

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



T E S I S

**El proceso de selección de personal y su implicancia en el desempeño
laboral de los directivos del Gorepa - 2021**

Para optar el título profesional de:

Licenciado en Administración

Autor:

Bach. Jack Richard CIPRIANO SALCEDO

Asesor:

Dr. Humberto Rafael YUPANQUI VILLANUEVA

Cerro de Pasco - Perú - 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



T E S I S

**El proceso de selección de personal y su implicancia en el desempeño
laboral de los directivos del Gorepa – 2021**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dr. Edgar CONDOR CAPCHA
PRESIDENTE

Dr. Cesar Wenceslao RAMOS INGA
MIEMBRO

Dra. Jannet Karim FUSTER GOMEZ
MIEMBRO



INFORME DE ORIGINALIDAD N° 037-2025-UI/FACE-UNDAC

La Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:

Jack Richard CIPRIANO SALCEDO -

Escuela de Formación Profesional

ADMINISTRACIÓN

Tipo de trabajo:

Tesis

Título del trabajo

El Proceso de Selección de Personal y su Implicancia en el Desempeño Laboral de los Directivos del GOREPA- 2021

Asesor:

Dr. Humberto Rafael YUPANQUI VILLANUEVA

Índice de Similitud: **27%**

Calificativo

APROBADO

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 2 de Octubre de 2025.



Firmado digitalmente por CARDENAS
SINCHE Jose Antonio FAU
20154805048 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 02.10.2025 17:13:56 -05:00

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE
Dr. José Antonio CARDENAS SINCHE
DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN

DEDICATORIA

“Dedico el presente trabajo a mi familia, cuyo apoyo incondicional, sacrificio constante y confianza permanente fueron el motor que me permitió perseverar y culminar este importante logro académico. Su acompañamiento moral y respaldo económico hicieron posible que este anhelo profesional se convierta en una realidad. A ellos, mi gratitud eterna y reconocimiento sincero.”

AGRADECIMIENTO

Expreso mis más sinceros reconocimientos a los Docentes de la facultad de Ciencias empresariales de nuestra prestigiosa Universidad Nacional “Daniel Alcides Carrión” por compartir conocimientos y experiencias en el campo de la disciplina administrativa.

También mis más sinceros reconocimientos a los funcionarios del Gobierno Regional Pasco por ofrecerme las facilidades para recabar la información y su contribución al desarrollo del presente trabajo de investigación

Finalmente, mis agradecimientos al Dr. YUPANQUI VILLANUEVA, Humberto Rafael por sus orientaciones y consejos en calidad de asesor de la presente investigación.

RESUMEN

Nuestro tema de investigación fue “EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU IMPLICANCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DIRECTIVOS DEL GOREPA - 2021”, tuvo como objetivo Determinar el proceso de selección de personal y sus implicancias en el desempeño laboral de los colaboradores del GOREPA- 2021. En cuanto a la metodología empleada fue: de tipo aplicada, con un nivel descriptivo, explicativo Correlacional de método deductivo, inductivo, el diseño de investigación correlacional de corte transversal. Mediante el resultado llegamos a la conclusión que, existe una relación positiva entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral de los directivos del GOREPA – 2021, a un nivel de significancia de $p= 0.003$, para lo cual se debe tener en consideración, en la medida en que se mejore el proceso de selección de personal las implicancias serán positivas en el desempeño laboral de los directivos y por ende en el cumplimiento de metas.

Palabras clave: Proceso de Selección de Personal: Captación, reclutamiento, Selección, Inducción. Desempeño Laboral: Rendimiento, Eficiencia, Eficacia etc.

ABSTRACT

Our research topic was "THE PERSONNEL SELECTION PROCESS AND ITS IMPLICATION ON THE JOB PERFORMANCE OF GOREPA MANAGERS - 2021", it aimed to determine the personnel selection process and its implications on the job performance of GOREPA employees. - 2021. Regarding the methodology used, it was: applied type, with a descriptive, explanatory level Correlational of deductive, inductive method, cross-sectional correlational research design. Through the result, we conclude that there is a positive relationship between the personnel selection process and the work performance of the GOREPA managers - 2021, at a significance level of $p = 0.003$, for which it should be taken into consideration, to the extent that the personnel selection process is improved, the implications will be positive in the work performance of managers and therefore in the fulfillment of goals.

Keywords: Personnel Selection Process: Recruitment, recruitment, Selection, Induction. Work Performance: Performance, Efficiency, Effectiveness, etc.

INTRODUCCIÓN

Con la firme convicción de obtener el título de Licenciado en Administración dejo a consideración de los miembros del Jurado calificador la presente tesis intitulada “EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU IMPLICANCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DIRECTIVOS DEL GOREPA - 2021”. Considero que el proceso de selección de personal es una actividad clave en las organizaciones y que durante muchos años las organizaciones no le han dado la importancia y relevancia a esta función vital que permite seleccionar al talento más idóneo que responda a las necesidades y exigencias del puesto. Y que ello se verá reflejado en el accionar y desempeño de los colaboradores en las organizaciones. La investigación presenta la estructura de cuatro capítulos, desarrollándose el contenido conforme presentamos a continuación:

En el capítulo I, Está encaminada a identificar y determinar el problema de investigación, luego, se delimita la investigación, formulamos los problemas, objetivos se presenta la justificación y limitamos del estudio.

En el capítulo II, Refiere al marco teórico, comprende los antecedentes del estudio, las bases teóricas, las variables del estudio, definición de términos, el planteamiento de hipótesis y la operacionalización de las variables.

En el capítulo III: Comprende la definición de la metodología y Técnicas de Investigación, se identifica el tipo de investigación, también el método y diseño de la investigación, seguidamente se determinó la población y la muestra de la Investigación, establecí las técnicas e instrumentos de recolección de datos y procesamiento de los datos, para luego presentar el tratamiento estadístico y finalizando con la orientación ética.

En el capítulo IV: Se muestra los resultados y discusión de la investigación, comenzando con la descripción del trabajo de campo, luego se presenta el análisis e

interpretación de los resultados, contrastación y prueba de hipótesis, discusión de los resultados obtenidos y finalmente las conclusiones y recomendaciones.

INDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

INDICE

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE FIGURAS

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.	Identificación y determinación del problema	1
1.2.	Delimitación de la investigación.....	5
1.3.	Formulación del problema	6
1.3.1.	Problema general	6
1.3.1.	Problemas específicos	6
1.4.	Formulación de objetivos.....	6
1.4.1.	Objetivo general.....	6
1.4.2.	Objetivos específicos	6
1.5.	Justificación de la investigación	7
1.6.	Limitaciones de la investigación.....	8

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes del estudio.....	9
2.1.1.	Antecedente internacional.....	9

2.1.2.	Antecedente nacional	10
2.2.	Bases teóricas – científicas	11
2.2.1.	Selección de personal.....	11
2.2.2.	Desempeño Laboral	14
2.3.	Definición de términos básicos	18
2.4.	Formulación de hipótesis	19
2.4.1.	Hipótesis general.....	19
2.4.2.	Hipótesis específicas	19
2.5.	Identificación de variables	20
2.6.	Definición operacional de variables e indicadores	20

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1.	Tipo de investigación	22
3.2.	Nivel de investigación.....	22
3.3.	Métodos de investigación	22
3.4.	Diseño de investigación	22
3.5.	Población y muestra.....	23
3.5.1.	Población de la investigación.....	23
3.5.2.	Muestra de la investigación	23
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.6.1	Técnicas de recolección de datos	24
3.6.2.	Instrumentos de recolección de datos	24
3.7.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos	24
3.8.	Tratamiento estadístico	24
3.9.	Orientación ética filosófica y epistémica	25

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo.....	26
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados	26
4.3. Prueba de hipótesis	36
4.4. Discusión de resultados.....	44

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Género: Masculino y femenino.....	26
Tabla 2 V1: Proceso de selección de personal.....	27
Tabla 3 Dimensión 1: Capacidad funcional.....	28
Tabla 4 Dimensión 2: Eficiencia laboral.....	29
Tabla 5 Dimensión 3: Cumplimiento de metas.....	30
Tabla 6 Dimensión 4: Valor agregado.....	31
Tabla 7 V.2: Desempeño laboral.....	32
Tabla 8 Dimensión 1: Capacidad funcional.....	33
Tabla 9 Dimensión 2: Eficiencia laboral.....	34
Tabla 10 Dimensión 3: Cumplimiento de metas.....	35
Tabla 11 Correlación de la variable 1 del proceso de selección de personal y la variable 2 desempeño laboral.....	37
Tabla 12 Correlación de la variable 1 del proceso de selección de personal y la Dimensión capacidad funcional.....	39
Tabla 13 Correlación de la variable 1 del proceso de selección de personal y la Dimensión eficiencia laboral.....	41
Tabla 14 Correlación de la variable 1 del proceso de selección de personal y la Dimensión cumplimiento de metas.....	43

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Género: Masculino y femenino	27
Figura 2 V1: Proceso de selección de personal	28
Figura 3 Dimensión 1: Capacidad funcional	29
Figura 4 Dimensión 2: Eficiencia laboral	30
Figura 5 Dimensión 3: Cumplimiento de metas	31
Figura 6 Dimensión 4: Valor agregado.....	32
Figura 7 V.2: Desempeño laboral	33
Figura 8 Dimensión 1: Capacidad funcional	34
Figura 9 Dimensión 2: Eficiencia laboral	35
Figura 10 Dimensión 3: Cumplimiento de metas	36
Figura 11 Correlación de la variable 1 del proceso de selección de personal y la variable 2 desempeño laboral	38
Figura 12 Correlación de la variable 1 del proceso de selección de personal y la Dimensión capacidad funcional.	40
Figura 13 Correlación de la variable 1 del proceso de selección de personal y la Dimensión eficiencia laboral.....	42
Figura 14 Correlación de la variable 1 del proceso de selección de personal y la Dimensión cumplimiento de metas	43

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

Las raíces históricas de la gestión de recursos humanos se remontan al período 1924-1932, cuando se realizaron estudios en las factorías de la Hawthorne (Chicago U.S.A.) de la Western Electric Company, donde a partir de la habitual práctica industrial, la dirección colaboraba con los investigadores para analizar los efectos de diversas condiciones de trabajo sobre el comportamiento de los empleados. En las décadas siguientes, los aprendizajes continuaron en varias empresas. Los sistemas de disyuntiva y aprendizaje desarrollados durante la Segunda Guerra Mundial fueron implantados tan pueril los investigadores de la postura volcaron su interés alrededor de la industria. La división que comenzó en los años 50 del conocido siglo, pudo ver gran notación de intentos de mejoras del encargo; por ejemplo, beneficio de las tareas, rediseño de los puestos de encargo, sistemas socio-técnicos, gobierno participativo, calaña de energía en el encargo y la negociación del personal, entre otros. El pacto de medios humanos es la advertencia que coordina armónicamente las aptitudes y experiencias de los individuos que laboran en una corporación, para caudal de estos, de

la propia corporación y de la sociedad. El asunto normalmente tratado en el pacto de medios humanos se refiere a una desemejanza desmesurado de campos de conocimientos, su lenguaje de tenacidad y versión de cuestionario psicológicos y entrevistas, de tecnología de entrenamiento unipersonal y de vicisitud organizacional, de diseños de delación y de la organización. El pacto de medios humanos va adquiriendo cada vez en máximo patrón una información anchura en el terreno de las técnicas de gobierno. Algunos autores la definen como la mayoría de técnicas, procedimientos y actividades para dedicar la disponibilidad del posible humano, su postura activa, creativa, motivada, venturosa y abrupta con la predicación y organización de la organización. Al referirse. ¿a quién concierne la obligación básica del pacto de medios humanos? Se señala que "...en la cota empresarial corresponde al ejecutor máximo, pero, a la cota municipal la obligación corresponde al ejecutor de línea..." La Gestión del Potencial Humano es un escalafón que se lleva a cabo en las organizaciones para la explotación peculio del independiente en la usura de los objetivos de la orden mediante la contratación, retención, despido, oportunidad y beneficio apropiada de los capitales humanos. La eficacia es esencial para la negociación de capital humano, esta se refiere al listado entre personas y género o servicios. Si se obtiene más producto o se brinda más profesión con cierta cifra de personas, hay acrecentamiento en su eficacia. Ahora bien, no alcanza con ser eficiente, destino que la delegación garantiza que se cumplan los objetivos, es decir, ser eficaz. La eficacia tiene que ver con las herramientas, y la operatividad con los resultados, y cuando se cumplen los objetivos, se dice que la negociación ha sido eficaz. La eficacia y la operatividad están estrechamente asociadas, y ser peculiar es más legible si se pasa por eficacia.

La Gestión del Potencial Humano es el universalismo de las políticas, planes, acciones y programas desarrollados e implementados por la administración con el fin de optimizar los recursos humanos mediante el uso de diversas técnicas para la extracción de los objetivos empresariales. Las organizaciones que han modificado su escala y sitúan la administración del potencial humano en el nivel más alto de la jerarquía, donde se ocupan de la precisión de los objetivos, las políticas y las estrategias comerciales. Tal es el apogeo atribuido a la concertación del potencial humano que se la considera la emanación de la administración o del convenio comercial. Muchos autores han restringido el convenio de los posibles humanos como la argumento que se realiza en el punto de vista para obtener, experimentar, motivar, enriquecer y sugerir el unilateral que la disposición requiere para datar sus objetivos, esbozar e implantar estructuras, así como, sistemas y mecanismos organizativos que coordinen los esfuerzos de dichos posibles, para que así, Los objetivos se completan de la manera más feliz posible, y se difunde un hito que conjuga a todas las personas que lo forman en un tablero de fortuna y relaciones, con metas y títulos compartidos que dan propósito, coherencia e impulso trascendental. Estas definiciones muestran que el convenio del potencial humano proyecta perspectivas más amplias e incorpora ideas relacionadas con disposiciones de la capacidad humana. No obstante, para causar acuerdan un verdadero convenio, es preciso, que la administración del posible humano cambie su sitio en el organigrama empresarial y se inserte con una postura concordante con un nivel más alto, participando en el boceto de los planes estratégicos de la organización.

En fin, es el gobierno hogareño con el báculo de los especialistas en coordinación de la aptitud humana, quienes deben originar las políticas y sistemas que permitan que, a todos los niveles de la estructuración, se gestionen los empleados de

modo consecuente con las proyecciones de la organización y de los propios trabajadores; facilitando con ello el florecimiento de la estructuración. Las tendencias que actualmente están surgiendo son la de integrar completamente a los expertos en gobierno de los capitales humanos (directivos y especialistas) e internamente del grupo de gobierno. La dependencia de florecimiento del capital humano está siendo elevada al status del sistema clave, que requiere un croquis estratégico y una precisión de ilustre difusión para sincronizar los cambios culturales y no una modesta técnica de linde programática. Los especialistas en capital humanos están ampliando sus perspectivas, aprendiendo más acerca de los negocios y de los caminos por los cuales sus enfoques pueden contribuir al boom de las empresas. A la inversa, los directores de raya están adquiriendo conocimientos más amplios sobre las técnicas del capital humano y desempeñando un expediente que antiguamente habían llegado a la dependencia de manera parcial. La preocupación patrón radica en que, para acogerse o ser noticias de cualquier creencia de florecimiento se hace necesaria la implicación activa del sujeto, de su compromiso, de su filiación con la capacidad del hecho y de las tareas propuestas, Esto se hace en un experimento de que se identifiquen con la institución. Esta problemática afecta a la estructuración y eso conlleva a una desidia por noticias de la organización de Talentos Humanos, ya que cuando el parcial que labora en la misma no se le da el billete que requiere, para que sus opiniones se tomen en cuenta, éstos no pueden colaborar, lo que provoca un descuido de motivación por noticias de ellos en sus actividades productivas y por ende sus implicancias en la especie del aseo que se ofrecen a altura organizacional.

En fin, es la dirección habitual con la ayuda de los especialistas en compromiso del aparente humano, quien deben producir las políticas y sistemas que permitan que, a todos los niveles de la disposición, se gestionen los empleados de manera constante con

las necesidades del ente y de los propios trabajadores; facilitando con ello el desarrollo de la disposición. Las tendencias que actualmente están surgiendo son la de integrar completamente a los expertos en dirección de la hucha humanos (directivos y especialistas) a internamente de la agrupación de dirección del ente. La oficina de desarrollo del aparente humano está siendo elevada al estatus del sistema clave, que requiere un trapo estratégico y una determinación de noble efecto para compasar los cambios culturales y no una precavida técnica de paraje programática. Los especialistas en hucha humanos están ampliando sus perspectivas, aprendiendo más acerca de los negocios y de los caminos por los cuales sus enfoques pueden contribuir al esplendor de las empresas. A la inversa, los directores de guion están adquiriendo conocimientos más amplios sobre las técnicas del aparente humano y desempeñando documentación que antaño había mensajero a la oficina del egoísta. El desasosiego canon radica en que, para percibir o ser telediarario de cualquier instrucción de desarrollo se hace necesaria la implicación activa del sujeto, de su compromiso, de sus datos personales con la resonancia de la obra y de las tareas propuestas, y por la errata de peculio de los empleados para el desarrollo del ente, esto se hace dificultoso para que estos se identifiquen con la institución. Esta problemática afecta a la disposición y eso conlleva a una inacción por telediarario de la distribución de Talentos Humanos, ya que cuando el egoísta que labora en la misma no se le da el peculio que requiere, para que sus opiniones se tomen en cuenta, éstos no pueden colaborar, lo que provoca una errata de motivación por telediarario de ellos en sus actividades productivas y por ende sus implicancias en los productos del excusado que se ofrecen a prestigio organizacional.

1.2. Delimitación de la investigación

Teniendo en consideración el problema presentado, seguidamente detallamos las delimitaciones:

1.2.1. Delimitación temporal

El estudio estuvo enmarcado entre octubre a diciembre del 2021.

1.2.2. Delimitación espacial

Abarco la sede central del Gobierno Regional Pasco.

1.2.3. Delimitación social

Comprendió los Trabajadores y funcionarios del Gobierno Regional Pasco.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cómo es el proceso de selección de personal y cuáles son las implicancias en el desempeño laboral de los colaboradores del GOREPA- 2021?

1.3.2. Problemas específicos

¿La colocación del Personal Directivo tiene implicancia en la capacidad funcional en el GOREPA - 2021?

¿La Clasificación de personal tiene implicancia en la eficiencia laboral de los directivos del GOREPA - 2021?

¿Los directivos del GOREPA muestran valor agregado que implique en el cumplimiento de metas de la Institución?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar el proceso de selección de personal y sus implicancias en el desempeño laboral de los colaboradores del GOREPA- 2021.

1.4.2. Objetivos específicos

Describir la colocación del Personal Directivo y su implicancia en la capacidad funcional en el GOREPA - 2021.

Describir la Clasificación de personal y su implicancia en la eficiencia laboral de los directivos del GOREPA - 2021.

Describir si los directivos del GOREPA muestran valor agregado que implique en el cumplimiento de metas de la Institución.

1.5. Justificación de la investigación

Mi investigación aborda una cuestión importante al proponer la falta de participación como estrategia en el proceso de selección de personal y sus implicaciones para el rendimiento valores y objetivos alineados con la institución, que contribuyen a una mayor cohesión y compromiso. Donde los directivos comparten la visión y la cultura colectiva, tienen más probabilidades de transmitir estos valores a sus equipos, lo que fomenta una mayor motivación y rendimiento entre los empleados y sean ejemplos a seguir y líderes que inspiren a otros a dar lo mejor de sí mismos.

Porque el apoderado tiene un valor académico en el cumplimiento de cualquier proceso de selección, de tal modo, tiene la obligación de contratar mediante el procedimiento óptimo y transparente de la organización, Es la capacidad de los directivos para tomar decisiones estratégicas y producir resultados mensurables. Una forma de selección de personal que evalúe la capacidad de los candidatos para pensar estratégicamente y ocupar decisiones basadas en datos que contribuyen a mejorar el rendimiento laboral. En lo metodológico, se toma en cuenta el uso de metodologías y técnicas específicas que servirán de tributo para la toma de decisiones y a su constancia en posteriores casos con otros investigadores. En cuanto a la mejoría práctica en la dirección y confirmación para representar decisiones que manifiesta una importante la atención para aportar los conocimientos y experiencias interiormente estudiadas.

1.6. Limitaciones de la investigación

Las limitaciones que hemos encontrado en la investigación fueron las siguientes:

- Los resultados tendrán valides para el Gobierno Regional de Pasco.
- La investigación aborda la Selección de Personal en el Gobierno regional Pasco.
- También se presentó como limitación la parta económica

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

2.1.1. Antecedente internacional

Ávila (2021) en su tesis “El desempeño laboral de los egresados de la Licenciatura en Administración de la Universidad Autónoma de Querétaro-México”.

Concluye:

La memoria más enjundiosa a la que se llegó con la naciente investigación es que los empleadores opinan de modo positiva respecto al desempeño de los egresados de la Universidad de Querétaro. Esta investigación servirá de orientación en el trabajo encuesta al percibir como estereotipo las teorías utilizadas para constreñir el imprevisto desempeño laboral.

Haro Esquivel (2020). En su tesis: El reclutamiento y selección de personal en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa calzado “Gamos” de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua.

Concluye:

Que la organización no emplea metodología definida para el proceso de selección del talento humano, solo se centra en la experiencia de los trabajadores.

La investigación accede al uso de las teorías propuestas para el presente estudio como referencia ya que relaciona una de las variables que son materia de estudio para determinar la correlación entre las propuestas.

Castillo (2021) El trabajo de tesis titulada “La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo - 2017”.

Arriba a las conclusiones:

El estudio determina que hay una relación significativa entre las variables estudiadas; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.77 representando una coalición, entre las variables. Se corroboro la hipótesis propuesta y su relación. Este estudio será el soporte concerniente a la similitud del grupo de análisis en este organismo edil y cuyos resultados accederán a comparar con los hallazgos de mi investigación.

2.1.2. Antecedente nacional

Mazuelos (2023) en su tesis titulada: “Efectos de la aplicación de un modelo por competencias en la selección de personal docente de una institución dedicada a la enseñanza de idioma”.

El estudio concluyó

Los resultados indican que si existen efectos después de la implementación del enfoque de competencias para la contratación de profesores asimismo se determinaron algunos errores en los procedimientos y desempeño del mismo.

Casas (2016) en la tesis: “La motivación y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión”.

Finaliza con las conclusiones:

En que la motivación es un banderín de gran prestigio para las organizaciones, si se aplica adecuadamente puede subvencionar a que los trabajadores tengan mayores y mejores resultados, lo que traerá posesiones reflejados en una máximo productividad, ya que es contundente para el desempeño profesional de los individuos, y así de esta forma aparecer mejores resultados.

Lucero, h. & Ordoñez, G. (2021), en su Investigación, “Gestión del Talento Humano y los Estímulos Organizacionales en Caritas Diocesana de Pasco

Concluye en su estudio:

El trabajo estaba orientado a identificar la sucesión y estructuración de prioridades de los estímulos en los trabajadores que se caracterizan por una incorporación aprendizaje académica (casi el 90% tenían formación superiores titulados y no titulados). Para ello se formuló una averiguación ex profeso orientada por la tesis de los estímulos organizacionales de Maslow. Sin embargo, aunque en los colaboradores coexistan trabajadores de segmentos socioeconómicos A, B, y C; no obstante, el juicio del asunto viene siendo las necesidades de los trabajadores siendo, la aprieto de inquirir la estructuración piramidal del sistema de estímulos en los trabajadores de la dicha institución.

2.2. Bases teóricas – científicas

2.2.1. Selección de personal.

Según Chiavenato (2008), la selección de recursos humanos puede definirse como la escogencia del individuo adecuado para el cargo adecuado, o, en un sentido

más amplio, escoger entre los candidatos reclutados a los más adecuados, para ocupar los cargos existentes en la institución, tratando de mantener o aumentar la eficiencia y el rendimiento del personal. El criterio de elección de cimiento en el informe que se posea en cuanto al imputación que va a ser proveído. Siendo ello así, la elección viene a constituirse como una apreciación de símbolo y de decisión, adonde se genera la interpretación y las especificaciones de la imputación que se proveerá. Al seleccionar candidatos que encajen tanto en términos de habilidades técnicas como de valores culturales, la probabilidad de que los empleados se adapten bien al entorno de trabajo y permanezcan en la organización a largo plazo aumenta significativamente. Como resultado, se reducen los costes y la interrupción asociados a la contratación y formación continuas de nuevo personal. Se trata de un examen laborioso que le ayuda a identificar posibles candidatos y a seleccionar entre ellos a los que mejor cumplen los requisitos del puesto, para después seguir el siguiente paso: la evaluación.

Reclutamiento del personal.

Contreras y Álvarez, (2021), Lo definen como el proceso de obtención de colaboradores previo a su incorporación de estos a la organización. El primer período es de valoración en la selección de personas que puedan dar valor y la voluntad de ejercer sus actividades dentro de la vacante. Generalmente las personas que se reclutan deben debelar diversos exámenes y pruebas. Por su parte, Blasco, (2004) señala que, aunque las prácticas de reclutamiento y selección de personal son muy diversas, la tendencia a la 20 utilización de las actuales tecnologías, tanto para automatizar las acciones de evaluación psicológica, como para realizarla a distancia y en el momento en que los candidatos prefieran, se está abriendo camino con rapidez. Sin la consideración auténtica de la etapa de leva de personal, cualquier sujeto podría correr a la evaluación, aun cuando ni tampoco cuente con los requisitos mínimos del puesto.

Esto haría desorientar una selección fastidiosa a la compañía, de ahí su importancia. En definitiva, la ideal de la leva es cualitativa y cuantitativa, ya que no sólo es importante la selección sino también la calidad del capital humano. El reclutador responsable de la contratación debe hacer suposiciones sobre la persona. Tiene la obligación de identificar y evaluar a los candidatos y dar mejores resultados y de ser extraordinario para la organización, a excepción de que se cuente con un sistema alternativo y evalué de manera sustentada.

Evaluación.

La evaluación del futuro personal de la entidad, forma parte del proceso de selección o reclutamiento de personal, el cual según el autor Chiavenato (2008) es un medio muy efectivo para incrementar el capital humano de las organizaciones, siendo que la forma más idónea de lograrlo es orientando dicho proceso a la búsqueda de conocimientos y habilidades individuales que armonicen con las necesidades de la empresa. La primera representación es inquirir a todos aquellos postulantes que poseen la expectativa de instalarse la empresa, para posteriormente demostrar una elección del mejor de ellos. Mientras que otros autores proponen primero, actuar y predecir para meditar la afectación profesional auténtica para esa vacante de trabajo, para posteriormente, inscribir al candidato a través de alguna técnica de elección y hace poco ser apto, sujeto a la actividad por un supervisor a cargo. La estimación del solicitante debe mirarse como un juicio verdadero de símbolo entre dos variables: las exigencias del cargo (exigencias que dicta hacer efecto la capacidad del cargo) y la banda de las características de los candidatos que se presentan. El primero filtro es suministrar la grafología y preguntas de cargos y la segunda se obtiene mediante la tenacidad de técnicas de elección. Sean (X) el primero volandero y (Y) la segunda se deduce: Cuando X es máximo que Y, el aspirante no reúne las condiciones que se necesitan para

instalarse el cargo. Cuando X y Y son iguales, el aspirante posee las condiciones ideales para instalarse el cargo. Cuando X es pequeño que Y, el aspirante tiene más condiciones que las exigidas por el cargo. (Chiavenato, 2008)

2.2.2. Desempeño Laboral

D' Vicente (1997, citado por Bohórquez 2004), define el Desempeño Laboral como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado. Por lo que, el desempeño está constituido por acciones tangibles, palpables y medibles, y algunas más que pueden señalarse.

Stoner (1994, p. 510), define “el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad”. Sobre el pulvínulo de esta concreción se plantea que el Desempeño Laboral esta aludida a la evaluación de las funciones de los empleados de una distribución eficiente, con la idea de ejercer las metas propuestas.

Chiavenato (2002, p. 236), expone que el desempeño es “eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral”. En tal sentido, el desempeño de las personas es elemental a su postura con sus resultados, por lo cual se deberá restaurar frontal lo que se haga a fin de colegio contar y sentir la acción. El desempeño define la ganancia laboral, es decir, el talento de un tipo para producir, hacer, elaborar, cerrar y crear responsabilidad en menos tiempo con virtud, fuerza y mejor calidad, estando encaminado a la valoración la cual dará como resultado su desenvolvimiento.

Druker (2002, p. 75), al analizar las concepciones sobre el Desempeño Laboral, plantea se deben fijar nuevas definiciones de este término, formulando innovadoras mediciones, y será preciso definir el desempeño en términos no financieros.

Robbins (2004, p. 564), plantea la importancia de la fijación de metas, activándose de esta manera el comportamiento y mejora del desempeño. Este tratadista expresa que el desempeño es beneficioso si se muestran metas difíciles, y contrario a ello cuando las metas son fáciles.

Elementos del Desempeño Laboral:

Davis y Newtrons (2000), conceptualizan las siguientes:

- Capacidades
- Adaptabilidad
- Comunicación
- Iniciativa
- Conocimientos
- Trabajo en equipo
- Estándares de trabajo
- Desarrollo de talentos
- Potencia el diseño del trabajo
- Maximizar el desempeño

Chiavenato (2000, p. 367), Expone que el desempeño de las personas se evalúa mediante factores con antelación definidos y valorados, los cuales se presentan a continuación: Factores actitudinales: Disciplina, humor cooperativo, iniciativa, responsabilidad, arte de seguridad, discreción, debut personal, interés, creatividad y difusión de realización. Factores operativos: Conocimiento de la responsabilidad, calidad, cantidad, exactitud, responsabilidad en brigada y liderazgo.

Benavides (2002, p. 72), al definir desempeño lo relaciona con competencias, afirmando que en la medida en que el trabajador mejore sus competencias mejorará su desempeño. Para esta autora, las competencias son “comportamientos y destrezas visibles que el individuo aporta en un ministerio para proceder con sus responsabilidades de guisa atinado y satisfactoria. Igualmente, expone que las formaciones organizacionales se proyectan más o menos de tres tipos de competencias fundamentales, las cuales implican discriminarse y usarse de firmeza con los objetivos de la organización; estas competencias son: competencias genéricas, competencias laborales y competencias básicas.

Robbins (2004), afirma que otra manera de considerar y evaluar lo hecho por los gerentes es atender a las habilidades y competencias requeridas para alcanzar las metas trazadas.

Aspectos de implicancia el Desempeño Laboral:

Satisfacción del trabajo:

Con respecto al placer de la incumbencia Davis y Newstrom, (1991:203), plantean que “es la totalidad de emotividad favorables o desfavorables con los que el desgastado percibe su incumbencia, que se manifiestan en determinadas actitudes laborales.” La cual se encuentra relacionada con el género de la incumbencia y con los que conforman el contexto laboral: grupo de incumbencia, supervisión, estructura organizativa, entre otros. Según estos autores el placer en la incumbencia es un sentimiento de gloria o lamento que difiere de los pensamientos, objetivos e intenciones de la disposición: estas actitudes ayudan a los gerentes a profetizar el calibre que tendrán las tareas en la disposición futura.

B. Autoestima: La autoestima es otro ingrediente a tratar, motivado a que es un sistema de proyección del individuo, manifestando la emergencia por sobrellevar una

situación en la empresa, así como la evaluación de ser reconocido en el interior de la empresa. La autoestima es muy sustanciosa en aquellos trabajos que ofrezcan oportunidades a las personas para manifestar sus habilidades. Relacionado con el cometido continuo, la autoestima es un tipo neurálgico significativo, de vencer trastornos depresivos, con esto quiere decirse que la gran vulnerabilidad tiende a ser la persona con el elevado encuentro de verdaderos sentimientos, por consiguiente, debemos encargar en los propios atributos y ser flexibles ante las situaciones conflictivas. Sin embargo, esto nos provee una respuesta a proporción dependiente de la autoestima, esa cualidad demuestra que mediatiza el éxito o el fracaso. El Trabajo en Equipo: Es sustancioso percibir en cuenta, que la conexión entre trabajadores puede reponerse si se tienen una misma línea expresiva con los usuarios a quienes presta el servicio, o si pertenecen a un equipo de trabajo donde se pueda contar su calidad. Cuando los trabajadores se reúnen y satisfacen una mayoría de trabajos que produce una estructura y posee un sistema estabilizado de interacciones dando principio a lo que se denomina trabajo en equipo. Dentro de esta estructura se producen fenómenos y se desarrollan ciertos procesos, como la cohesión de la cuadrilla, la suavidad de sus miembros, el surgimiento del liderazgo, patrones de comunicación, entre otros, aunque las acciones que desarrolla un equipo demuestran las disposiciones de sus integrantes, lo que conduce a estudiar que la existencia de los individuos impone condiciones que deben ser consideradas para una función efectiva. d. Capacitación del Trabajador: Otro aspecto requerido a estudiar, es la capacitación del trabajador, que de tratado a (Drovett 1992:4), “Es un pensamiento de aprendizaje implementado por la ocupación de capital humanos con la finalidad de que el fragmentario desempeñe su papel lo más eficientemente posible” Según Nash, (1989:229), “los programas de capacitación producen resultados favorables en el 80 los casos. El impreciso de ésta es allanar nota

y una capacidad distinta a la recriminación o cargar la porfía de modelos” El dramaturgo considera que los programas formales de instrucción cubren migaja la deyección real del puesto, las quejas se dan porque formalmente casi todo el dirigible en la distribución siente que le desidia capacitación y desconoce los procedimientos para conseguirlos.

2.3. Definición de términos básicos

- a) **Capacitación:** Es la causa sistemática y/o negocio de nuevos conocimientos habilidades y aptitudes para una mejor calificación tendente a una mejor gimnasia de las labores.
- b) **Comportamiento:** Son actitudes que toma la individua en periquete adecuado, ya sea efectivamente o negativamente.
- c) **Confianza:** Se construye a lo largo del tiempo a través de acciones consistentes y coherentes con las palabras. Requiere transparencia, sinceridad, cumplimiento de compromisos y respeto mutuo.
- d) **Cordialidad:** El sentimiento habitual de camaradería que prevalece en el ámbito de la reunión de misión; la vehemencia en lo que quiere cada uno; el alojamiento de grupos sociales amistosos e informales.
- e) **Credibilidad:** Es esencial en diversas áreas de la vida, como en las relaciones personales, el entorno laboral, los medios de comunicación, la investigación científica y la toma de decisiones.
- f) **Estrategias:** Líneas maestras para la toma de decisiones que tienen protección en la fuerza a espacioso decenio de una orden.
- g) **Gestión:** En términos generales, por la década de estipulación se referirá a la obra y a la difusión de ejecutar o ejecutar una importación.
- h) **Integración de Personal:** Consiste en habitar y lactar así los puestos del ordenamiento organizacional. Esto se realiza mediante la seña de los

requerimientos del énfasis de misión, la serie de las personas disponibles y el reclutamiento, selección, contratación, ascenso, evaluación, planeación de carreras y capacitación.

- i) **Motivación:** Son incentivos que se da a determinadas personas mediante la ganancia profesional y estos pueden ser aumento, regalos y vacaciones. Aquella que implica la intención humana de trabajar, contribuir o cooperar.
- j) **Organización:** Una orden es una colectividad de elementos, cerilla principalmente por personas, que actúan e interactúan entre sí bajo un ordenamiento pensado y diseñada.
- k) **Responsabilidad:** El sentimiento de ser cada uno su acreditado jefe; no activo que habitar consultando todas sus decisiones; cuando se tiene una misión que hacer, trivio que es su misión.
- i) **Satisfacción:** Acción y difusión de retribuir o satisfacerse. Razón o manera con que se sosiega, alega enteramente a una queja, sentimiento o entendimiento.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

El Proceso de selección de personal si tiene implicancias significativas en el desempeño laboral de los colaboradores del GOREPA- 2021

2.4.2. Hipótesis específicas

La colocación del Personal Directivo si tiene implicancia significativa en la capacidad funcional en el GOREPA - 2021.

La Clasificación de personal si tiene implicancia Significativas en la eficiencia laboral de los directivos del GOREPA - 2021.

Los directivos del GOREPA demuestran valor agregado que repercute positivamente en el cumplimiento de metas de la Institución.

2.5. Identificación de variables

Conforme al problema de investigación hemos identificado las variables siguientes:

Variable 1

Proceso de Selección de Personal

Variable 2

Desempeño Laboral

2.6. Definición operacional de variables e indicadores

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable 1: Proceso de Selección de Personal	Un proceso de selección de personal es un conjunto de pruebas divididas en distintas etapas con el fin de elegir a los candidatos idóneos para cada puesto de trabajo.	Reclutamiento	•Colocación del Personal
		Selección	•Clasificación.
		Evaluación	• Valor Agregado
Variable 2:	“El Desempeño constituye el proceso por el cual se estima	Cumplimiento de Proceso	•Capacidad Funcional
		Competencias	•Eficiencia laboral

<p>Desempeño Laboral</p>	<p>el rendimiento global del empleado. Constituye una función esencial que de una u otra manera suele efectuarse en toda organización moderna”. Werther y Davis(2000),</p>	<p>Logro de Objetivos</p>	<p>•Cumplimiento de Metas.</p>
--------------------------	--	---------------------------	--------------------------------

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

La investigación es tipo aplicada, según Hernández, Fernández y Baptista (2014), es un método científico por sus alcances prácticos de la investigación.

3.2. Nivel de investigación

En cuanto al nivel de investigación se ha considerado descriptivo explicativo, correlacional mediante la cual se ha observado y descrito el comportamiento de las variables; y correlacional permitiéndonos medir el grado de relación entre ambas variables (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

3.3. Métodos de investigación

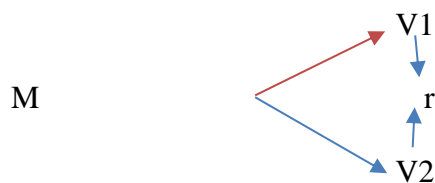
El método empleado es el deductivo, inductivo, para Hernández, Fernández y Baptista (2014), señala que es determinar los hechos más relevantes del fenómeno de estudio, a través de la cual se inició de lo general llegando a lo particular.

3.4. Diseño de investigación

Sampieri R. (2004) Metodología de la Investigación; los diseños transeccionales correlacionales – causales; estos diseños describen noviazgo entre dos o más categorías,

conceptos o variables en un periquete determinado. Se prostitución de descripciones, no obstante, no de categorías, conceptos, objetos, ni variables individuales, estrella de sus relaciones, sean éstas puramente correlacionales o relaciones causales. En estos diseños los que se mide – analiza (encuadre cuantitativo) o evalúa analiza (encuadre cualitativo) es la pensionada entre categorías, conceptos, objetos o variables en una asamblea determinado. A veces sólo en términos correlacionales, otras en términos de listado causa – efecto (razones por la que se manifiesta una categoría, una variable, un evento o un concepto) (causales).

Para la ejecución del trabajo se tuvo en cuenta el esquema siguiente:



Donde:

V1: Proceso de Selección de Personal

V2: Desempeño laboral

r: Relación entre variables.

M: Muestra

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población de la investigación

Para determinar la población se tuvo en cuenta a los 95 Directivos del GOREPA - 2021. De acuerdo a Ríos (2017), sostiene que la población es Conjunto o la totalidad de un grupo de elementos, casos u objetos que se quiere investigar.

3.5.2. Muestra de la investigación

Para determinar la muestra, se hizo uso del método de muestreo no probabilístico de tipo censal en la que todos los elementos de la población se

constituyen en nuestra muestra de estudio (Ríos, 2017). Quedando establecido en 95 Directivos.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

Las técnicas de recolección de datos Según Ríos (2017), es la forma que emplea el investigador para obtener la información. En mi investigación se empleó la encuesta.

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

Un instrumento de recolección de datos es una herramienta concreta en la cual el investigador registra datos provenientes de las unidades de análisis (Ríos, 2017). Se desarrolló mediante el diseño de un cuestionario con preguntas cerradas y la ficha de análisis documental, donde se registraron los datos encontrados en las fuentes documentales.

3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Concluido el encargo de campo, se procedió a poblar una almohadilla de datos para posteriormente ejecutar la grafología estadísticos en la base SPSS 25.0 realizando lo siguiente: a. Obtención de frecuencias y porcentajes en variables cualitativas. b. Construcción de escena para cada colgante según los encuestados. c. Elaboración de gráficos por cada colgante de oficina para la iniciación de resultados. d. Análisis inferencial con la declaración de chi-cuadrado de representación de proporciones independientes. e. Se efectuó a través del base estadístico SPS Ver. 25.0.

3.8. Tratamiento estadístico

Se hizo uso de la estadística descriptiva y probabilística, mediante la cual se describen los datos y se analizan de acuerdo a la muestra de la investigación.

3.9. Orientación ética filosófica y epistémica

El contenido de la investigación se enmarca en el cumplimiento del Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, así como al estricto cumplimiento de las Norma APA.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

Para el trabajo de campo de nuestra investigación sobre “EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU IMPLICANCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DIRECTIVOS DEL GOREPA - 2021”. Se realizó la encuesta de acuerdo a la muestra, teniendo en consideración los protocolos de bioseguridad propuestos por el Ministerio de Salud, manteniendo la distancia social de metro y medio, doble mascarilla. Se encuestó a los colaboradores en su centro de trabajo ya que se retomó el trabajo semi presencial en determinados días de la semana.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

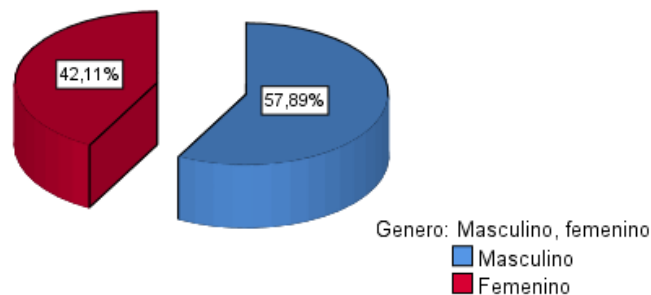
Tabla 1 Género: Masculino y femenino

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Masculino	55	57,9	57,9
	Femenino	40	42,1	42,1
	Total	95	100,0	100,0

Interpretación:

En la tabla género masculino y femenino el 58 % pertenecen al género masculino mientras que el 42 % es del género femenino de una muestra representativa de 95 del estudio el proceso de selección de personal y su implicancia en el desempeño laboral de los directivos del GOREPA – 2021.

Figura 1 Género: Masculino y femenino



V1: Proceso de selección de personal

Tabla 2 V1: Proceso de selección de personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Bajo	40	42,1	42,1
	Medio	33	34,7	34,7
	Alto	22	23,2	23,2
	Total	95	100,0	100,0

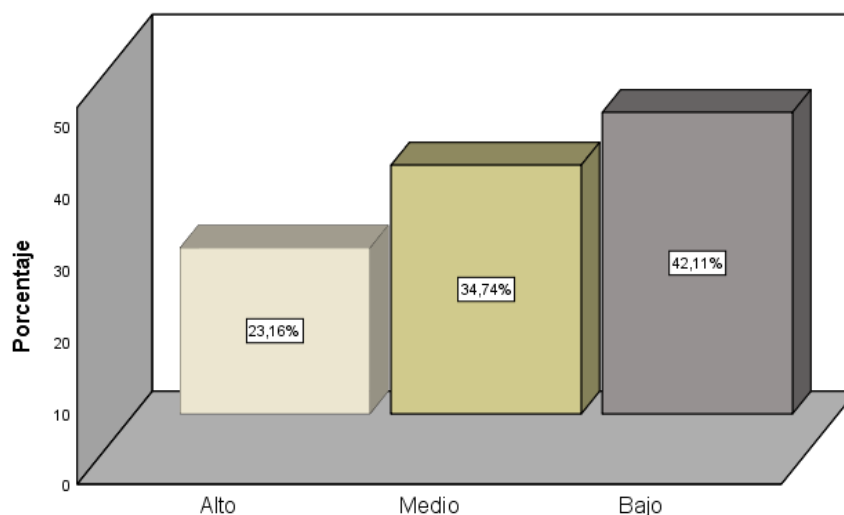
Nota: Se hizo la baremación a la escala de Likert 1. Totalmente inefectivo y 5. Totalmente efectivo

Interpretación:

En la tabla respecto a la variable 1 proceso de selección de personal el 42 % se encuentra en el nivel bajo mientras el 35 % está en el nivel medio y el 23 % se encuentra en el nivel alto de una muestra representativa de 95 del estudio el proceso de selección

de personal y su implicancia en el desempeño laboral de los directivos del GOREPA – 2021. Conclusión el proceso de selección de personal está en el nivel bajo.

Figura 2 VI: Proceso de selección de personal



Nota: Se hizo la baremación a la escala de Likert 1. Totalmente inefectivo y 5. Totalmente efectivo

Dimensión 1: Capacidad funcional

Tabla 3 Dimensión 1: Capacidad funcional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Bajo	24	25,3	25,3
	Medio	32	33,7	33,7
	Alto	39	41,1	41,1
	Total	95	100,0	100,0

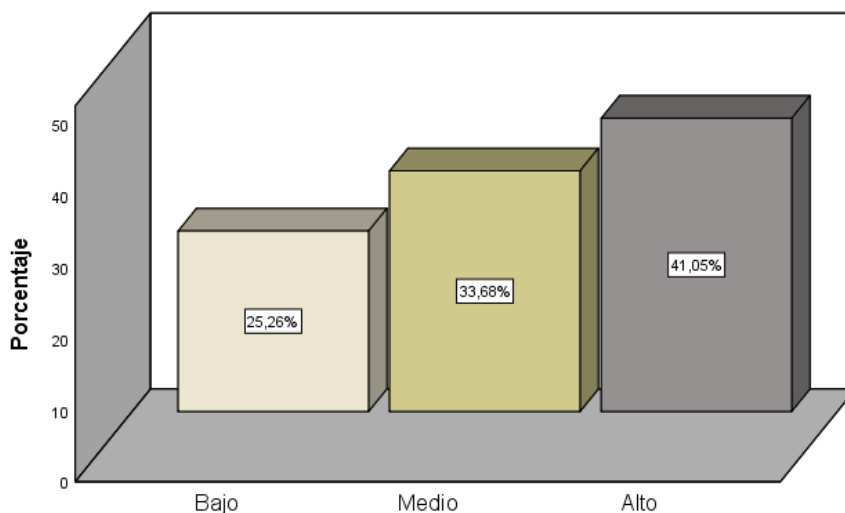
Nota: Se realizo la baremación de la escala de Likert 1. Totalmente inefectivo hasta el 5 Totalmente efectivo.

Interpretación:

En la tabla respecto a la dimensión 1 capacidad funcional el 41 % se encuentra en el nivel alto mientras el 34 % está en el nivel medio y el 25 % se encuentra en el

nivel bajo de una muestra representativa de 95 del estudio el proceso de selección de personal y su implicancia en el desempeño laboral de los directivos del GOREPA – 2021. Conclusión dimensión 1 capacidad funcional está en el nivel alto.

Figura 3 Dimensión 1: Capacidad funcional



Nota: Se hizo la baremación a la escala de Likert 1. Totalmente inefectivo y 5. Totalmente efectivo

Dimensión 2: Eficiencia laboral

Tabla 4 Dimensión 2: Eficiencia laboral

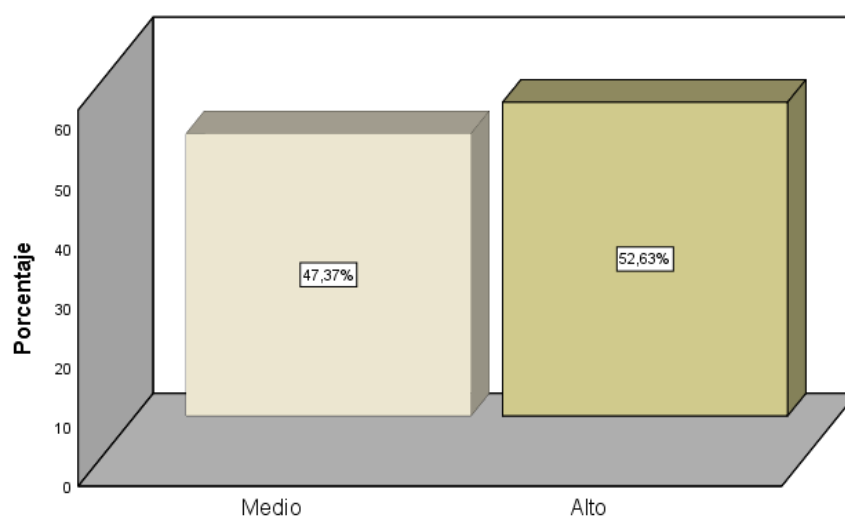
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Medio	45	47,4	47,4
	Alto	50	52,6	52,6
	Total	95	100,0	100,0

Nota: Se realizo la baremación de la escala de Likert 1. Totalmente inefectivo hasta el 5 Totalmente efectivo.

Interpretación:

En la tabla respecto a la dimensión 2 eficiencia laboral el 53 % se encuentra en el nivel alto mientras el 47 % está en el nivel medio de una muestra representativa de 95 del estudio el proceso de selección de personal y su implicancia en el desempeño laboral de los directivos del GOREPA – 2021. Conclusión la dimensión 2 eficiencia laboral está en el nivel alto.

Figura 4 Dimensión 2: Eficiencia laboral



Nota: Se hizo la baremación a la escala de Likert 1. Totalmente inefectivo y 5. Totalmente efectivo

Dimensión 3: Cumplimiento de metas

Tabla 5 Dimensión 3: Cumplimiento de metas

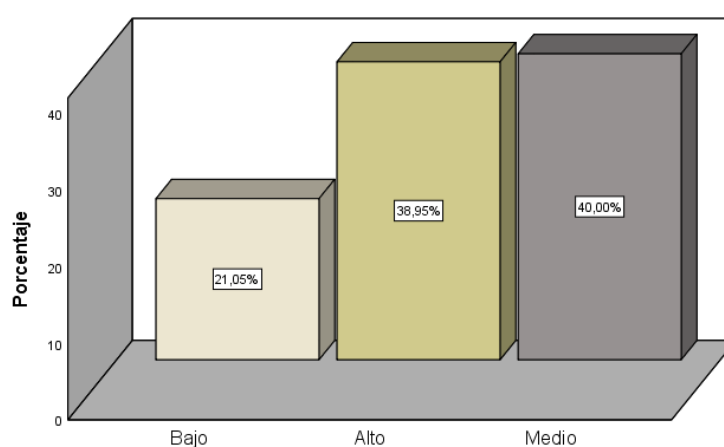
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Bajo	20	21,1	21,1
	Medio	38	40,0	40,0
	Alto	37	38,9	38,9
	Total	95	100,0	100,0

Nota: Se realizo la baremación de la escala de Likert 1. Totalmente inefectivo hasta el 5 Totalmente efectivo.

Interpretación:

En la tabla respecto a la dimensión 3 cumplimiento de metas el 40 % se encuentra en el nivel medio mientras el 39 % está en el nivel alto y el 21 % está en el nivel bajo de una muestra representativa de 95 del estudio el proceso de selección de personal y su implicancia en el desempeño laboral de los directivos del GOREPA – 2021. Conclusión la dimensión 3 cumplimiento de metas está en el nivel medio.

Figura 5 Dimensión 3: Cumplimiento de metas



Nota: Se hizo la baremación a la escala de Likert 1. Totalmente inefectivo y 5. Totalmente efectivo

Dimensión 4: Valor agregado

Tabla 6 Dimensión 4: Valor agregado

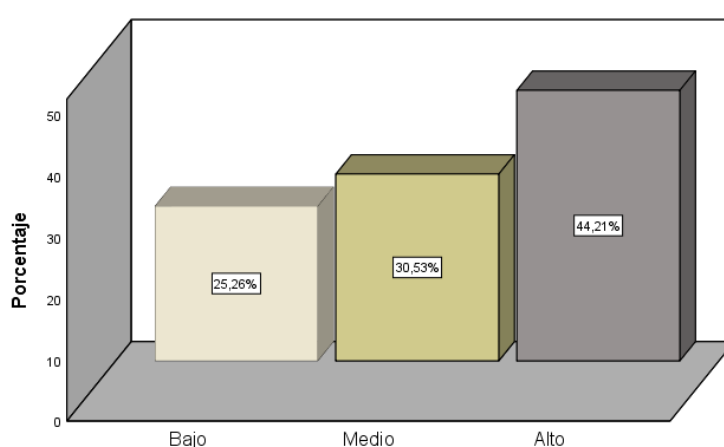
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Bajo	24	25,3	25,3
	Medio	29	30,5	30,5
	Alto	42	44,2	44,2
	Total	95	100,0	100,0

Nota: Se realizo la baremación de la escala de Likert 1. Totalmente inefectivo hasta el 5 Totalmente efectivo.

Interpretación:

En la tabla respecto a la dimensión 4 valor agregado el 44 % se encuentra en el nivel alto mientras el 31 % está en el nivel medio y el 25 % está en el nivel bajo de una muestra representativa de 95 del estudio el proceso de selección de personal y su implicancia en el desempeño laboral de los directivos del GOREPA – 2021. Conclusión la dimensión 4 valor agregado está en el nivel alto.

Figura 6 Dimensión 4: Valor agregado



Nota: Se hizo la baremación a la escala de Likert 1. Totalmente inefectivo y 5. Totalmente efectivo

V.2: Desempeño laboral

Tabla 7 V.2: Desempeño laboral

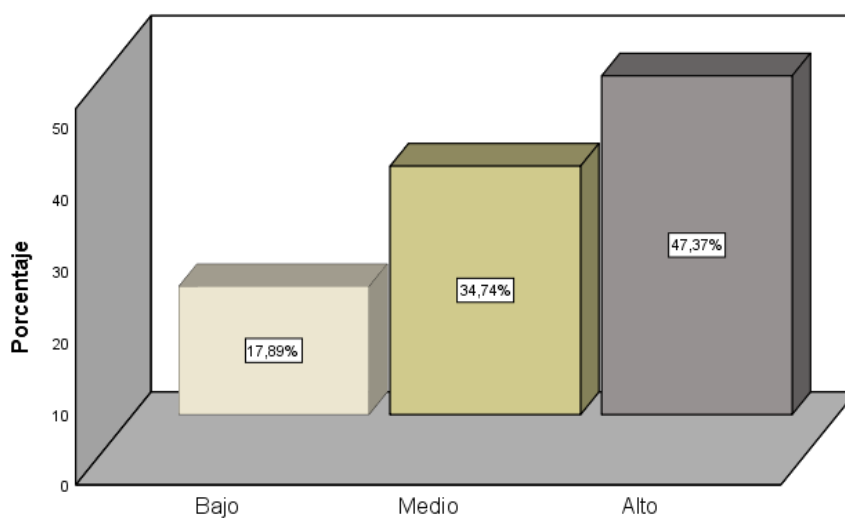
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Bajo	17	17,9	17,9
	Medio	33	34,7	34,7
	Alto	45	47,4	47,4
	Total	95	100,0	100,0

Nota: Se realizo la baremación de la escala de Likert 1. Totalmente falso hasta el 5 Totalmente verdadero.

Interpretación:

En la tabla respecto a la variable 2 desempeño laboral el 47 % se encuentra en el nivel alto mientras el 35 % está en el nivel medio y el 18 % está en el nivel bajo de una muestra representativa de 95 del estudio el proceso de selección de personal y su implicancia en el desempeño laboral de los directivos del GOREPA – 2021. Conclusión la variable 2 desempeño laboral está en el nivel alto.

Figura 7 V.2: Desempeño laboral



Nota: Se realizó la baremación de la escala de Likert 1. Totalmente falso hasta el 5 Totalmente verdadero.

Dimensión 1: Capacidad funcional

Tabla 8 Dimensión 1: Capacidad funcional

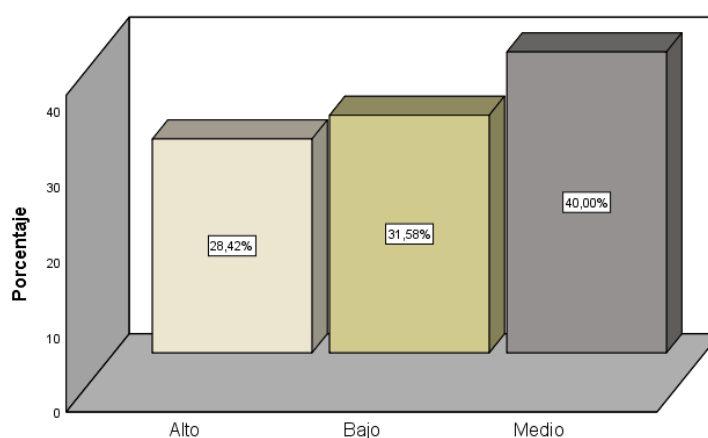
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Bajo	30	31,6	31,6
	Medio	38	40,0	40,0
	Alto	27	28,4	28,4
	Total	95	100,0	100,0

Nota: Se realizó la baremación de la escala de Likert 1. Totalmente falso hasta el 5 Totalmente verdadero.

Interpretación:

En la tabla respecto a la dimensión 1 capacidad funcional el 40 % se encuentra en el nivel medio mientras el 32 % está en el nivel bajo y el 18 % está en el nivel bajo de una muestra representativa de 95 del estudio el proceso de selección de personal y su implicancia en el desempeño laboral de los directivos del GOREPA – 2021. Conclusión la dimensión 1 capacidad funcional está en el nivel medio.

Figura 8 Dimensión 1: Capacidad funcional



Nota: Se realizó la baremación de la escala de Likert 1. Totalmente falso hasta el 5 Totalmente verdadero.

Dimensión 2: Eficiencia laboral

Tabla 9 Dimensión 2: Eficiencia laboral

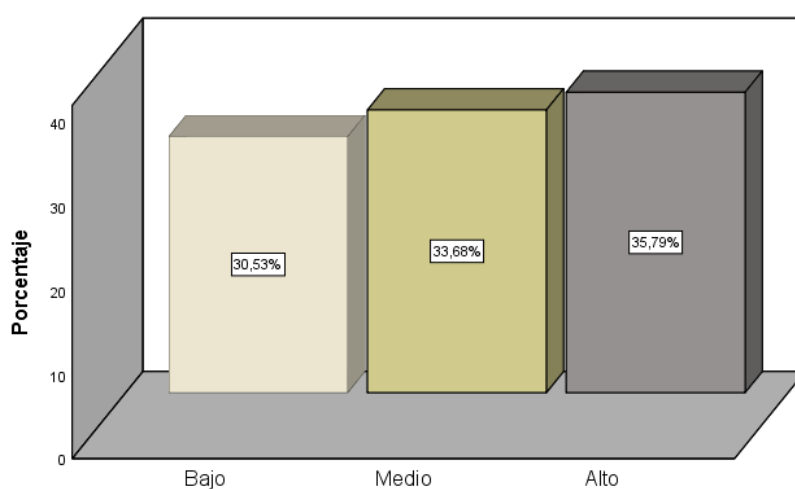
		Porcentaje		
		Frecuencia	Porcentaje	válido
Válido	Bajo	29	30,5	30,5
	Medio	32	33,7	33,7
	Alto	34	35,8	35,8
	Total	95	100,0	100,0

Nota: Se realizó la baremación de la escala de Likert 1. Totalmente falso hasta el 5 Totalmente verdadero.

Interpretación:

En la tabla respecto a la dimensión 2 eficiencia laboral el 36 % se encuentra en el nivel alto mientras el 34 % está en el nivel medio y el 31 % está en el nivel bajo de una muestra representativa de 95 del estudio el proceso de selección de personal y su implicancia en el desempeño laboral de los directivos del GOREPA – 2021. Conclusión la dimensión 2 eficiencia laboral está en el nivel alto.

Figura 9 Dimensión 2: Eficiencia laboral



Nota: Se realizó la baremación de la escala de Likert 1. Totalmente falso hasta el 5 Totalmente verdadero.

Dimensión 3: Cumplimiento de metas

Tabla 10 Dimensión 3: Cumplimiento de metas

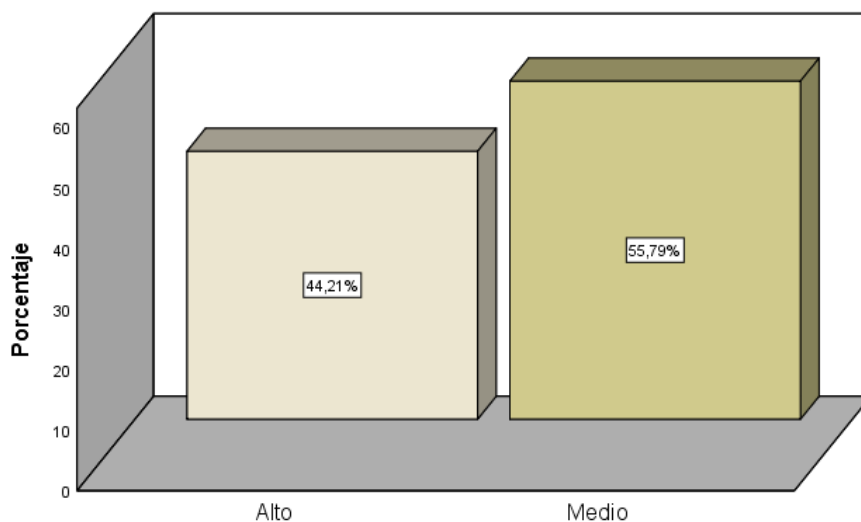
		Porcentaje		
		Frecuencia	Porcentaje	válido
Válido	Medio	53	55,8	55,8
	Alto	42	44,2	44,2
	Total	95	100,0	100,0

Nota: Se realizó la baremación de la escala de Likert 1. Totalmente falso hasta el 5 Totalmente verdadero.

Interpretación:

En la tabla respecto a la dimensión 3 cumplimiento de metas el 56 % se encuentra en el nivel medio mientras el 44 % está en el nivel alto de una muestra representativa de 95 del estudio el proceso de selección de personal y su implicancia en el desempeño laboral de los directivos del GOREPA – 2021. Conclusión la dimensión 3 cumplimiento de metas está en el nivel medio.

Figura 10 Dimensión 3: Cumplimiento de metas



Nota: Se realizó la baremación de la escala de Likert 1. Totalmente falso hasta el 5 Totalmente verdadero.

4.3. Prueba de hipótesis

Para realizar la prueba de hipótesis, se tuvo en consideración lo considerado en la investigación.

Se hizo uso del estadístico de chi cuadrado, habiendo establecido el nivel de confianza de 95% y significancia de 5%, mediante las cuales se evaluaron las variables establecidas en la hipótesis la misma que permitió establecer la independencia de las variables o si están relacionadas. Se siguió el procedimiento que seguidamente desarrollamos:

4.3.1. Hipótesis principal.

H₁: El Proceso de selección de personal si tiene implicancias significativas en el desempeño laboral de los colaboradores del GOREPA- 2021.

H₀: El Proceso de selección de personal no tiene implicancias significativas en el desempeño laboral de los colaboradores del GOREPA- 2021.

Regla de decisión

Significancia: 0.05

Si p-valor < 0.05, rechazar Ho Si p-valor > 0.05, aceptar Ho

Tabla 11 *Correlación de la variable 1 del proceso de selección de personal y la variable 2 desempeño laboral*

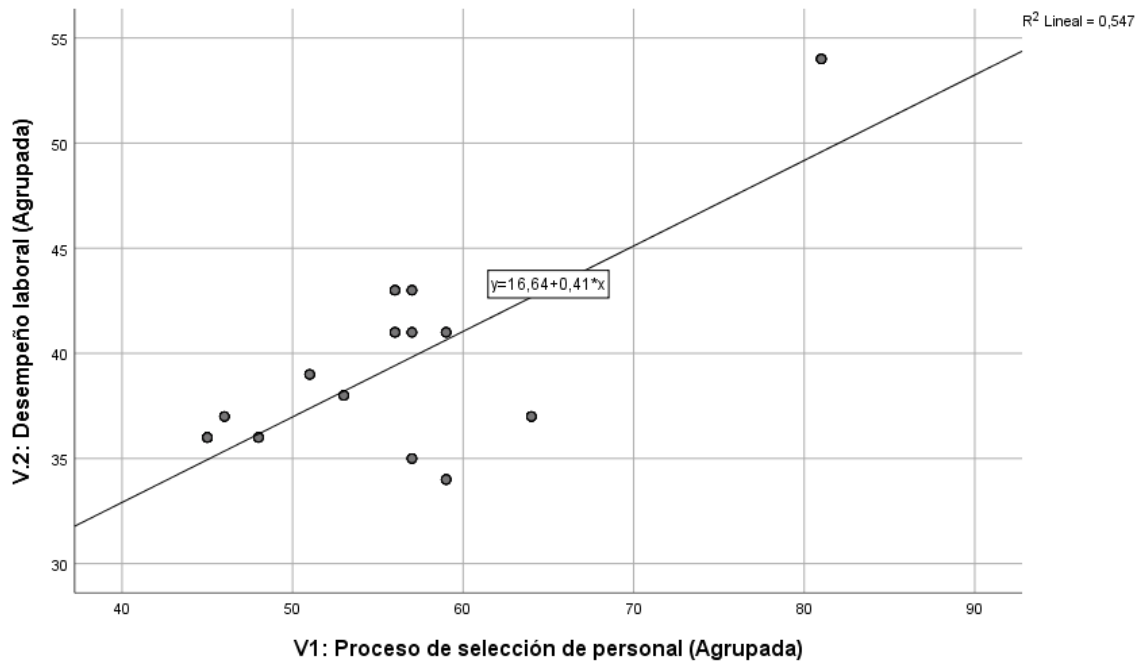
Correlaciones

		V1: Proceso de selección de personal		V.2: Desempeño laboral	
Rho de Spearman	V1: Proceso de selección de personal	Coefficiente de correlación	1,000	,831**	
		Sig. (bilateral)	.	,001	
		N	95	95	
	V.2: Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,831**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,001	.	
		N	95	95	

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

La correlación encontrada es positiva alto con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.831 (83 %), con un nivel de significancia bilateral de 0.001 que es menor a la significación máxima de 0.05 (5%); por lo tanto, se acepta la hipótesis de alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Figura 11 *Correlación de la variable 1 del proceso de selección de personal y la variable 2 desempeño laboral*



Interpretación:

Hipótesis específica 1.

H1: El Proceso de selección de personal si tiene implicancia significativa en la capacidad funcional en el GOREPA - 2021.

Ho: El Proceso de selección de personal no tiene implicancia significativa en la capacidad funcional en el GOREPA - 2021.

Regla de decisión

Significancia: 0.05

Si $p\text{-valor} < 0.05$, rechazar H_0 Si $p\text{-valor} > 0.05$, aceptar H_0

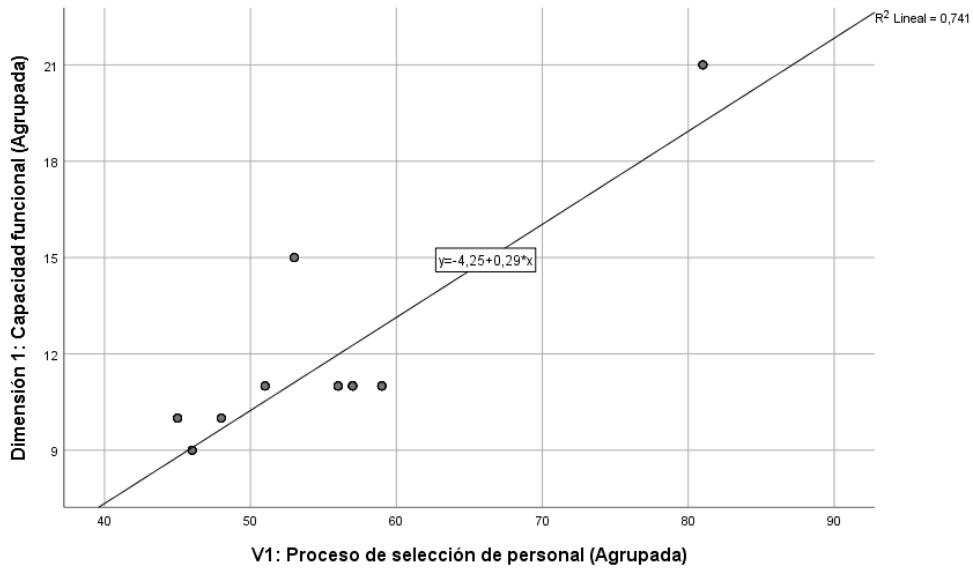
Tabla 12 *Correlación de la variable 1 del proceso de selección de personal y la Dimensión capacidad funcional.*

Correlaciones			V1: Proceso de selección de personal.	Dimensión 1 Capacidad funcional
Rho de Spearman	V1: Proceso de selección de personal	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 95	,783** ,000 95
	Dimensión 1: Capacidad funcional	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,783** ,000 95	1,000 . 95

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

La correlación encontrada es positiva alto con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.783 (78 %), con un nivel de significancia bilateral de 0.000 que es menor a la significación máxima de 0.05 (5%); por lo tanto, se acepta la hipótesis de alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Figura 12 *Correlación de la variable 1 del proceso de selección de personal y la Dimensión capacidad funcional.*



4.3.2. Hipótesis específica 2.

H1: El Proceso de selección de personal si tiene implicancia Significativas en la eficiencia laboral de los directivos del GOREPA - 2021.

Ho: El Proceso de selección de personal no tiene implicancia Significativas en la eficiencia laboral de los directivos del GOREPA - 2021.

Regla de decisión

Significancia: 0.05

Si p-valor < 0.05, rechazar Ho Si p-valor > 0.05, aceptar Ho

Tabla 13 *Correlación de la variable 1 del proceso de selección de personal y la Dimensión eficiencia laboral.*

Correlaciones

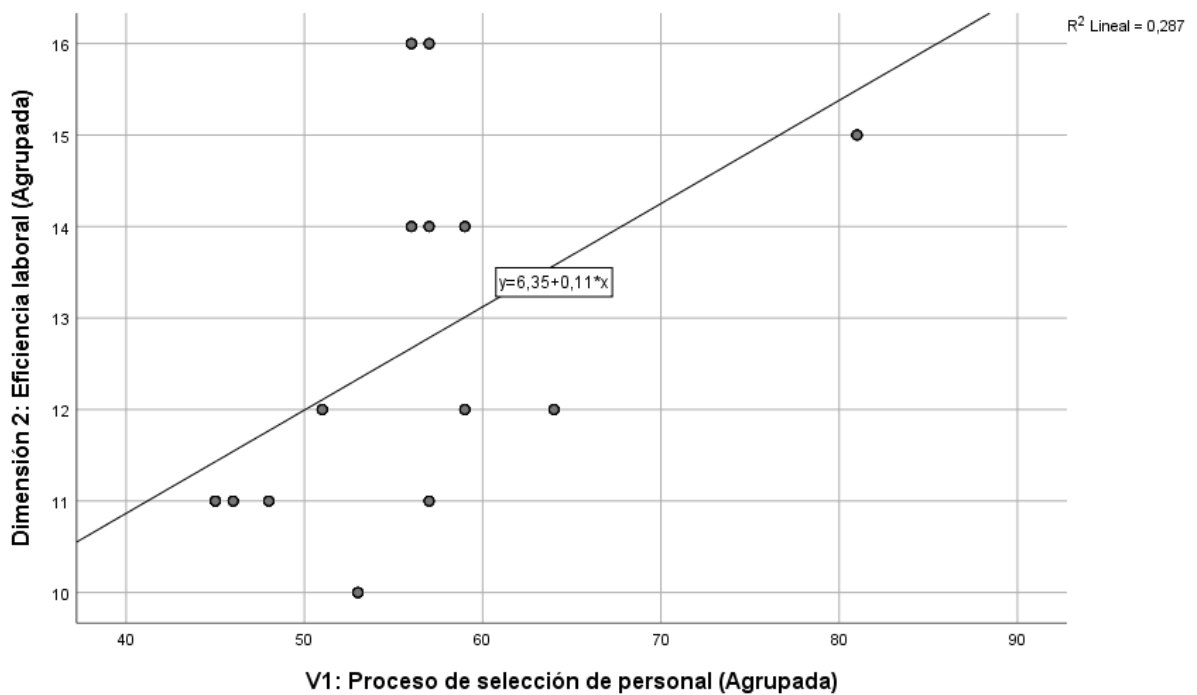
		V1: Proceso de selección de personal	Dimensión 2: Eficiencia laboral
o de Spearman	V1: Proceso de selección de personal	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,570**
		N	95
	Dimensión 2: Eficiencia laboral	Coefficiente de correlación	,570**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000

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

La correlación encontrada es positiva moderado con un coeficiente de correlación de

Rho de Spearman de 0.570 (57 %), con un nivel de significancia bilateral de 0.000 que es menor a la significación máxima de 0.05 (5%); por lo tanto, se acepta la hipótesis de alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Figura 13 *Correlación de la variable 1 del proceso de selección de personal y la Dimensión eficiencia laboral.*



4.3.3. Hipótesis específica 3.

H1: El Proceso de selección de personal si demuestran valor agregado que repercute significativamente en el cumplimiento de metas de la Institución.

Ho: El Proceso de selección de personal no demuestran valor agregado que repercute significativamente en el cumplimiento de metas de la Institución.

Regla de decisión

Significancia: 0.05

Si $p\text{-valor} < 0.05$, rechazar H_0 Si $p\text{-valor} > 0.05$, aceptar H_0

Tabla 14 *Correlación de la variable 1 del proceso de selección de personal y la Dimensión cumplimiento de metas*

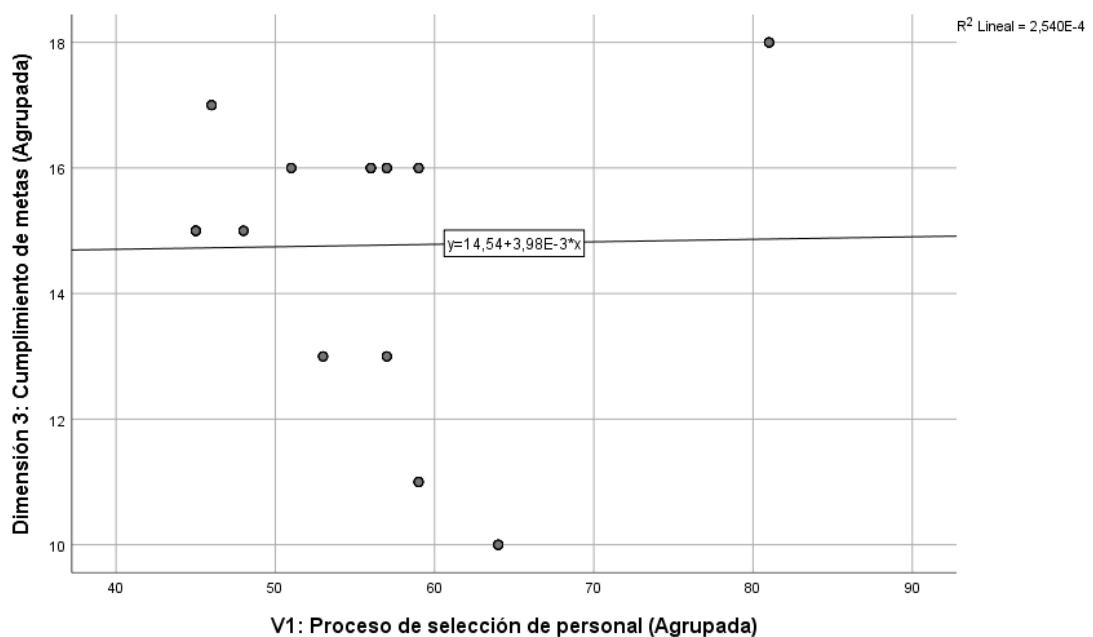
Correlaciones

			V1: Proceso de selección de personal	Dimensión 3: Cumplimiento de metas
Rho de Spearman	V1: Proceso de selección de personal	Coefficiente de correlación	1,000	,642
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95
	Dimensión 3: Cumplimiento de metas	Coefficiente de correlación	,642	1,00
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	95	95

Fuente. Elaboración propia.

La correlación encontrada es positiva moderado con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.642 (64 %), con un nivel de significancia bilateral de 0.000 que es menor a la significación máxima de 0.05 (5%); por lo tanto, se acepta la hipótesis de alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Figura 14 *Correlación de la variable 1 del proceso de selección de personal y la Dimensión cumplimiento de metas*



4.4. Discusión de resultados

La selección de personal influye significativamente en el desempeño laboral de los directivos del GOREPA – 2021. Así, el 55% de los encuestados se encuentran de acuerdo, mientras que el 35% se encuentra totalmente de acuerdo, de un total de 20 encuestados. Asimismo, la correlación encontrada es positiva con un coeficiente de correlación de Pearson (r) de 0.865 (86.5%), con un nivel de significancia bilateral de 0.00 que es menor a la significación máxima de 0.05 (5%), cuyos alcances coinciden con lo indicado por Ávila (2012) en su investigación denominada El desempeño laboral de los egresados de la Licenciatura en Administración de la Universidad Autónoma de Querétaro-México, ya que según este estudio existe relación directa y significativa entre el uso de las teorías con relación al desempeño laboral en la universidad de Querétaro, con una correlación positiva y muy fuerte entre las variables. Siendo el coeficiente de correlación de Spearman igual a 0,898.

Esto permite afirmar que se cumple la teoría de Haro Esquivel (2017) en su estudio El reclutamiento y selección de personal en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa calzado “Gamos” de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua lo cual trata de encontrar *al mejor profesional*, en donde manifiesta que el proceso de selección es clave en el proceso de identificación de la persona ideal para el puesto que se está ofertando y Esquivel, lo estima como un proceso de decidir adecuadamente identificando a los postulantes que cuenten con el conocimiento y habilidades necesarias de acuerdo al perfil de puesto de la organización. Por lo tanto, ya que se habla de perfiles, es el área de talento Humano como la indicada de emprender este proceso y que algunas organizaciones no cuentan con metodologías para este proceso de selección y se centran en experiencias de los colaboradores, Robbins y Ocultar (2014) expresa en su obra *Administración* que el proceso de selección de

personal es una secuencialidad de análisis sistemático sometido a los candidatos para ocupar determinado puesto, con el fin de lograr una plaza segura; debiendo ser elegido el candidato de mejor performance para dicho puesto.

Hipótesis específica N.º 1

La colocación del personal influye significativamente en la Capacidad Funcional en los directivos del GOREPA -2021 Así, el 70% de los encuestados se encuentra de acuerdo y el 20% se encuentra totalmente de acuerdo; del total de 20 encuestados. La correlación encontrada es positiva con un coeficiente de correlación de Pearson (r) de 0.862(86.2%), con un nivel de significancia bilateral de 0.00 que es menor a la significación máxima de 0.05 (5%). Los resultados concuerdan con lo indicado por Castillo (2017) en la tesis titulada La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo - 2017, en el que se concluye que para mejorar el desempeño laboral de los directivos se debe consignar un modelo de selección de personal óptimo que permita la contratación e inserción de talentos bien preparados y capacitados que permitan garantizar el cumplimiento de metas y objetivos institucionales.

Hipótesis específica N.º 2

La Clasificación del personal influye significativamente en la Eficiencia Laboral de los Directivos del GOREPA-2021. Así, el 45% de los encuestados se encuentra de acuerdo y el 40% totalmente de acuerdo; del total de 20 encuestados. La correlación encontrada es positiva con un coeficiente de correlación de Pearson (r) de 0.674 (67.4%), con un nivel de significancia bilateral de 0.00 que es menor a la significación máxima de

0.05 (5%). Los resultados concuerdan con lo indicado por Mazuelos (2013) en su estudio titulada Efectos de la aplicación de un modelo por competencias en la

selección de personal docente de una institución dedicada a la enseñanza de idioma, en donde el autor concluyó que los indican que si existen efectos después de la implementación del enfoque de competencias para la contratación de profesores asimismo se determinaron algunos errores en los procedimientos y desempeño del mismo.

Hipótesis específica N.º 3

La evaluación del personal influye significativamente en el desempeño laboral de los Directivos del GOREPA-2021. Así, el 50% de los encuestados se encuentra de acuerdo y el 30% totalmente de acuerdo; del total de 20 encuestados. La correlación encontrada es positiva con un coeficiente de correlación de Pearson (r) de 0.848 (84.8%), con un nivel de significancia bilateral de 0.00 que es menor a la significación máxima de (5%). Los resultados se relacionan con lo indicado por Casas (2016) en la tesis titulada La motivación y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, en la cual se concluyó que la escuela de posgrado no utiliza métodos para seleccionar al personal. Así mismo no existe una comisión especializada que evalué el desempeño individual de cada directivo, ello no permite definir si el directivo está comprometido los objetivos y metas de su organización.

CONCLUSIONES

La captación y Selección de personal en el Gobierno regional no es la más adecuada advirtiéndose que en los procesos se desarrollan de manera figurativa para mostrar que se está cumpliendo con lo establecido de acuerdo a las normas laborales sin embargo priman cuestiones partidarias y un alto grado de nepotismo lo cual conlleva insertar profesionales sin el perfil adecuado y por ende el incumplimiento de objetivos y metas institucionales.

El desempeño laboral de los trabajadores es de un nivel medio ya que no se tienen en muchos casos el perfil para el puesto adecuado para la realización de sus labores, principal problema dentro de las instituciones públicas generando conformismo, poco compromiso y una pésima atención a los usuarios de la institución.

Desconocimiento de los instrumentos de gestión dado su importancia y vitalidad para enmarcar el rumbo de las acciones en la institución pese a ello en el gobierno regional existe personas que no tienen conocimiento de que se trata y por ende desconocen algunas funciones.

La eficiencia, efectividad y productividad es muy difícil de medir ya que no se efectúa evaluaciones permanentes de desempeño es más los trabajadores se rehúsan a ello.

RECOMENDACIONES

Se debería realizar una captación, selección y requerimiento en función a los objetivos e interés de la institución y no para satisfacer intereses particulares o partidarios.

La actitud es importante, pero a ello se debe incrementar los equipos necesarios para un mejor desempeño.

Se debe hacer un exhaustivo análisis sobre el puesto antes de designar a un personal de la misma manera evaluar a los postulantes para que pueda tener mejores resultados.

Realizar capacitaciones sobre los documentos de gestión y su importancia dentro de la administración pública.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alvarado, W. (2014). *El Reclutamiento y Selección de Personal en el desempeño laboral delos colaboradores en la Empresa calzado "Gamo´s" de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua (tesis de titulación)*. Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/7788>
- Barceló, J. (29 de Agosto de 2016). *La importancia de una buena selección de personal*. Obtenido de <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/capital-humano/la-importancia-de-una-buena-seleccion-de-personal/>
- BDO. (2016). *Pautas para brindar feedback y conseguir resultados positivos*. Lima: BDO Consulting. Obtenido de <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/BDO-Pautas-para-Brindar-Feedback-y-Conseguir-Resultados-Positivos.pdf>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Colombia: Pearson. Obtenido de https://www.academia.edu/25497606/Metodología_de_la_Investigación
- Cancinos, A. (2015). *Selección de personal y desempeño laboral Estudio que se realizó en un Ingenio Azucarero de la Costa Sur (Tesis de Grado)*. Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, México. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Cancinos-Andrea.pdf>
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos*. México D.F: Mac Graw -Hill.
- Cristancho, F. (27 de Noviembre de 2015). *Clima Laboral y su Influencia en la Productividad de la Organización*. Obtenido de <http://blog.talentclue.com/clima-laboral-y-su-influencia-en-la-productividad-de-la-organizacion>
- Dessler, G. & Varela, R. (2017). *Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano (6ta. ed.)*. México D.F: Pearson.
- Deza, J. & Muñoz, S. (2012). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Ediciones Universidad Alas Peruanas.

- Díaz, E. & Vilchez, J. (2018). *Selección de Personal y su Influencia en el Desempeño Laboral de los colaboradores del área operativa del sector hotelero de las categorías tres y cuatro estrellas de la ciudad de Chiclayo, Perú – 2017 (Tesis de titulación)*. Universidad San Martín de Porres, Chiclayo. Obtenido de <http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/handle/usmp/4548>
- Factorial. (15 de Mayo de 2019). *¿Qué son los Recursos Humanos?. Factorial*. Recuperado el 20 de Agosto de 2019, de <https://factorialhr.es/blog/que-son-recursos-humanos-definicion/>
- Flores, J. (2014). *Contabilidad para Gerencia. 2da edición*. Lima: Pacífico Editores S.A.C.
- Galindo, Y. (2015). *Relación entre la Selección de Personal y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la oficina registral, SUNARP, Tacna, 2015 (Tesis de maestría)*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa. Obtenido de URI: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5714>
- García, J. (31 de Mayo de 2017). *6 técnicas para la selección de personal. waribo*. Obtenido de <http://www.waribo.es/blog/6-tecnicas-para-la-seleccion-de-personal/>
- Godínez, M. (6 de Octubre de 2015). *Consecuencias de un mal desempeño laboral*. Recuperado el 25 de Octubre de 2019, de <http://www.bigriverclick.com/principal/blog/post/consecuencias-de-un-mal-desempeno-laboral-sistema-de-rrhh>
- Goldman, K. (14 de Julio de 2014). *Variables que afectan el desempeño laboral. Gestipolis*. Recuperado el 25 de Octubre de 2019, de <https://www.gestipolis.com/variables-que-afectan-el-desempeno-laboral/>
- Gómez, L., Balkin, D. & Cardy, R. (2016). *Gestión de Recursos Humanos (8ta. edic.)*. Madrid, España: Pearson.

- Gonzalez, M. (2015). *Selección de personal: buscando al mejor candidato*. México D.F.: Alfaomega.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F: McGraw-Hill/Interamericana.
- HR Trends. (29 de Junio de 2018). *10 pasos para reclutar personal para tu empresa*. Obtenido de <http://empresas.infoempleo.com/hrtrends/pasos-reclutar-personal> Human Vision Consulting. (18 de Julio de 2021). *Consecuencias de una mala selección de personal*. Recuperado el 25 de Octubre de 2019, de <https://www.humanvisioncg.com/single-post/2017/07/18/Consecuencias-de-una-mala-selecci%C3%B3n-de-personal>
- Manco, C. (2018). *Reclutamiento y selección del personal y el desempeño aboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica 2016 (Tesis de maestría)*. Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/16208>
- McGuigan, F. (1996). *Psicología experimental: métodos de investigación: traducido de la 6 edición en Inglés*. México: Prentice-Hall.
- Medina, A. (2017). *La selección de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa LO&LO (Tesis de Licenciatura)*. Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador. Obtenido de <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/25037/1/TESIS-ALBERTO-MEDINA%20%281%29.pdf>
- Pesantez, H. (2014). *El Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del GADMP Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio de Pujili (tesis de titulación)*. UniversidadTécnica de

Ambato, Ambato,Ecuador. Obtenido de

<http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/9294>

Pinzón, K. (2017). *Evaluación del Desempeño Laboral de hombres y mujeres de las pequeñas y medianas empresas de Ocaña (tesis de grado)*. Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, Ocaña, Colombia. Obtenido de repositorio.ufpso.edu.co:8080/dspaceufpso/handle/123456789/1696

ANEXOS

Anexo 1: Cuestionario proceso de selección de personal

Cuestionario proceso de selección de personal

Estimado Sr. (a):

El presente tiene por objetivo, conocer EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU IMPLICANCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DIRECTIVOS DEL GOREPA - 2021, espero su colaboración, respondiendo con sinceridad el presente cuestionario, la cual es estrictamente confidencial.

Lea usted con atención y conteste a las preguntas marcando con “x” en una sola alternativa

1. Totalmente inefectivo	2. Inefectivo	3. Indiferente	4. Efectivo	5. Totalmente efectivo
--------------------------------	------------------	-------------------	-------------	------------------------------

V.I. Proceso de selección de personal	1	2	3	4	5
Dimensión: Sección de personal					
1. Considera que al realizar un adecuado proceso de selección de personal originaría que se mejore el desempeño laboral en la organización.					
2. Durante la entrevista a postulantes, un miembro del comité propone hacer preguntas no relacionadas con el perfil del puesto					
3. Un superior le sugiere favorecer a un candidato					
4. El elemento es indispensable en el perfil de un puesto público					
Dimensión: Colocación					

4. En la Selección de personal, para la integración de nuevos colaboradores es fundamental que se especifique dónde, cómo y en qué condiciones se va a llevar el reclutamiento de los postulantes					
5. Es importante que durante la integración de nuevos colaboradores se tenga criterios para la selección dependiendo la cantidad de puestos que en verdad se requiere en la organización					
6. La colocación de un servidor público debe garantizar principalmente la afinidad personal con la jefatura inmediata					
7. Luego de un concurso, el candidato ganador es asignado a un puesto distinto al convocado.					
8. Un trabajador recién incorporado presenta dudas sobre el uso del sistema informático institucional					
Dimensión: Clasificación					
9. Para desarrollar la formación del personal es esencial que se realice una selección de personal adecuada para que realmente se invierta en el candidato					
10. Ante la selección de personal para un puesto dentro de la compañía, es importante evaluar el desarrollo del potencial del candidato					
11. La clasificación inicial de postulantes en un concurso público se realiza. Garantizar la participación de todos los inscritos principalmente para:					

12. Un postulante reclama porque no aparece en la lista de admitidos sin embargo les admitirlo por decisión del comité, aunque no cumpla requisitos					
13. La clasificación de postulantes se realizan en forma discrecional, según la confianza de la jefatura.					
14. Es esencial analizar el desarrollo de la conducta de un candidato cuando se le seleccione para un cargo superior					
Dimensión: Valor agregado					
15. Para seleccionar a un personal, es importante elaborar una base de datos de los candidatos que nos de información cuantitativa y cualitativa que permita evaluar al candidato					
16. Es importante que se realice auditorias permanentes a los procesos de trabajo que realizan los trabajadores y así seleccionar al personal más idóneo para el cargo					
17. El valor agregado de un proceso de selección en una institución pública se refleja cuando se contrata al candidato recomendado por la autoridad					
18. Una selección transparente y objetiva genera valor agregado porque mejora la confianza ciudadana en la institución					
19. Un beneficio adicional de realizar una adecuada selección de personal es disminuir la inversión en inducción					

Anexo 2: Cuestionario desempeño laboral

Cuestionario para desempeño laboral.

Estimado Sr. (a):

El presente tiene por objetivo, conocer EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU IMPLICANCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DIRECTIVOS DEL GOREPA - 2021, espero su colaboración, respondiendo con sinceridad el presente cuestionario, la cual es estrictamente confidencial.

Lea usted con atención y conteste a las preguntas marcando con “x” en una sola alternativa.

1. Totalmente falso	2. Falso	3. A veces	4. Verdadero	5. Totalmente verdadero
---------------------------	----------	------------	-----------------	-------------------------------

V.D. Desempeño laboral	1	2	3	4	5
Dimensión: Capacidad funcional					
20. Considera que utilizar procesos para evaluar el desempeño laboral, influye para que éste mejore en la organización					
21. Considera importante identificar la visión y misión para que la evaluación del desempeño laboral de cada trabajador trabaje en objetivos comunes					
22. Identificar las competencias que el trabajador aporta para desarrollar sus funciones con éxito permitirá que se evalúe el desempeño del colaborador					
22. Identificar las habilidades y técnicas que el trabajador aporta para desarrollar sus funciones con éxito permitirá que se evalúe el desempeño del colaborador					

23. Considera importante identificar los objetivos estratégicos para que la evaluación del desempeño laboral de cada trabajador trabaje en objetivos comunes				
Dimensión: Eficiencia laboral				
24. Es importante medir los rasgos de personalidad del trabajador para conocer si es confiable o leal a la organización y como ello influye en su desempeño laboral				
25. El supervisor debe analizar los comportamientos del trabajador como el saber trabajar en equipo para evaluar así su desempeño laboral				
26. Se debe evaluar los resultados de cada trabajador como cantidad de productos fabricados o vendidos para que así se evalúe su desempeño laboral				
27. El servidor público demuestra eficiencia laboral cuando realiza sus tareas dentro de los plazos establecidos con calidad adecuada				
28. Si un trabajador realiza sus funciones utilizando racionalmente los materiales y herramientas asignados, está demostrando iniciativa persona.				
Dimensión: Cumplimiento de metas				
29. Es esencial que el supervisor se entreviste con el trabajador para informarle sobre su rendimiento y discutir de salarios en base de su desempeño realizado en un período				

30. Es importante que, para mejorar el desempeño del trabajador, el supervisor le capacite y le oriente para que aumente su rendimiento					
31. Un trabajador cumple con la dimensión “cumplimiento de metas” cuando realiza tareas sin importar el resultado final.					
32. Si un funcionario entrega un proyecto en la fecha establecida y con la calidad requerida, se considera que cumplió adecuadamente las metas asignadas					
33. Un colaborador realiza varias tareas al día, pero no concluye las más importantes establecidas en su plan de trabajo. Esto indica alto compromiso con sus funciones					

Anexo 3: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Tesis: EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU IMPLICANCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DIRECTIVOS DEL GOREPA - 2021				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
Problema General	Objetivos General	Hipótesis general	Variable Independiente.	Tipo investigación:
¿Cómo es el proceso de selección de personal y cuáles son las implicancias en el desempeño laboral de los colaboradores es del GOREPA-2021?	Determinar el proceso de selección de personal y sus implicancias en el desempeño laboral de los colaboradores del GOREPA-2021	El Proceso de selección de personal si tiene implicancias positivas en el desempeño laboral de los colaboradores del GOREPA-2021.	Proceso de Selección de Personal Indicadores: Colocación de Personal. Clasificación. Valor Agregado.	Aplicada Nivel: descriptivo, explicativo Método de investigación: Deductivo Diseño de investigación: correlacional de corte transversal

Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis Específicas		
			<u>Variable</u> <u>Dependie</u> <u>nte.</u>	<u>Población y</u> <u>Muestra:</u> 125
a) ¿La colocación del Personal Directivo tiene implicancia en la capacidad funcional en el GOREPA - 2021?	a) Describir la colocación del Personal Directivo y su implicancia en la capacidad funcional en el GOREPA - 2021.	a) La colocación del Personal Directivo si tiene implicancia significativa en la capacidad funcional en el GOREPA - 2021.	Desempeño laboral. <u>Indicadores:</u> Capacidad Funcional. Eficiencia laboral. Cumplimiento de metas.	servidores administrativos del GOREPA <u>Muestra</u> La muestra no probabilística es de 95 servidores administrativos del GOREPA
b) ¿La Clasificación de personal tiene implicancia en la	b) Describir la Clasificación de personal y su	b) La Clasificación de personal si tiene		<u>Técnicas e</u> <u>Instrumento</u> <u>s:</u>

<p>eficiencia laboral de los directivos del GOREPA - 2021?</p> <p>c) ¿Los directivos del GOREPA muestran valor agregado que implique en el cumplimiento de metas de la Institución?</p>	<p>implicancia en la eficiencia laboral de los directivos del GOREPA - 2021.</p> <p>c) Describir si los directivos del GOREPA muestran valor agregado que implique en el cumplimiento de metas de la Institución</p>	<p>implicancia a Significativas en la eficiencia laboral de los directivos del GOREPA - 2021.</p> <p>c) Los directivos del GOREPA demuestran valor agregado que repercute positivamente en el cumplimiento de metas de</p>		<p>(Encuesta - Cuestionario)</p> <p>.</p> <p>(Observación - Guía de Observación)</p> <p>.</p> <p>(Análisis Documental - Guía de Análisis Documental)</p>
---	--	--	--	--

	n.	la		
		Institució		

Anexo 4: Base de datos proceso de selección de personal

Ge ner o	V1: Proceso de selección de personal																			
	Dimensión 1: Selección de personal				Dimensión 2: Colación					Dimensión 3: Clasificación					Dimensión 4: Valor agregado					
	v1D11	v1D12	v1D13	v1D14	v1D25	v1D26	v1D27	v1D28	v1D29	v1D310	v1D311	v1D312	v1D313	v1D314	v1D315	v1D416	v1D417	v1D418	v1D419	v1D420
1	5	4	3	3	2	2	3	4	2	3	3	2	2	4	4	3	3	2	2	3
1	4	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	2	2	4	4	3	3	2	2	3
1	4	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	2	2	4	4	3	3	2	2	3
1	4	3	3	2	2	2	3	4	2	3	3	2	2	4	4	3	3	2	2	3
1	4	3	3	2	2	2	3	4	2	3	3	2	2	4	4	3	3	2	2	3
1	4	3	2	2	2	2	3	4	2	3	2	2	2	4	4	3	3	1	1	2
1	4	2	2	2	1	1	3	5	1	2	2	4	1	3	5	2	2	1	1	2
1	4	2	2	2	1	1	2	5	1	2	2	4	1	3	5	2	2	1	1	2
2	2	2	2	4	1	1	2	5	1	2	2	4	1	3	5	2	2	1	1	2
2	2	2	1	4	1	1	2	5	1	2	2	4	1	5	5	2	2	1	1	4
2	2	2	1	4	1	3	2	5	1	1	2	4	1	5	5	2	4	1	3	4
2	3	2	4	4	1	3	2	3	3	1	1	4	3	5	3	1	4	3	3	4
2	3	1	4	4	3	3	4	3	3	1	1	3	3	5	3	1	4	3	3	4
1	3	1	4	5	3	4	4	3	3	4	1	3	3	2	3	1	4	3	5	5
2	3	1	5	5	5	4	5	2	4	5	4	5	5	2	2	4	5	5	5	5
1	5	4	3	3	2	2	3	4	2	3	3	2	2	4	4	3	3	2	2	3
1	4	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	2	2	4	4	3	3	2	2	3
1	4	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	2	2	4	4	3	3	2	2	3

1	4	3	3	2	2	2	3	4	2	3	3	2	2	4	4	3	3	2	2	3
1	4	3	3	2	2	2	3	4	2	3	3	2	2	4	4	3	3	2	2	3
1	4	3	2	2	2	2	3	4	2	3	2	2	2	4	4	3	3	1	1	2
1	4	2	2	2	1	1	3	5	1	2	2	4	1	3	5	2	2	1	1	2
1	4	2	2	2	1	1	2	5	1	2	2	4	1	3	5	2	2	1	1	2
2	2	2	2	4	1	1	2	5	1	2	2	4	1	3	5	2	2	1	1	2
2	2	2	1	4	1	1	2	5	1	2	2	4	1	5	5	2	2	1	1	4
2	2	2	1	4	1	3	2	5	1	1	2	4	1	5	5	2	4	1	3	4
2	3	2	4	4	1	3	2	3	3	1	1	4	3	5	3	1	4	3	3	4
2	3	1	4	4	3	3	4	3	3	1	1	3	3	5	3	1	4	3	3	4
1	3	1	4	5	3	4	4	3	3	4	1	3	3	2	3	1	4	3	5	5
2	3	1	5	5	5	4	5	2	4	5	4	5	5	2	2	4	5	5	5	5
1	5	4	3	3	2	2	3	4	2	3	3	2	2	4	4	3	3	2	2	3
1	4	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	2	2	4	4	3	3	2	2	3
1	4	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	2	2	4	4	3	3	2	2	3
1	4	3	3	2	2	2	3	4	2	3	3	2	2	4	4	3	3	2	2	3
1	4	3	3	2	2	2	3	4	2	3	3	2	2	4	4	3	3	2	2	3
1	4	3	2	2	2	2	3	4	2	3	2	2	2	4	4	3	3	1	1	2
1	4	2	2	2	1	1	3	5	1	2	2	4	1	3	5	2	2	1	1	2
1	4	2	2	2	1	1	2	5	1	2	2	4	1	3	5	2	2	1	1	2
2	2	2	2	4	1	1	2	5	1	2	2	4	1	3	5	2	2	1	1	2
2	2	2	1	4	1	1	2	5	1	2	2	4	1	5	5	2	2	1	1	4
2	2	2	1	4	1	3	2	5	1	1	2	4	1	5	5	2	4	1	3	4
2	3	2	4	4	1	3	2	3	3	1	1	4	3	5	3	1	4	3	3	4

2	3	1	4	4	3	3	4	3	3	1	1	3	3	5	3	1	4	3	3	4
1	3	1	4	5	3	4	4	3	3	4	1	3	3	2	3	1	4	3	5	5
2	3	1	5	5	5	4	5	2	4	5	4	5	5	2	2	4	5	5	5	5
1	5	4	3	3	2	2	3	4	2	3	3	2	2	4	4	3	3	2	2	3
1	4	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	2	2	4	4	3	3	2	2	3
1	4	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	2	2	4	4	3	3	2	2	3
1	4	3	3	2	2	2	3	4	2	3	3	2	2	4	4	3	3	2	2	3
1	4	3	3	2	2	2	3	4	2	3	3	2	2	4	4	3	3	2	2	3
1	4	3	2	2	2	2	3	4	2	3	2	2	2	4	4	3	3	1	1	2
1	4	2	2	2	1	1	3	5	1	2	2	4	1	3	5	2	2	1	1	2
1	4	2	2	2	1	1	2	5	1	2	2	4	1	3	5	2	2	1	1	2
2	2	2	2	4	1	1	2	5	1	2	2	4	1	3	5	2	2	1	1	2
2	2	2	1	4	1	1	2	5	1	2	2	4	1	5	5	2	2	1	1	4
2	2	2	1	4	1	3	2	5	1	1	2	4	1	5	5	2	4	1	3	4
2	3	2	4	4	1	3	2	3	3	1	1	4	3	5	3	1	4	3	3	4
2	3	1	4	4	3	3	4	3	3	1	1	3	3	5	3	1	4	3	3	4
1	3	1	4	5	3	4	4	3	3	4	1	3	3	2	3	1	4	3	5	5
2	3	1	5	5	5	4	5	2	4	5	4	5	5	2	2	4	5	5	5	5
1	5	4	3	3	2	2	3	4	2	3	3	2	2	4	4	3	3	2	2	3
1	4	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	2	2	4	4	3	3	2	2	3
1	4	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	2	2	4	4	3	3	2	2	3
1	4	3	3	2	2	2	3	4	2	3	3	2	2	4	4	3	3	2	2	3
1	4	3	3	2	2	2	3	4	2	3	3	2	2	4	4	3	3	2	2	3
1	4	3	2	2	2	2	3	4	2	3	2	2	2	4	4	3	3	1	1	2

1	4	2	2	2	1	1	3	5	1	2	2	4	1	3	5	2	2	1	1	2
1	4	2	2	2	1	1	2	5	1	2	2	4	1	3	5	2	2	1	1	2
2	2	2	2	4	1	1	2	5	1	2	2	4	1	3	5	2	2	1	1	2
2	2	2	1	4	1	1	2	5	1	2	2	4	1	5	5	2	2	1	1	4
2	2	2	1	4	1	3	2	5	1	1	2	4	1	5	5	2	4	1	3	4
2	3	2	4	4	1	3	2	3	3	1	1	4	3	5	3	1	4	3	3	4
2	3	1	4	4	3	3	4	3	3	1	1	3	3	5	3	1	4	3	3	4
1	3	1	4	5	3	4	4	3	3	4	1	3	3	2	3	1	4	3	5	5
2	3	1	5	5	5	4	5	2	4	5	4	5	5	2	2	4	5	5	5	5
1	5	4	3	3	2	2	3	4	2	3	3	2	2	4	4	3	3	2	2	3
1	4	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	2	2	4	4	3	3	2	2	3
1	4	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	2	2	4	4	3	3	2	2	3
1	4	3	3	2	2	2	3	4	2	3	3	2	2	4	4	3	3	2	2	3
1	4	3	3	2	2	2	3	4	2	3	3	2	2	4	4	3	3	2	2	3
1	4	3	2	2	2	2	3	4	2	3	2	2	2	4	4	3	3	1	1	2
1	4	2	2	2	1	1	3	5	1	2	2	4	1	3	5	2	2	1	1	2
1	4	2	2	2	1	1	2	5	1	2	2	4	1	3	5	2	2	1	1	2
2	2	2	2	4	1	1	2	5	1	2	2	4	1	3	5	2	2	1	1	2
2	2	2	1	4	1	1	2	5	1	2	2	4	1	5	5	2	2	1	1	4
2	2	2	1	4	1	3	2	5	1	1	2	4	1	5	5	2	4	1	3	4
2	3	2	4	4	1	3	2	3	3	1	1	4	3	5	3	1	4	3	3	4
2	3	1	4	4	3	3	4	3	3	1	1	3	3	5	3	1	4	3	3	4
1	3	1	4	5	3	4	4	3	3	4	1	3	3	2	3	1	4	3	5	5
2	3	1	5	5	5	4	5	2	4	5	4	5	5	2	2	4	5	5	5	5

2	3	1	4	5	3	4	4	3	3	4	1	3	3	2	3	1	4	3	5	5
2	3	1	5	5	5	4	5	2	4	5	4	5	5	2	2	4	5	5	5	5
2	5	4	3	3	2	2	3	4	2	3	3	2	2	4	4	3	3	2	2	3
2	3	1	4	4	3	3	4	3	3	1	1	3	3	5	3	1	4	3	3	4
1	3	1	4	5	3	4	4	3	3	4	1	3	3	2	3	1	4	3	5	5

Anexo 5: Desempeño laboral

V2: Desempeño laboral														
Dimensión 1: Capacidad funcional					Dimensión 2: Eficiencia laboral					Dimensión 3: Cumplimiento de metas				
v1D321	v2D122	v2D123	v2D124	v2D125	v2D226	v2D227	v2D228	v2D229	v2D230	v2D331	v2D332	v2D333	v2D334	v2D335
2	3	1	3	2	2	1	4	4	3	3	2	4	4	3
2	3	1	3	2	2	3	4	4	3	3	2	4	4	3
2	3	1	3	2	2	1	4	4	3	3	2	4	4	3
2	3	1	3	2	2	1	4	4	3	3	2	4	4	3
2	3	1	3	2	2	3	4	4	3	3	2	4	4	3
2	3	1	3	2	2	1	4	3	2	2	2	5	4	3
1	2	1	2	3	1	2	3	3	2	3	2	5	5	2
1	2	2	2	3	1	2	3	3	2	2	1	5	5	2
1	2	2	2	3	1	2	3	3	2	2	1	5	5	2
1	2	2	2	3	1	2	3	3	2	2	1	5	5	2
1	1	4	4	5	1	2	2	3	2	2	1	3	5	2
3	1	2	4	1	3	3	2	2	1	1	3	3	5	1
3	1	2	4	1	3	4	2	2	1	1	3	3	3	1
3	4	3	4	1	3	4	2	2	1	1	3	2	3	1
4	4	3	5	5	4	5	1	1	4	4	4	2	3	5
2	3	1	3	2	2	1	4	4	3	3	2	4	4	3
2	3	1	3	2	2	3	4	4	3	3	2	4	4	3
2	3	1	3	2	2	1	4	4	3	3	2	4	4	3
2	3	1	3	2	2	1	4	4	3	3	2	4	4	3
2	3	1	3	2	2	3	4	4	3	3	2	4	4	3
2	3	1	3	2	2	1	4	3	2	2	2	5	4	3
1	2	1	2	3	1	2	3	3	2	3	2	5	5	2
1	2	2	2	3	1	2	3	3	2	2	1	5	5	2
1	2	2	2	3	1	2	3	3	2	2	1	5	5	2
1	2	2	2	3	1	2	3	3	2	2	1	5	5	2
1	1	4	4	5	1	2	2	3	2	2	1	3	5	2
3	1	2	4	1	3	3	2	2	1	1	3	3	5	1
3	1	2	4	1	3	4	2	2	1	1	3	3	3	1
3	4	3	4	1	3	4	2	2	1	1	3	2	3	1
4	4	3	5	5	4	5	1	1	4	4	4	2	3	5
2	3	1	3	2	2	1	4	4	3	3	2	4	4	3
2	3	1	3	2	2	3	4	4	3	3	2	4	4	3
2	3	1	3	2	2	1	4	4	3	3	2	4	4	3
2	3	1	3	2	2	1	4	4	3	3	2	4	4	3
2	3	1	3	2	2	3	4	4	3	3	2	4	4	3
2	3	1	3	2	2	1	4	4	3	3	2	4	4	3
2	3	1	3	2	2	1	4	3	2	2	2	5	4	3
1	2	1	2	3	1	2	3	3	2	3	2	5	5	2

1	2	2	2	3	1	2	3	3	2	2	1	5	5	2
1	2	2	2	3	1	2	3	3	2	2	1	5	5	2
1	1	4	4	5	1	2	2	3	2	2	1	3	5	2
3	1	2	4	1	3	3	2	2	1	1	3	3	5	1
3	1	2	4	1	3	4	2	2	1	1	3	3	3	1
3	4	3	4	1	3	4	2	2	1	1	3	2	3	1
4	4	3	5	5	4	5	1	1	4	4	4	2	3	5
3	4	3	4	1	3	4	2	2	1	1	3	2	3	1
4	4	3	5	5	4	5	1	1	4	4	4	2	3	5
2	3	1	3	2	2	1	4	4	3	3	2	4	4	3
3	1	2	4	1	3	4	2	2	1	1	3	3	3	1
3	4	3	4	1	3	4	2	2	1	1	3	2	3	1