cómo influye el perfil de puesto en la selección de personal de la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, 2022.<br>b) Indicar como influye el reclutamiento en la selección de personal de la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, 2022.<br>c) Determinar cómo influye las evaluaciones en la selección de personal de la Sede Central del Gobierno Regional de | Hipótesis General:<br>La selección de personal influye directa y significativamente en la gestión de recursos humanos de la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, 2022.<br>Hipótesis Específicas:<br>e) El perfil de puesto influye directa y significativamer en la en la selección de personal de la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, 202<br>f) El reclutamiento influye directa y significativamente en la selección de personal de la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, 2022.<br>g) Las evaluaciones influyen directa y significativamente en la selección de personal de la Sede Central del | Selección de personal | Perfil de puesto. | Experiencia. |
| | | | | | Formación. |
| | | | | | Competencia |
| | | | | | Referencias |
| | | | | Reclutamiento | Publicidad |
| | | | | | Convocatoria |
| | | | | | Recepción de CV |
| | | | | | Selección de CV |
| | | | | Evaluaciones. | Coeficiente intelectual |
| | | | | | Manejo de conflictos |
| | | | | | Tipo de personalidad |
| | | | | | Habilidades interpersonales |
| | | | | | Trabajo bajo presión |
| | | | | Entrevista. | Valores |
| | | | | | Conocimiento |
| | | | | | Comunicación |
| | | | | | Habilidades |
| | | | | | Experiencia |
| | | | Gestión de recursos humanos**.** | Trabajo en equipo | Nivel de comunicación |
| | | | | | Nivel de innovación |
| | | | | | Nivel de |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Central del Gobierno Regional de Ucayali, 2022?<br>h) ¿Cómo influye la entrevista en la selección de personal de la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, 2022? | Ucayali, 2022.<br>d) Evaluar cómo influye la entrevista en la selección de personal de la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, 2022. | Gobierno Regional de Ucayali, 2022.<br>h) La entrevista influye directa y significativamente en la selección de personal de la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, 2022. | | | participación |
| | | | | | Nivel de cooperación |
| | | | | | Nivel de espíritu de equipo |
| | | | | Toma de decisiones | Participación |
| | | | | | Esfuerzo |
| | | | | | Contribución |
| | | | | Desarrollo de estrategias | Estrategias de gestión |
| | | | | | Consenso |
| | | | | | Responsabilidad |
| | | | | | Comodidad |

## Anexo 2 Instrumento 1: selección de personal

Estimado (a) compañero (a), saludos de parte Walter Mendoza Milla, le presento el siguiente cuestionario que tiene como propósito recabar información sobre la forma como ha sido seleccionado para trabajar en el Gobierno Regional de Ucayali**.** La información es estrictamente confidencial y anónima, gracias por su apoyo.

| **Nº** | ITEMS | Nunca | Casi Nunca | A Veces | Casi siempre | Siempre |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 01 | El GRU te seleccionó porque cuentas con el perfil para ocupar el puesto | | | | | |
| 02 | El GRU te seleccionó porque cuentas con la formación académica para ocupar el puesto | | | | | |
| 03 | El GRU te seleccionó porque cuentas con las competencias que exige el perfil del puesto | | | | | |
| 04 | Te preguntaron sobre tus expectativas laborales para ocupar el puesto | | | | | |
| 05 | Indagaron y valoraron tus metas profesionales para ocupar el puesto | | | | | |
| 06 | El GRU utiliza los medios publicitarios para realizar convocatoria de personal | | | | | |
| 07 | Ante la existencia de plaza vacante en el GRU lo cubre mediante la promoción de sus empleados | | | | | |
| 08 | Ante la existencia de plaza vacante el GRU lo cubre mediante candidatos externos | | | | | |
| 09 | Las convocatorias que realiza el GRU consideran la fecha de recepción de los CV | | | | | |
| 10 | Las convocatorias que realiza el GRU fija los plazos para la selección de los CV | | | | | |
| 11 | Durante el proceso de selección el GRU evalúa el coeficiente intelectual de los candidatos | | | | | |
| 12 | Durante el proceso de selección el GRU evalúa el manejo de conflictos de los candidatos | | | | | |
| 13 | Durante el proceso de selección el GRU evalúa el tipo de personalidad de los candidatos | | | | | |
| 14 | Durante el proceso de selección el GRU identifica y valora las habilidades interpersonales de los candidatos | | | | | |
| 15 | Durante el proceso de selección el GRU evalúa si el candidato tolera el trabajo bajo presión. | | | | | |
| 16 | El GRU durante la entrevista evalúa los valores de los candidatos | | | | | |
| 17 | El GRU durante la entrevista valora los conocimientos necesarios para el puesto de trabajo | | | | | |
| 18 | Consideras que durante la entrevista hay una comunicación efectiva entre las partes | | | | | |
| 19 | El GRU durante la entrevista valora las habilidades con las que cuenta el candidato | | | | | |
| 20 | El GRU durante la entrevista indaga sobre la experiencia laboral del candidato en puestos anteriores | | | | | |

Anexo 3 Instrumento 1: Gestión de Recursos Humanos

Estimado (a) compañero (a), saludos de parte Walter Mendoza Milla, le presento el siguiente cuestionario que tiene como propósito recabar información sobre la forma como el Gobierno Regional de Ucayali gestiona los recursos humanos. La información es estrictamente confidencial y anónima, gracias por su apoyo.

| **Nº** | ITEMS | Nunca | Casi Nunca | A Veces | Casi siempre | Siempre |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 01 | Logra expresar claramente sus ideas en su área | | | | | |
| 02 | Con frecuencia busca capacitarse para mejorar su desempeño | | | | | |
| 03 | Busca participar en forma activa en las actividades donde su área está involucrada | | | | | |
| 04 | Te comprometes de forma plena con las tareas asignadas | | | | | |
| 05 | Ayuda a sus compañeros cuando es necesario | | | | | |
| 06 | Está totalmente comprometido con la misión de su área | | | | | |
| 07 | Comparte plenamente los éxitos como los problemas de su área de trabajo | | | | | |
| 08 | En su puesto de trabajo le permiten tomar decisiones que implica algún nivel de riesgo | | | | | |
| 09 | En su trabajo usted toma de decisiones en función a reglas y procedimientos | | | | | |
| 10 | Las decisiones tomadas en su trabajo han terminado o reducido las situaciones de conflicto | | | | | |
| 11 | Si te esfuerzas más en tu trabajo tu área consigue mejores logros | | | | | |
| 12 | Si te esfuerzas más en tu trabajo aumenta la productividad de tu área | | | | | |
| 13 | Si te esfuerzas más mejora la calidad de trabajo de tu área | | | | | |
| 14 | Considera contribuir lo necesario a favor de tu área para ser reconocido por tu jefe inmediato | | | | | |
| 15 | Los directivos del GRU promueven la innovación para mejorar la gestión | | | | | |
| 16 | Te consideras un trabajador que no se resiste al cambio con el propósito de mejorar la gestión | | | | | |
| 17 | Ante un problema relevante en tu área, propicias el consenso entre los miembros | | | | | |
| 18 | Ante algunos hechos suscitados por ti te haces responsable de los mismos | | | | | |
| 19 | La alta dirección resuelve los problemas en lugar de responsabilizar a los trabajadores | | | | | |
| 20 | El nivel de gestión de la Alta dirección, contribuyen en la calidad de la institución | | | | | |

Anexo 4: Validación del instrumento 1-Experto 1

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI**
**Escuela de posgrado**

**Validación del instrumento 1: selección de personal**

Tesis de maestría "Selección de personal y gestión de recursos humanos en la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, 2022"

I. DATOS GENERALES DEL EXPERTO.

1.1 Apellidos y Nombres del Experto: Ortiz Meza Walter

1.2 Institución donde labora: Universidad Nacional de Ucayali

1.3 Cargo que desempeña: Docente

1.4 Titulo y/o grado que ostenta: Doctor

II. AUTOR DEL INSTRUMENTO: Walter Edwin Mendoza Milla

III. APRECIACION DEL EXPERTO.

| Nº | PREGUNTAS | APRECIACIÓN | | OBSERVACIONES |
|---|---|---|---|---|
| | | SÍ | NO | |
| 01 | El instrumento ¿responde al planteamiento del problema? | X | | |
| 02 | El instrumento ¿Responde a la variable de estudio? | X | | |
| 03 | Las dimensiones que se ha considerado ¿son las adecuadas? | X | | |
| 04 | El instrumento ¿responde a la operacionalización de la variable? | X | | |
| 05 | La estructura que presenta el instrumento ¿es clara y precisa? | X | | |
| 06 | Las preguntas ¿están redactadas en forma clara y precisa? | X | | |
| 07 | El número de preguntas por dimensiones ¿es proporcional al número adecuado de dimensiones de la variable? | X | | |
| 08 | ¿Se debe eliminar alguna pregunta? | | X | |

IV. REQUISITOS PARA CONSIDERAR UN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

| REQUISITOS | DEFICIENTE 0-20% | REGULAR 21-40% | BUENO 41-60% | MUY BUENO 61-80% | EXCELENTE 81-100% |
|---|---|---|---|---|---|
| **1. Confiabilidad**, el instrumento producirá resultados consistentes y coherentes. | | | | | 83 |
| 2. **Validez**, el instrumento realmente mide la variable que se busca medir. | | | | | 83 |
| 3. **Objetividad**, el instrumento muestra ser permeable a la influencia de los sesgos y tendencias de la investigación. | | | | | 83 |

PROMEDIO DE VALORACIÓN = 83

Pucallpa, 9 de noviembre de 2022

FIRMA DIGITAL

Firmado digitalmente por: ORTIZ MEZA Walter FIR 00004820 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 09/10/2022 18:34:16-0500

Anexo 5: Validación del instrumento 1-Experto 2

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI**
**Escuela de posgrado**

**Validación del instrumento 1: Selección de personal**

Tesis de maestría "Selección de personal y gestión de recursos humanos en la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, 2022"

I. DATOS GENERALES DEL EXPERTO.

1.1 Apellidos y Nombres del Experto: Cardenas Pezo Wagner Wilde

1.2 Institución donde labora: Universidad Nacional de Ucayali

1.3 Cargo que desempeña: Docente

1.4 Titulo y/o grado que ostenta: Magister

II. AUTOR DEL INSTRUMENTO: Walter Edwin Mendoza Milla

III. APRECIACION DEL EXPERTO.

| Nº | PREGUNTAS | APRECIACIÓN | | OBSERVACIONES |
|---|---|---|---|---|
| | | SÍ | NO | |
| 01 | El instrumento ¿responde al planteamiento del problema? | X | | |
| 02 | El instrumento ¿Responde a la variable de estudio? | X | | |
| 03 | Las dimensiones que se ha considerado ¿son las adecuadas? | X | | |
| 04 | El instrumento ¿responde a la operacionalización de la variable? | X | | |
| 05 | La estructura que presenta el instrumento ¿es clara y precisa? | X | | |
| 06 | Las preguntas ¿están redactadas en forma clara y precisa? | X | | |
| 07 | El número de preguntas por dimensiones ¿es proporcional al número adecuado de dimensiones de la variable? | X | | |
| 08 | ¿Se debe eliminar alguna pregunta? | | X | |

IV. REQUISITOS PARA CONSIDERAR UN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

| REQUISITOS | DEFICIENTE 0-20% | REGULAR 21-40% | BUENO 41-60% | MUY BUENO 61-80% | EXCELENTE 81-100% |
|---|---|---|---|---|---|
| **1. Confiabilidad**, el instrumento producirá resultados consistentes y coherentes. | | | | | 85 |
| 2. **Validez**, el instrumento realmente mide la variable que se busca medir. | | | | | 85 |
| 3. **Objetividad**, el instrumento muestra ser permeable a la influencia de los sesgos y tendencias de la investigación. | | | | | 85 |

PROMEDIO DE VALORACIÓN = 85

Pucallpa, 9 de noviembre de 2022

Firma del experto

# Anexo 6: Validación del instrumento 1-Experto 3

## UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
## Escuela de posgrado

**Validación del instrumento 1: Selección de personal**

Tesis de maestría "Selección de personal y gestión de recursos humanos en la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, 2022"

I. DATOS GENERALES DEL EXPERTO.

1.1 Apellidos y Nombres del Experto: Castro Ullilen José Luis

1.2 Institución donde labora: Universidad Nacional de Ucayali

1.3 Cargo que desempeña: Docente

1.4 Titulo y/o grado que ostenta: Doctor

II. AUTOR DEL INSTRUMENTO: Walter Edwin Mendoza Milla

III. APRECIACION DEL EXPERTO.

| Nº | PREGUNTAS | APRECIACIÓN | | OBSERVACIONES |
|---|---|---|---|---|
| | | SÍ | NO | |
| 01 | El instrumento ¿responde al planteamiento del problema? | X | | |
| 02 | El instrumento ¿Responde a la variable de estudio? | X | | |
| 03 | Las dimensiones que se ha considerado ¿son las adecuadas? | X | | |
| 04 | El instrumento ¿responde a la operacionalización de la variable? | X | | |
| 05 | La estructura que presenta el instrumento ¿es clara y precisa? | X | | |
| 06 | Las preguntas ¿están redactadas en forma clara y precisa? | X | | |
| 07 | El número de preguntas por dimensiones ¿es proporcional al número adecuado de dimensiones de la variable? | X | | |
| 08 | ¿Se debe eliminar alguna pregunta? | | X | |

IV. REQUISITOS PARA CONSIDERAR UN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

| REQUISITOS | DEFICIENTE 0-20% | REGULAR 21-40% | BUENO 41-60% | MUY BUENO 61-80% | EXCELENTE 81-100% |
|---|---|---|---|---|---|
| **1. Confiabilidad**, el instrumento producirá resultados consistentes y coherentes. | | | | | 85 |
| 2. **Validez**, el instrumento realmente mide la variable que se busca medir. | | | | | 85 |
| 3. **Objetividad**, el instrumento muestra ser permeable a la influencia de los sesgos y tendencias de la investigación. | | | | | 85 |

PROMEDIO DE VALORACIÓN = 85

Pucallpa, 9 de noviembre de 2022



Anexo 7: Validación del instrumento 2-Experto 1

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI**
**Escuela de posgrado**

**Validación del instrumento 2: gestión de recursos humanos**

Tesis de maestría "Selección de personal y gestión de recursos humanos en la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, 2022"

V. DATOS GENERALES DEL EXPERTO.

1.5 Apellidos y Nombres del Experto: Ortiz Meza Walter

1.6 Institución donde labora: Universidad Nacional de Ucayali

1.7 Cargo que desempeña: Docente

1.8 Titulo y/o grado que ostenta: Doctor

VI. AUTOR DEL INSTRUMENTO: Walter Edwin Mendoza Milla

VII. APRECIACION DEL EXPERTO.

| Nº | PREGUNTAS | APRECIACIÓN | | OBSERVACIONES |
|---|---|---|---|---|
| | | SÍ | NO | |
| 01 | El instrumento ¿responde al planteamiento del problema? | X | | |
| 02 | El instrumento ¿Responde a la variable de estudio? | X | | |
| 03 | Las dimensiones que se ha considerado ¿son las adecuadas? | X | | |
| 04 | El instrumento ¿responde a la operacionalización de la variable? | X | | |
| 05 | La estructura que presenta el instrumento ¿es clara y precisa? | X | | |
| 06 | Las preguntas ¿están redactadas en forma clara y precisa? | X | | |
| 07 | El número de preguntas por dimensiones ¿es proporcional al número adecuado de dimensiones de la variable? | X | | |
| 08 | ¿Se debe eliminar alguna pregunta? | | X | |

VIII. REQUISITOS PARA CONSIDERAR UN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

| REQUISITOS | DEFICIENTE 0-20% | REGULAR 21-40% | BUENO 41-60% | MUY BUENO 61-80% | EXCELENTE 81-100% |
|---|---|---|---|---|---|
| **2. Confiabilidad**, el instrumento producirá resultados consistentes y coherentes. | | | | | 83 |
| 2. **Validez**, el instrumento realmente mide la variable que se busca medir. | | | | | 83 |
| 3. **Objetividad**, el instrumento muestra ser permeable a la influencia de los sesgos y tendencias de la investigación. | | | | | 83 |

PROMEDIO DE VALORACIÓN = 83

Pucallpa, 9 de noviembre de 2022

FIRMA DIGITAL

Firmado digitalmente por: ORTIZ MEZA Walter FIR 00004820 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 09/10/2022 18:34:16-0500

Anexo 8: Validación del instrumento 2-Experto 2

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI**
**Escuela de posgrado**

**Validación del instrumento 2: gestión de recursos humanos**

Tesis de maestría "Selección de personal y gestión de recursos humanos en la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, 2022"

I. DATOS GENERALES DEL EXPERTO.

1.1 Apellidos y Nombres del Experto: Cardenas Pezo Wagner Wilde

1.2 Institución donde labora: Universidad Nacional de Ucayali

1.3 Cargo que desempeña: Docente

1.4 Titulo y/o grado que ostenta: Magister

II. AUTOR DEL INSTRUMENTO: Walter Edwin Mendoza Milla

III. APRECIACION DEL EXPERTO.

| Nº | PREGUNTAS | APRECIACIÓN | | OBSERVACIONES |
|---|---|---|---|---|
| | | SÍ | NO | |
| 01 | El instrumento ¿responde al planteamiento del problema? | X | | |
| 02 | El instrumento ¿Responde a la variable de estudio? | X | | |
| 03 | Las dimensiones que se ha considerado ¿son las adecuadas? | X | | |
| 04 | El instrumento ¿responde a la operacionalización de la variable? | X | | |
| 05 | La estructura que presenta el instrumento ¿es clara y precisa? | X | | |
| 06 | Las preguntas ¿están redactadas en forma clara y precisa? | X | | |
| 07 | El número de preguntas por dimensiones ¿es proporcional al número adecuado de dimensiones de la variable? | X | | |
| 08 | ¿Se debe eliminar alguna pregunta? | | X | |

IV. REQUISITOS PARA CONSIDERAR UN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

| REQUISITOS | DEFICIENTE 0-20% | REGULAR 21-40% | BUENO 41-60% | MUY BUENO 61-80% | EXCELENTE 81-100% |
|---|---|---|---|---|---|
| **1. Confiabilidad**, el instrumento producirá resultados consistentes y coherentes. | | | | | 85 |
| 2. **Validez**, el instrumento realmente mide la variable que se busca medir. | | | | | 85 |
| 3. **Objetividad**, el instrumento muestra ser permeable a la influencia de los sesgos y tendencias de la investigación. | | | | | 85 |

PROMEDIO DE VALORACIÓN = 85

Pucallpa, 9 de noviembre de 2022

Firma del experto

Anexo 9: Validación del instrumento 2-Experto 3

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI**
**Escuela de posgrado**

**Validación del instrumento 2: gestión de recursos humanos**

Tesis de maestría "Selección de personal y gestión de recursos humanos en la Sede Central del Gobierno Regional de Ucayali, 2022"

I. DATOS GENERALES DEL EXPERTO.

1.1 Apellidos y Nombres del Experto: Castro Ullilen José Luis

1.2 Institución donde labora: Universidad Nacional de Ucayali

1.3 Cargo que desempeña: Docente

1.4 Titulo y/o grado que ostenta: Doctor

II. AUTOR DEL INSTRUMENTO: Walter Edwin Mendoza Milla

III. APRECIACION DEL EXPERTO.

| Nº | PREGUNTAS | APRECIACIÓN | | OBSERVACIONES |
|---|---|---|---|---|
| | | SÍ | NO | |
| 01 | El instrumento ¿responde al planteamiento del problema? | X | | |
| 02 | El instrumento ¿Responde a la variable de estudio? | X | | |
| 03 | Las dimensiones que se ha considerado ¿son las adecuadas? | X | | |
| 04 | El instrumento ¿responde a la operacionalización de la variable? | X | | |
| 05 | La estructura que presenta el instrumento ¿es clara y precisa? | X | | |
| 06 | Las preguntas ¿están redactadas en forma clara y precisa? | X | | |
| 07 | El número de preguntas por dimensiones ¿es proporcional al número adecuado de dimensiones de la variable? | X | | |
| 08 | ¿Se debe eliminar alguna pregunta? | | X | |

IV. REQUISITOS PARA CONSIDERAR UN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

| REQUISITOS | DEFICIENTE 0-20% | REGULAR 21-40% | BUENO 41-60% | MUY BUENO 61-80% | EXCELENTE 81-100% |
|---|---|---|---|---|---|
| **1. Confiabilidad**, el instrumento producirá resultados consistentes y coherentes. | | | | | 85 |
| 2. **Validez**, el instrumento realmente mide la variable que se busca medir. | | | | | 85 |
| 3. **Objetividad**, el instrumento muestra ser permeable a la influencia de los sesgos y tendencias de la investigación. | | | | | 85 |

PROMEDIO DE VALORACIÓN = 85

Pucallpa, 9 de noviembre de 2022

