



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Procesos de selección y perfiles de puestos en la UGEL, Alto
Amazonas - 2021

AUTORA:

Vasquez Melendez de Reategui, Jessica (ORCID: 0000-0001-9918-1689)

ASESOR:

Dr. Sánchez Dávila, Keller (ORCID: 0000-0003-3911-3806)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA :

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TARAPOTO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, a mi esposo Lenin por sus palabras de motivación y no dejarme sola hasta cumplir este valioso sueño, a mí comadre Lilia Etelvina del Carmen por su respaldo en cada etapa de mi vida y animarme a continuar creciendo profesionalmente, a mi adorada hija Yiskah Rosa Isabella que es mi gran motivación en la lucha del día a día.

Jessica

Agradecimiento

A los docentes de gran sabiduría de esta preciosa universidad, que se han esforzado por hacerme llegar con responsabilidad a este último proceso, al Dr. Keller Sánchez, por su paciencia; capacidad, dedicación y ganas de transmitirme su conocimiento con el objetivo de culminar el desarrollo de mi tesis con éxito.

La autora

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	iv
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	33
3.1. Tipo y diseño de investigación	33
3.2. Variables y operacionalización	33
3.3. Población, muestra y muestreo, unidad de análisis	34
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	35
3.5. Procedimientos	38
3.6. Método de análisis de datos.....	38
3.7. Aspectos éticos	38
IV. RESULTADOS	39
V. DISCUSIÓN.....	44
VI. CONCLUSIONES	49
VII. RECOMENDACIONES.....	51
REFERENCIAS	53
ANEXOS	62

Índice de tablas

Tabla 1.	Nivel de aplicación de los procesos de selección en la UGEL de Alto Amazonas, 2021.....	31
Tabla 2.	Nivel de aplicación de los perfiles de puestos en la UGEL de Alto Amazonas, 2021.....	32
Tabla 3.	Prueba de normalidad.....	32
Tabla 4.	Relación entre la etapa preparatoria y los perfiles de puesto en la UGEL de Alto Amazonas, 2021.....	33
Tabla 5.	Relación entre la convocatoria y reclutamiento y los perfiles de puesto en la UGEL de Alto Amazonas, 2021.....	34
Tabla 6.	Relación entre la evaluación y los perfiles de puesto en la UGEL de Alto Amazonas, 2021.....	35
Tabla 7.	Relación entre los procesos de selección y los perfiles de puesto en la UGEL de Alto Amazonas, 2021.....	36

Índice de figuras

Figura 1	Gráfico de dispersión entre el procesos de selección y los perfiles de puesto.....	36
-----------------	--	----

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre los procesos de selección y los perfiles de puesto en la UGEL, Alto Amazonas - 2021. La investigación fue tipo básica, diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional, cuya población y muestra fue de 58 colaboradores. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados determinaron que el nivel de aplicación de los procesos de selección, fue medio en 45 %, bajo en 31 % y alto en 24 %; la aplicación de los perfiles de puestos, fue medio en 41 %, bajo en 35 % y alto en 24 %. Concluyendo que existe relación significativa entre los procesos de selección y los perfiles de puesto en la UGEL, Alto Amazonas - 2021, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman fue de 0,973 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 (p-valor 0.01); además, solo el 94.67 % de los procesos de selección influye en los perfiles de puesto.

Palabras clave: Procesos, selección, perfiles.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between the selection processes and the job profiles in the UGEL, Alto Amazonas - 2021. The research was basic type, non-experimental, cross-sectional and descriptive correlational design, whose population and sample was 58 collaborators. The data collection technique was the survey and the questionnaire as an instrument. The results determined that the level of application of the selection processes was medium in 45%, low in 31% and high in 24%; the application of job profiles was medium in 41%, low in 35% and high in 24%. Concluding that there is a significant relationship between the selection processes and the job profiles in the UGEL, Alto Amazonas - 2021, since the statistical analysis of Spearman's Rho was 0.973 (very high positive correlation) and a p value equal to 0.000 (p-value < 0.01); In addition, only 94.67% of the selection processes influence the job profiles.

Keywords: Processes, selection, profiles.

I. INTRODUCCIÓN

Para hacer frente a un contexto relativamente cambiante y competitivo, las entidades tienen que asegurar sus trabajadores no solo en capacidades, sino en destrezas, valores y conocimientos que ayuden a dar una respuesta de forma respetable y adecuada para los obstáculos que se enfrenta cada día, estos contextos llevan, este tipo de contexto lleva a pensar en otra manera a la directiva dentro de la dirección, existiendo la gestión por perfiles de puestos una alternativa de alto impacto en los resultados. (Heredia et al, 2020). En esa línea Guerrero et al (2019) mencionan que países Ecuador, Colombia y Argentina, la gran parte de las entidades representan carencias que se relacionan con la gestión de puestos pues los cargos están ocupados por servidores que no cumplen con los perfiles que exige la modernización, por eso es necesario elaborar el perfil de acuerdo con los avances institucional, como técnica de ayuda para tener el personal que este capacitado y tenga los conocimientos para tomar decisiones, la cual exige el mundo globalizado. Además, las entidades no poseen con el talento humano capacitado para realizar las tareas, de acorde con el perfil del profesional, con las carencias del ente y con las exigencias del mundo.

Refieren que en gran parte de las problemáticas que se dan dentro las entidades públicas, tienen en gran parte su razón de ser en la gestión de los puestos, a la par del manejo adecuado de su persona, es por ello que resulta fundamental que se elabore de manera minuciosa los perfiles de puesto, sobre todo de acorde a las necesidades organizacionales y al avance que se pretende lograr de acorde a las necesidades y planeamientos que se tienen para ejecutar dentro de un determinado plazo; a través de esta elaboración de perfiles, la entidad contará con personal lo suficientemente preparado y calificado para desarrollar todas las labores que resulten necesarias. (p. 56)

En el Perú, el D.S. N° 004-2013-PCM (2013) permite dar una apreciación al estado peruano si aún existen las carencias y los perfiles de cargos al señalar que los principales falencias de la administración pública se encuentra el inadecuado manejo de las políticas, a la par del inadecuado desarrollo del personal, se expresa la ambigüedad que establece que los perfiles de puestos

y la cantidad óptima de profesionales que se requiere para cada cargo, es decir el mal uso de los procesos de planificación, elección y contratación de esta manera la evaluación del rendimiento incentivo el desarrollo de los conocimientos la no incorporación de perfiles idóneos para el puesto. Además, Monje (2018) expresa que los ingresos a la función pública en el Estado, todo el proceso se encuentra enmarcado en diversas prácticas que van desde el nepotismo, el favoritismo, es por ello que en muchos casos no se cuenta con personal capacitado para ejecutar determinadas acciones (p. 3)

En la UGEL de Alto Amazonas la alta demanda exterior ha generado que exista un mayor número de contrataciones de personal dentro de las instalaciones, sin embargo, se ha observado que gran parte de las contrataciones son efectuadas bajo procesos ineficientes y poco transparentes dónde se apremia el nepotismo y los lazos de afiliación tanto de parentesco como de amistad, es decir, no se considera el perfil del cargo requerido, ni el proceso de evaluación que exige la normativa para seleccionar al mejor candidato, mostrando falta de correlación entre el perfil que se requiere con el puesto del experto es decir el perfil que poseen los colaboradores de la Ugel; a ello se suma la ausencia de documentos normativos que determinen con exactitud los perfiles de puestos (funciones, conocimientos, actitudes y habilidades) que necesitan cumplir los aspirantes. Por otro lado, se resalta que dentro de la UGEL no existe un sistema de evaluación de competencias del personal nombrado y contratado por lo que no se tiene un control preciso sobre los resultados que estos muestran; lo mencionado con antelación perjudica notoriamente la buena gestión de la entidad.

En consideración a la problemática detectada, se ha definido como **problema general**: ¿Cuál es la relación entre los procesos de selección y los perfiles de puesto en la UGEL, Alto Amazonas - 2021? y como **problemas específicos**: ¿Cuál es el nivel de aplicación de los procesos de selección en la UGEL, Alto Amazonas - 2021? ¿Cuál es el nivel de aplicación de los perfiles de puestos en la UGEL, Alto Amazonas - 2021? ¿Cuál es la relación entre la etapa preparatoria y los perfiles de puesto en la UGEL, Alto Amazonas - 2021?

¿Cuál es la relación entre la convocatoria y reclutamiento y los perfiles de puesto en la UGEL, Alto Amazonas - 2021? ¿Cuál es la relación entre la evaluación y los perfiles de puesto en la UGEL, Alto Amazonas - 2021?

En referencia a las justificaciones del presente estudio, se tiene a: la **Conveniencia**, generara mejoras en la gestión interna que desarrolla la Ugel en consideración al procedimiento de elección de personal y a los perfiles de puesto; dotando de recurso humano preparado, idóneo y capaz. **Relevancia Social**, será el estable y eficiente, debido a que se contó con profesionales con conocimientos del puesto, que permitió a mejorar las condiciones del servicio que brinda al usuario, teniendo así una buena percepción de la sociedad y mejorando los servicios a nivel general. **Valor Teórico**, se logró la elaboración de nuevos conceptos con respecto a las variables. **Implicancias prácticas**, la investigación ofrece un diagnóstico claro sobre la problemática que atraviesa la institución según la variable en investigación, **Utilidad metodológica**, se ha considerado autores metodológicos reconocidos quienes brindaron soporte al apartado metodológico, además se han desarrollados dos cuestionarios los cuales permitieron obtener información concisa y fiable sobre la muestra de estudio, y de este modo dar cumplimiento efectivo a los objetivos e hipótesis que se plantean.

Además, se ha planteado como **objetivo general**: Determinar la relación entre los procesos de selección y los perfiles de puesto en la UGEL, Alto Amazonas - 2021 y como **objetivos específicos**: **O1**: Identificar el nivel de aplicación de los procesos de selección en la UGEL, Alto Amazonas - 2021. **O2**: Identificar el nivel de aplicación de los perfiles de puestos en la UGEL, Alto Amazonas - 2021. **O3**: Establecer la relación entre la etapa preparatoria y los perfiles de puesto en la UGEL, Alto Amazonas - 2021. **O4**: Establecer la relación entre la convocatoria y reclutamiento y los perfiles de puesto en la UGEL, Alto Amazonas - 2021. **O5**: Establecer la relación entre la evaluación y los perfiles de puesto en la UGEL, Alto Amazonas - 2021.

Por último, se planteó como **hipótesis general**: **Hi**: Existe relación significativa entre los procesos de selección y los perfiles de puesto en la UGEL, Alto Amazonas - 2021. **Ho**: No existe relación significativa entre los

procesos de selección y los perfiles de puesto en la UGEL, Alto Amazonas - 2021 y como **hipótesis específicas**: **H1**: El nivel de aplicación de los procesos de selección en la UGEL, Alto Amazonas - 2021, es alto. **H2**: El nivel de aplicación de los perfiles de puestos en la UGEL, Alto Amazonas - 2021, es alto. **H3**: Existe relación significativa entre la etapa preparatoria y los perfiles de puesto en la UGEL, Alto Amazonas - 2021. **H4**: Existe relación significativa entre la convocatoria y reclutamiento y los perfiles de puesto en la UGEL, Alto Amazonas - 2021. **H5**: Existe relación significativa entre la evaluación y los perfiles de puesto en la UGEL, Alto Amazonas - 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro del **ámbito internacional**, Chuchuca et al. (2021), quienes desarrollaron una investigación de tipo descriptiva, con un enfoque no experimental, cantidad poblacional y muestral de 40 trabajadores, la encuesta y cuestionario como técnica e instrumento. Concluyeron que, de acuerdo a la información recopilada, se pudo determinar que el 40% se sienten poco conforme al respecto al proceso de reclutamiento de la entidad, puesto que no cuenta con una planificación adecuada a la par la rotación de manera efectiva de todo el personal a la vez de que no existe la comunicación directa entre las partes involucradas, generando de esta manera consecuencias que se dan de manera frecuente, generando un retraso con respecto al crecimiento de la entidad.

Además, Torres et al. (2020), quienes realizaron un estudio de tipo básico, diseño no experimental, cantidad poblacional y muestral de 103 personas, como técnica fue la encuesta y cuestionario el instrumento. Concluyeron que, con la finalidad de poder comparar las diferencias significativas entre la calidad y el grado de realización de las competencias respecto al diseño del perfil de puestos, se ha obtenido un valor de mayor a 0,05, significando que no existen diferencias algunas. Por otro lado, con el coeficiente de Pearson se ha analizado el salario y se ha encontrado una relación positiva respecto a la edad. Sin embargo, en el índice de experiencia el tiempo que lleva graduado como profesional y la cantidad a cargo, la relación es muy baja. Resulta Parte fundamental que se ejecute un desarrollo adecuado del proceso de selección para contar con el personal adecuado para ejecutar las labores diarias orientadas al cumplimiento de las metas preestablecidas.

Asimismo, Fernández y Fermín (2020), desarrollaron una investigación de tipo básica, enfoque no experimental, cantidad poblacional y muestral de 5524 trabajadores, la encuesta y cuestionario como técnica e instrumento. Concluyeron que, han encontrado diferencias respecto a las variables analizadas, se ha considerado la particularidad de las contrataciones como un punto de riesgo fundamental en el absentismo laboral. A su vez, estos

hallazgos que se han obtenido a través de la investigación, nos han permitido verificar la última hipótesis del análisis efectuado. En razón a ellos se deben implementar diversas medidas que logren asegurar que el colaborador se encuentre satisfecho en la organización con el fin de que se desarrolle sus funciones de manera más diligente, obteniendo resultados sumamente positivos.

Además, González y Cruz (2020), la investigación fue básica, no experimental, cantidad poblacional y muestral de 16 empresas, la encuesta y cuestionario como técnica e instrumento. Concluyeron que, se da la aceptación con respecto a la hipótesis general la misma que refiere que la afinidad del perfil tiene influencia sobre la calidad que se da dentro de los procedimientos de selección del personal. Asimismo, resulta relevante que esta realización de procesos se adecúe de acuerdo a los perfiles señalados o propuestos por la entidad, generando de esta manera la búsqueda de aquellas capacidades y las destrezas que son necesarios dentro de los colaboradores, a fin de cumplir cabalmente con las funciones que le son encomendadas, es por ello que se debe poner cierto énfasis en el diseño del perfil de los colaboradores que se pretende contratar para las empresas.

Al mismo tiempo, Martínez y Vargas (2019), quienes realizaron un estudio de tipo descriptivo, no experimental, cantidad poblacional y muestral de 27 trabajadores, la encuesta y cuestionario como técnica e instrumento. Concluyeron que, de acuerdo a la investigación, se ha podido determinar cuáles son los primordiales elementos de este procedimiento de selección, consistente en la planificación, el reclutamiento, el procedimiento de elección y al convenio, a la par del seguimiento respectivo y el control posterior. A su vez, se ha determinado que el reclutamiento y la selección son puntos clave en lo referente a la gestión del personal, es por ello que resulta fundamental que se tomen las mayores diligencias posibles para la ejecución oportuna y adecuada de todo este proceso.

A **nivel nacional**, García (2021), quien desarrolló un estudio de tipo descriptivo- prospectivo, no experimental, cantidad poblacional y muestral de 14 docentes, la encuesta y cuestionario como técnica e instrumento. Concluyó que, en referencia al proceso de selección que se ha dado no ha sido el más óptimo, puesto que no han existido tiempos establecidos para el desarrollo del mismo, obteniéndose de esta manera que los postulantes no han sido evaluados de la misma manera ya que no se ha realiza una técnica de evaluación estándar, un 50% de estos docentes nunca se les ha estipulado las especificaciones técnicas para la presentación de su currículum y, a la par que el 57% nunca se le ha pedido la realización de una clase modelo, como si se ha hecho con la otra parte, resulta necesario para ejecutar un debido procedimiento de contratación una definición adecuada de todo el procedimiento y los lineamientos que se deben de seguir.

De igual modo, Sánchez (2020), quien desarrolló un estudio de tipo descriptivo, transversal, no experimental, cantidad poblacional y muestral de 17 empleados, la encuesta y cuestionario como técnica e instrumento. Concluyó que, se ha logrado señalar que el 58,82% de los funcionarios del Gobierno regional de Huancavelica no poseen los estudios requeridos para los diversos puestos donde se encuentran asignados. A su vez, el 70,85% de estos colaboradores no desempeñan con el aprendizaje requerido, el 70,58% de los colaboradores no desempeñan con la práctica profesional que ha requerido para estos puestos, generando de esta manera que no se puedan desarrollar las funciones de acuerdo a lo esperado.

Asimismo, Poquis et al. (2020), quien desarrolló una investigación de tipo descriptiva, transversal, no experimental, cantidad poblacional y muestral de 14 personas, la encuesta y cuestionario como técnica e instrumento. Concluyó que, de acuerdo a la información que se ha obtenido, que en el departamento de empleo solamente existen los encargados y estos no se encuentran de acorde a la conexión al sector productivo que se necesita y de acorde a la exigencia para lograr dar cumplimiento con el perfil de puesto de enfermería, A su vez, se ha observado que desde el 2010, dentro de esta casa de

estudios, el perfil profesional se encuentra adecuado a generar profesionales con respecto a las competencias y habilidades que necesitan para el mundo competitivo.

También Monje (2020), quien realizó un estudio de tipo descriptivo, transversal, no experimental, cantidad poblacional y muestral de 17 docentes, la encuesta y cuestionario como técnica e instrumento. Concluyó que, con referencia al personal, se ha determinado que estos desconocen cuáles son las funciones principales que deben realizar a la par de cuál es la misión del puesto donde se encuentran desempeñándose, cuáles son los requisitos y conocimientos mínimos que se espera del puesto, es por ello que nace la importancia en el rediseño de los procedimientos que están orientados a la creación de los perfiles y, sobre todo, a la elección de los colaboradores que laborarán dentro de la organización, todo ello con el fin de integrar en la organización recursos humanos debidamente capacitados, a fin de que realicen las labores de acuerdo a los lineamientos y a los planteamientos internos.

Además, Núñez y Díaz (2017), con un estudio de tipo básico, no experimental, cantidad poblacional y muestral de 71132 personas y 340 profesionales, la encuesta y cuestionario como técnica e instrumento. Donde concluyeron que, ya de acuerdo a la información se ha podido señalar que la competencia con mayor valoración es referente a la administración compartida del cambio, seguidamente de los conocimientos del manejo de liderazgo. Se ha logrado la determinación de las competencias que tienen mayor importancia de entre los perfiles profesionales a fin de contratar personal que cumpla con estos requerimientos, y lograr una gestión eficiente de acuerdo a los lineamientos preestablecidos.

Para el **ámbito local**, Sánchez (2021), quien realizó un estudio de tipo básico, no experimental, poblacional y muestral de 162 colaboradores, la encuesta y cuestionario como técnica e instrumento. Concluyó que, de acuerdo a la data obtenida la misma que nos permite señalar la existencia de una reciprocidad

respecto a la selección del personal y, asimismo, del desempeño laboral, pues todo que se ha obtenido una relación correlativa nivel alto, positivo. A su vez, con referencia al nivel de selección de personal, el mayor porcentaje se encuentra en el nivel regular, tales resultados se obtienen puesto que en departamento de gestión talento humano dentro de la entidad se analizan los criterios y los mecanismos que serán puestos a evaluación a través del proceso de contratación de personal.

Asimismo, Flores (2019), realizó un estudio de tipo descriptivo correlacional, no experimental, cantidad poblacional y muestral de 62 trabajadores, la encuesta y cuestionario como técnica e instrumento. Concluyó que, se ha logrado establecer la existencia de la reciprocidad en un nivel alto y positivo de las variables de investigación que vienen a ser, el cumplimiento del perfil de puesto y la compensación remunerativa; a su vez, se nos permitió señalar que, ante un mayor grado de cumplimiento de los perfiles, mayor deberá ser la compensación remunerativa entre los colaboradores, debido a que presentan mayores capacidades, habilidades y conocimientos.

Asimismo, Saldaña et al. (2021), desarrollaron una investigación de tipo básica, no experimental, cantidad poblacional y muestral de 70 servidores, la encuesta y cuestionario como técnica e instrumento. Concluyeron que, de acuerdo a la data que se ha obtenido a través de la recolección, se ha podido determinar que los métodos de selección que se dan para el personal en la entidad no son los más adecuados, puesto que no se encuentran debidamente orientados a captar personal capacitado para realizar las funciones que se necesitan dentro de la entidad, siendo que un 51,4% de estos servidores han considerado que las técnicas del procedimiento de elección no resultan los más convenientes, es por ello que se deben rediseñar todo estos procesos para lograr mayores y mejores beneficios.

También Espinoza (2019), quien desarrolló un estudio de tipo descriptivo correlacional, diseño no experimental, cantidad poblacional y muestral de 60 personas, la encuesta y cuestionario como técnica e instrumento. Concluyó

que, de acuerdo a la información que se ha obtenido de esta investigación, se ha podido determinar que existen ciertas diferencias que son significativas entre los manuales y los perfiles de puesto dentro de la Universidad, en referencia al MPP se obtiene un nivel de eficiente en un 58,3% y con respecto al MOF se tiene un nivel alto de ineficiencia en un 56,7%, es en razón a ello que se rece cita el rediseño de las gestión de la contratación que se da dentro de las entidades a fin de poder contar con profesionales capacitados de acorde a las necesidades que se presentan.

Por último, Valverde (2019), quien desarrolló una investigación de tipo básica, no experimental, cantidad poblacional y muestral de 115 colaboradores, la encuesta y cuestionario como técnica e instrumento. Concluyó que, en la existencia de concordancia directa y demostrativa entre el procedimiento de elección del colaborador y cumplir las normativas de sanción dentro de los colaboradores de la entidad, materia de estudio, y a través de los valores obtenidos se ha podido afirmar la hipótesis alternativa del estudio, puesto que te acordes los valores obtenidos, se ha determinado una relación alta y positiva, puesto que resultaba valioso la inferioridad entre ambas. A su vez los encuestados representados en un 52% consideran que el proceso de selección es inadecuado.

En cuanto a la fundamentación teórica de los **procesos de selección**, de acuerdo a la Resolución ejecutiva N° 315-2017- servir/PE (2017), el procedimiento elección es parte de la gestión orientada a la incorporación de personal capacitado dentro de una entidad, cumpliendo con todos los requisitos necesarios para lograr el acceso al determinado servicio civil (p. 4). Los procesos de selección, es el conjunto de acciones que permiten encontrar al personal capacitado para realizar las funciones que requieren los puestos, es así, que este proceso debe realizarse eficientemente para garantizar que los perfiles requeridos sean satisfechos. Para ello, el personal encargado de evaluar a cada uno de los candidatos, deben estar capacitados y al mismo tiempo deben ser imparciales, para evitar favoritismo y malas decisiones al momento de seleccionar al personal.

A vista de Saldaña et al. (2021) quién hace referencia que es un proceso que es usado por la organización para poder escoger entre una lista de postulantes al personal que cumple todos los requisitos que han sido previamente definidos (p. 5844). La selección del colaborador es el procedimiento donde las entidades escogen las mejores opciones para cubrir un puesto laboral, el cual se realiza evaluando las capacidades y competencias de los postulantes, ya que el puesto tiene especificaciones precisas. Dichos procesos deben hacerse correctamente para garantizar que la fuerza laboral cumpla con las demandas laborales impuestas por la organización, logrando contratar personal calificado para cumplir eficientemente con las funciones y responsabilidades asignadas.

Asimismo, quiere decir Saldaña et al. (2021) menciona que, el proceso de selección es un método que tiene todas las empresas, lo realiza con la búsqueda de personas capacitadas para cubrir un puesto de trabajo, es identificada las necesidades de la empresa y se basan en un perfil de candidato adecuado para cada necesidad que tiene cada puesto de la empresa, llega el turno de la búsqueda de candidatos, las empresas pueden elegir el método tradicional, que se vincula a la publicación de ofertas, por ello las empresas utilizan ese método para cumplir con las responsabilidades que tienen las empresas.

Bajo una postura similar Heredia et al. (2020) señalan que este proceso se encuentra basado en una diversidad de lineamientos y actividades ejecutadas por la organización, teniendo en cuenta siempre el direccionamiento estratégico y la diversidad de normas y políticas que tiene la institución con el único fin de encontrar al trabajador capacitado para lograr el desempeño de todas las funciones que le son encomendadas, de la manera más óptima posible, priorizando recursos. (p. 175). La selección del personal, se encuentra compuesta por un grupo de medidas que le permiten descubrir a la fuerza laboral apta para realizar funciones que exija el proceso operativo, los procesos de selección debe realizarse bajo lineamientos internos, para garantizar el debido proceso, respetando y valorando el esfuerzo de cada postulante.

Por consiguiente, quiere decir Heredia et al. (2020) indican que, el proceso de selección son las pruebas a candidatos de la manera de verificar el perfil estudiado del candidato seleccionado, todas las pruebas pueden ir cambiando dependiendo del puesto que se pretenda cubrir, puesto que las habilidades, conocimientos, inteligencia, aptitudes y sabiduría que se requieren también son diferentes; por ello, no suele ser un paso que se suela realizar por cuestiones de dilatación del tiempo del proceso de selección de esa manera las empresas logran su objetivo.

En esa línea, Ortiz et al. (2018), señalan que este proceso consiste de manera esencial en la comparación de las aptitudes y habilidades que tienen los candidatos para cumplir con las exigencias del puesto (p. 123). La elección del personal es el procedimiento mediante el cual la organización busca cubrir un puesto de trabajo, el cual exige una serie de características y demandas, y son importantes de esta manera alcanzar las metas organizacionales.

Además, León (2020) señala que este proceso implica una decisión para la contratación de un personal idóneo para el puesto entre un conjunto de colaboradores (p. 5). La decisión para contratar personal debe realizarse después una ardua evaluación, para asegurar que el personal cumple con las exigencias que demanda el perfil del cargo ofertado, así, la entidad se asegura de contar con el personal idóneo para llevar a cabo aquellas tareas que generen un impacto positivo dentro de la entidad todo ello orientado siempre al cumplimiento de aquellas metas preestablecidas.

Bajo una postura similar, quiere decir León (2020) refiere que, el proceso de selección del personal tiene la responsabilidad de elegir al candidato idóneo para cubrir un puesto de trabajo y cumplir con las funciones y responsabilidades que tiene la empresa, por ello se utiliza la entrevista, el personal del área de recursos humanos tiene que estar bien formado en las nuevas tendencias de reclutamiento, que tienen la capacidad de ofrecer los recursos y herramientas para saber comunicarse y conocer a su comunicador en el mercado empresarial.

Según Choquehuanca (2020) la selección del personal idóneo pasa por una diversidad de etapas y se requiere la implementación de herramientas necesarias para poder ejecutarlo de una manera debida, es por ello que se hace la referencia de que este proceso de selección depende en gran medida de las necesidades propias de la institución (p. 1453). Las organizaciones al momento de buscar personal para ocupar puestos laborales, deben especificar las demandas que tiene, describiendo aspectos importantes, como la preparación académica, el desarrollo de competencias, valores y principios que debe poseer el candidato, con el propósito de suplir las carencias de la empresa como tal, para garantizar una mayor productividad y un adecuado desenvolvimiento de la fuerza laboral, lo cual permitirá brindar servicios y productos.

Por consiguiente, quiere decir Choquehuanca (2020) indica que, el proceso de selección realiza la mayoría de las empresas, el área de recursos humanos tiene que estar capacitada para elegir al candidato idóneo para cubrir un puesto de trabajo que tiene todas las empresas, por lo general, el proceso de selección suele ser una de las fases más complejas de toda empresa, el candidato ideal debe responder de manera eficiente a las necesidades del puesto o de las actividades que realiza las empresas así lleguen a la meta trazada que tienen cada empresa.

En lo que respecta a la importancia del proceso de selección Rivera (2019) quién han señalado que las organizaciones exigen todos los días que el empleado cuente con diversas capacidades y habilidades que le faciliten la realización de las labores que le son encomendadas (p. 64). El nivel de selección de los colaboradores logrará determinar respecto del nivel que tienen de desempeño laboral y el desenvolvimiento de sus colaboradores, ya que, al momento de la contratación del personal para ocupar cargos, estos deben cumplir con ciertos requisitos, los cuales estarán estipulados en los perfiles que demanda la organización. Asimismo, la fuerza laboral debe desarrollar eficientemente sus competencias, para poder cumplir con las funciones y responsabilidades asignadas.

Asimismo, Torres et al. (2020) han señalado que estos son punto clave de en todas las entidades, debido a que resulta fundamental que cuenten con personal capacitado para cumplir de manera efectiva de sus metas y objetivos (p. 7). La selección del personal es una herramienta beneficiosa para las organizaciones, ya que permite la contratación de personal calificado, los cuales demostrarán sus capacidades y destrezas al momento de desenvolverse en la cancha laboral, logrando que las metas y objetivos sean cumplidas eficientemente, lo que es uno de los puntos fundamentales de las entidades al realizar estas contrataciones puesto que su finalidad es la de tener personal capacitado para que ejecute las labores internas, de acorde a sus facultades y capacidades.

Además, quiere decir Torres et al. (2020) indican que, el proceso de selección tienen varias fases uno de ellos es el seguimiento de los candidatos, tienen como la finalidad del seguimiento que radica en el adaptación del candidato, conocimiento del rendimiento y la obtención del valioso retroalimentación por parte de los líderes, por ello los procesos de selección son una de las estrategias de negocio más importantes e influyentes en los resultados de una empresa, de su rigor y efectividad dependerá del éxito y crecimiento de las empresas

Tal como lo exponen Díaz et al. (2019) mencionan lo fundamental de un proceso de selección radica en que la entidad cuente con mejores trabajadores completamente preparados para las necesidades que se presenten dentro de la organización (p. 78). La selección del personal está enfocada en proveer fuerza laboral capacitada, los cuales tendrán habilidades que le permitan resolver problemáticas de manera asertiva, asimismo, la organización debe tratar en todo momento de desarrollar íntegramente las competencias de sus colaboradores, ya que esto incrementará el rendimiento laboral y permitirá lograr las metas organizacionales.

Asimismo, quiere decir Díaz et al. (2019) refieren que, en el proceso de selección es muy importante las pruebas a los candidatos por que se verifica los perfiles estudiados de los candidatos seleccionado, estas pruebas pueden ir cambiando dependiendo del puesto que se quiere cubrir, puesto que las

habilidades que se requieren también son diferentes, por ello el área de recursos humano tienen que usar estrategias para elegir y contratar a la persona correcta para cubrir un puesto de trabajo así cumplir con los funciones y responsabilidades que tiene la empresa.

Bajo el escudriño de Sempertegui (2015) quién ha señalado que los objetivos de una adecuada selección de personal se encuentran comprendidas en diversos aspectos, entre los que figura en primer lugar la captación del talento, siendo esta la parte más importante, a su vez también se habla del minimizar el margen de error cuando se efectuó una contratación a través de la implementación de diversas normativas e instrumentos (p. 2). La selección del personal tiene como finalidad la de captar personal calificado para realizar actividades productivas que requiera la organización, es así, que este proceso debe realizarse correctamente, porque de ello dependerá el nivel del desempeño de la fuerza laboral.

Por consiguiente, quiere decir Sempertegui (2015) indican que, el proceso de selección es importante contar con profesionales capacitados y comprometidos con su trabajo eso conlleva a la clave para mejorar y hacer crecer las empresas u organizaciones que están dentro del mercado de negocios , para ello, es necesario realizar un buen proceso de reclutamiento y selección de personal, es por eso se tienen que realizar estrategias que ayude a tomar buenas decisiones para cumplir con los objetivos y trazar metas interna y externa de la empresa.

También Cárdenas y Hernández (2020) han identificado ciertos principios que son necesarios en la selección de personal, tal como la colocación, como la orientación como la ética profesional que debe tener cualquiera de los postulantes, siendo todos estos puntos clave para poder contratar al personal idóneo para la entidad (p. 796). La organización debe tener en cuenta ciertos aspectos para la selección del personal, los cuales deben evaluarse en función a las capacidades y actitudes del postulante, asimismo, es importante que el postulante posea principios y valores bien cimentados, para poder ejecutar funciones y ocupar puestos de confianza.

En cambio, quiere decir Cárdenas y Hernández (2020) sostienen que, el proceso de selección es importante contar con un buen responsable de recursos humanos, que sea capaz de valorar adecuadamente a los candidatos en función de su formación, experiencia y profesionalidad, sino también contar con las herramientas adecuadas para asegurar que los candidatos seleccionados encajan en la cultura, política y los valores empresariales y es por ello la empresa debe usar estrategias para tener personal capacitado y elegir al candidato idóneo.

Aunado a ello Gil y Piana (2018) ha señalado ciertas ventajas respecto a la selección de personal que incluyen el mejoramiento continuo para poder alcanzar los objetivos planteados con mayor anterioridad y a la vez, realizarlo, optimizando los recursos que se tengan a disposición, a la par de obtener mejores niveles respecto a la satisfacción laboral y minimizar que el personal rote y aumentar el desempeño de los recursos humanos (p. 3). La adecuada selección del personal resulta beneficiosa para la organización, puesto que este proceso permitirá contar con una fuerza laboral capacitada, que cumplirá con las eficientemente las tareas encomendadas, asimismo, se desarrollará la capacidad de adaptarse al cambio y al trabajo en equipo, además, también incrementa la estabilidad laboral, ya que no será necesario que el personal rote de forma continua.

En cambio, Flórez (2016) plantea que las consecuencias de no haber desarrollado un adecuado proceso están comprendidas principalmente por la pérdida que representa de este personal calificado para la entidad (p. 70). Uno de los factores que causan deficiencias en el rendimiento laboral, es el de la mala selección del colaborador, es decir, que los procesos que implican una adecuada selección han sido omitidos, generando que las entidades o organizaciones no tengan el personal calificado para poder cumplir con aquellas funciones y responsabilidades que tienen de la manera más adecuada posible, puesto que si no es colaboradores. Capacitados las labores no se ejecutan de acorde a lo esperado.

En cuanto a los modelos de selección, Salinas y Malpartida (2020) han señalado cuatro modelos en los que se contempla como primer modelo el modelo de colocación, se hace referencia a la existencia de un solo postulante y un solo puesto, por lo que él solo postulante ocupará el puesto dentro de la entidad. Existen casos en los que solo se presenta un solo candidato, y que existe un solo puesto, es decir que la contratación será de manera casi automática, en este caso es necesario que la organización se preocupe en reforzar los conocimientos y capacidades de su personal, para lograr un eficiente desenvolvimiento laboral.

Se contempla a su vez el modelo de selección, donde existen diversos postulantes para la ocupación de un solo puesto, seguido del modelo de clasificación, es aquí donde los perfiles de cada uno de los postulantes se constatan de acorde las actitudes y conocimientos que se requiere para el cargo y, por último, se señala el modelo de valor agregado, que se encuentra orientado hacia el aprovisionamiento de nuevos y mejores conocimientos y habilidades (Veintimilla y Velásquez, 2017). La exhaustiva evaluación de los perfiles de los postulantes, garantizará una eficiente selección. El postulante debe tener una preparación integral, para que pueda aportar con el avance y alcanzar las metas institucionales, una vez que el puesto haya sido cubierto, la organización tiene la responsabilidad de seguir capacitando a su fuerza laboral, para poder incrementar el desempeño laboral y, por ende, una mayor productividad, logrando mejores resultados.

Además, Espinoza y Delgado (2020) han establecido como funciones críticas dentro del proceso de selección: que este proceso debe ser concatenado con un servicio de psicología a fin de que se evalúen las funciones específicas y puedan coadyuvar en todo el proceso de seleccionar al personal que resulte necesario para todo el proceso y los objetivos que se pretenden lograr, a su vez, se habla de que la inducción de este colaborador debe ser planificado de la mejor manera a fin de que éste desde el inicio sepa cuáles son las labores que tiene a cargo y la mejor manera para realizarlos. (p. 170). El procedimiento

de seleccionar al personal debe realizarse mediante una evaluación integral, teniendo en cuenta el aspecto psicológico del postulante, porque esto determinará la disposición que posee para dar cumplimiento con las funciones y responsabilidades de manera eficiente, porque de nada sirve si el postulante tenga un alto nivel de intelecto, si la personalidad no es la adecuada.

Para Rodríguez et al. (2017) consideran que los protagonistas de todo este proceso son en primer lugar el área en el que solicita, seguido de la oficina o área de gestión del talento, como tercera parte involucrada se hace referencia al postulante. El área de recursos humanos tiene una función vital con respecto. A la elección que se tiene de los colaboradores que representan la fuerza laboral, puesto que son ellos quienes evalúan las capacidades y competencias de los postulantes, para ello, deben tener claro que características buscan para cubrir los puestos laborales. Asimismo, estos perfiles deben estar creados en función a las actividades específicas que debe cumplir el colaborador, para lograr un esfuerzo conjunto.

En esa misma línea, Mejía (2019), quienes han señalado que estos procesos de selección se encuentran agrupadas en 5 categorías, como primer lugar, la entrevista primer filtro del proceso, seguido de las pruebas de conocimiento a través del cual se miden las habilidades o las capacidades que tienen los postulantes de acorde a las necesidades del puesto laboral, seguido de las pruebas psicológicas, y a través de las pruebas de personalidad y, por último, hace referencia a las técnicas de simulación (p. 32). La selección del personal implica cumplir con una serie de acciones para lograr contratar a la mejor opción, como primer paso se tiene: los postulantes deben pasar por una entrevista personal, para medir su elocuencia y desenvolvimiento, luego tenemos, se debe una debida evaluación con respecto a los conocimientos que tienen los postulantes a fin de determinar el nivel de preparación que tienen, a la par de las capacidades, posterior a esto, el candidato pasará una prueba psicológica, para conocer la personalidad del postulante, y por último, tenemos que, el postulante debe tener un tiempo de preparación y prueba, antes de ser contratado.

Para Díaz et al. (2019) quienes han referido que un punto fundamental de todo este proceso de selección proviene de la entidad, a fin de que ellos cuenten con mejores trabajadores completamente preparados para las necesidades que se presenten dentro de la organización. La selección del personal está enfocada en proveer fuerza laboral capacitada, los cuales tendrán habilidades que le permitan resolver problemáticas de manera asertiva, asimismo, la organización debe tratar en todo momento de desarrollar íntegramente las competencias de sus colaboradores, ya que esto incrementará el rendimiento laboral y permitirá lograr las metas organizacionales.

Asimismo, el autor Sempertegui (2015) refiere que existen ciertos objetivos cuando se plantea una adecuada selección del personal donde se comprenden diversos aspectos, entre los que figura en primer lugar la captación del talento, siendo esta la parte más importante, a su vez también se habla del minimizar el margen de error cuando se efectuó una contratación a través de la implementación de diversas normativas e instrumentos. La selección del personal tiene como finalidad la de captar personal calificado para realizar actividades productivas que requiera la organización, es así, que este proceso debe realizarse correctamente, porque de ello dependerá el nivel del desempeño de la fuerza laboral.

Aunado a ello se tiene a los autores Cárdenas y Hernández (2020) quienes han logrado la identificación de principios que son necesarios en la selección de personal, tal como la colocación, como la orientación como la ética profesional que debe tener cualquiera de los postulantes, siendo todos estos puntos clave para poder contratar al personal idóneo para la entidad. La organización debe tener en cuenta ciertos aspectos para la selección del personal, los cuales deben evaluarse en función a las capacidades y actitudes del postulante, asimismo, es importante que el postulante posea principios y valores bien cimentados, para poder ejecutar funciones y ocupar puestos de confianza.

Para los autores Salinas y Malpartida (2020) han señalado cuatro modelos en los que se contempla como primer modelo el modelo de colocación, se hace referencia a la existencia de un solo postulante y un solo puesto, por lo que él solo postulante ocupará el puesto dentro de la entidad. Existen casos en los que solo se presenta un solo candidato, y que existe un solo puesto, es decir que la contratación será de manera casi automática, en este caso es necesario que la organización se preocupe en reforzar los conocimientos y capacidades de su personal, para lograr un eficiente desenvolvimiento laboral. Se contempla a su vez el modelo de selección, donde existen diversos postulantes para la ocupación de un solo puesto, seguido del modelo de clasificación, es aquí donde los perfiles de cada uno de los postulantes se constatan de acorde las actitudes y conocimientos que se requiere para el cargo y, por último, se señala el modelo de valor agregado, que se encuentra orientado hacia el aprovisionamiento de nuevos y mejores conocimientos y habilidades

Aunado a ello, Saldaña et al. (2021) refiere que todo este es un proceso integrado que es usado por las organizaciones con el fin de escoger al postulante apto de una lista de ellos de acorde a los requisitos que han sido previamente definidos. La selección del colaborador es el procedimiento donde las entidades escogen las mejores opciones para cubrir un puesto laboral, el cual se realiza evaluando las capacidades y competencias de los postulantes, ya que el puesto tiene especificaciones precisas. Dichos procesos deben hacerse correctamente para garantizar que la fuerza laboral cumpla con las demandas laborales impuestas por la organización, logrando contratar personal calificado para cumplir eficientemente con las funciones y responsabilidades asignadas.

Una exhaustiva evaluación de los perfiles de los postulantes, garantizará una eficiente selección. El postulante debe tener una preparación integral, para que pueda aportar con el avance y alcanzar las metas institucionales, una vez que el puesto haya sido cubierto, la organización tiene la responsabilidad de seguir capacitando a su fuerza laboral, para poder incrementar el desempeño

laboral y, por ende, una mayor productividad, logrando mejores resultados, (Veintimilla y Velásquez, 2017).

Para los autores Heredia et al. (2020) han referido que todo este proceso tiene una base en una diversidad de lineamientos y actividades ejecutadas por la organización, teniendo en cuenta siempre el direccionamiento estratégico y la diversidad de normas y políticas que tiene la institución con el único fin de encontrar al trabajador capacitado para lograr el desempeño de todas las funciones que le son encomendadas, de la manera más óptima posible, priorizando recursos. La selección del personal, se encuentra compuesta por un grupo de medidas que le permiten descubrir a la fuerza laboral apta para realizar funciones que exija el proceso operativo, los procesos de selección debe realizarse bajo lineamientos internos, para garantizar el debido proceso, respetando y valorando el esfuerzo de cada postulante.

Bajo ese mismo pensamiento, los autores Ortiz et al. (2018), refieren que todo este proceso consiste de manera esencial en la comparación de las aptitudes y habilidades que tienen los candidatos para cumplir con las exigencias del puesto. La elección del personal es el procedimiento mediante el cual la organización busca cubrir un puesto de trabajo, el cual exige una serie de características y demandas, y son importantes de esta manera alcanzar las metas organizacionales.

Aunado a todo ello el autor León (2020) considera que todo este proceso. implica una decisión para la contratación de un personal idóneo para el puesto entre un conjunto de colaboradores. La decisión para contratar personal debe realizarse después una ardua evaluación, para asegurar que el personal cumple con las exigencias que demanda el perfil del cargo ofertado, así, la entidad se asegura de contar con el personal idóneo para llevar a cabo aquellas tareas que generen un impacto positivo dentro de la entidad todo ello orientado siempre al cumplimiento de aquellas metas preestablecidas.

Así mismo para los autores Armijos et al. (2019), refiere que las principales problemáticas dentro de las empresas es que muchos de estas no cuentan con una oficina o área de recursos humanos, por lo que usan instrumentos

inadecuados para llevar a cabo este proceso de selección, y que estos procesos no se encuentran orientados a evaluar las competencias, conocimientos y habilidades. El departamento de la gth, es el responsable seleccionar al personal idóneo para ocupar un puesto laboral, el cual evalúa cada aspecto del postulante, teniendo en cuenta la preparación académica, actitudes y aptitudes, con el fin de elegir al más capacitado, debido a que el que se quede tendrá que cumplir funciones y responsabilidades.

A vista de Colquehuanca (2020) quién hace referencia que es un proceso que es usado por la organización para poder escoger entre una lista de postulantes al personal que cumple todos los requisitos que han sido previamente definidos. La selección del colaborador es el procedimiento donde las entidades escogen las mejores opciones para cubrir un puesto laboral, el cual se realiza evaluando las capacidades y competencias de los postulantes, ya que el puesto tiene especificaciones precisas. Dichos procesos deben hacerse correctamente para garantizar que la fuerza laboral cumpla con las demandas laborales impuestas por la organización, logrando contratar personal calificado para cumplir eficientemente con las funciones y responsabilidades asignadas.

Para las dimensiones, se consideró lo expuesto por la Resolución ejecutiva N° 315-2017- servir/PE (2017), siendo estas: **Etapas Preparatorias**. son todas aquellas acciones que son ejecutadas para poder iniciar el proceso a través del concurso público (p. 5-6). Para Chuchuca et al. (2021), hace referencia a las acciones y procesos que son ejecutados al inicio dentro de la entidad para poder ejecutar a postergar el proceso de selección. La etapa preparatoria, es la etapa donde la organización plantea las bases y características para el puesto.

Convocatoria y Reclutamiento. hace referencia a todas aquellas actividades que fueron ejecutadas para lograr la difusión efectiva y la obtención de postulantes potenciales para cubrir los puestos que se ofertan. (p. 8-9). Para Colquehuanca (2020), son aquellas acciones ejecutadas con la finalidad de

realizar la difusión de los puestos y obtener la postulación por parte de los candidatos a los puestos. La convocatoria y reclutamiento, son los procedimientos que realiza la organización para dar a conocer el perfil del puesto que se requiere, dando a conocer las funciones que desempeñará y la remuneración que percibirá.

Evaluación. en este punto se hace referencia a los solicitantes que obtuvieron ser calificados, por lo que pasan a ser candidatos a rendir las evaluaciones que se encuentran orientados a medir la idoneidad de éstos para el puesto (p. 9). Para Elizondo y Román (2019) en este punto se ejecuta la evaluación de acorde al perfil diseñado para el puesto. La evaluación es el análisis que se realiza a las actitudes y aptitudes del postulante, con el propósito de establecer si dichos postulantes cumplen con aquellos habilidades o aptitudes que se encuentran dentro del perfil laboral.

Como segunda variable **perfiles de puestos** se citó los lineamientos de la Resolución N° 313- 2017- SERVIR/PE (2017), hacen referencia al cargo y la información respecto a la estructura orgánica dentro de una entidad, a la par de las funciones que debe ejecutar, y los ciertos requisitos que se demandan para el personal que logró ocupar dicho cargo. (p. 2). Los perfiles de puestos, se refiere a las demandas y especificaciones que las organizaciones requieren para cubrir los puestos laborales, las cuales se determinan luego de hacer un exhaustivo análisis de todas las labores que deben ejecutarse, así mismo, éstas demandas se rigen a las normas y políticas estructurales de la organización.

Bajo la mirada de Poquis et al. (2020) son aquellos datos ordenados que se encuentran relacionados al lugar dentro de la organización a la par de aquellas habilidades que forman parte de los requisitos que son solicitados para el personal que ocupe el cargo debido (p. 2). Los perfiles de puestos hacen referencia a la información que están relacionadas a las demandas actitudinales y a nivel de competencias, para cubrir un puesto, es necesario que estas sean claras y precisas, para que el postulante pueda identificar sus

capacidades y determinar si está preparado para cumplir con el perfil requerido. Es por ello que se dice que la entidad enfoque bien el perfil del colaborador que desea contratar, puesto que en base a ello se realizan estas contrataciones.

Asimismo, quiere decir Poquis et al. (2020) menciona que, los perfiles de puestos es la función de un perfil de puestos que permite a las organizaciones ordenar sus procesos de reclutamiento, operación, capacitación y planeación, analizando estos cuatro procesos, las empresas se dan cuenta que los perfiles de puestos tienen un rol fundamental en la vida de cada colaborador dentro de la organización, por ello el postulante tiene que estar capacitado y tiene que estar informado todo lo que posee la empresa para cumplir con el perfil del puesto.

Además, Saltos et al. (2017), señala que es el grupo de conocimiento, competencias y habilidades que asemejan la alineación de individuo para ocupar de manera correcta en los contextos óptimos los compromisos que se le encomiendan en una determinada organización (p. 343). El perfil de puestos laborales, se determinan teniendo en cuenta la formación académica, el desarrollo de las capacidades y destrezas del individuo, asimismo, se debe tomar como requisito la experiencia en puestos similares, para reducir la rotación del personal, ya que esto hace que la productividad se paralice e implica gastos porque se debe capacitar nuevamente al personal entrante, es por ello que sea considerado que esta elaboración de perfil resulta fundamental en la fase de contratación.

Asimismo, quiere decir Saltos et al. (2017) refieren que, el perfil de puesto es importantes dentro de la organización por que se tiene que elegir a la persona capacitada para cubrir ese puesto para rendir a la empresa y crecimiento a la organización, no debe de ser el perfil de puesto un sustento para que un colaborador se niegue a realizar ciertas labores que se le han solicitado y también ni deben de ser la biblia sobre la que todo líder o jefe evalúe a sus colaboradores, por ello este punto por el cual los perfiles de puesto deben de ser realizados por personal con experiencia.

De igual modo, Ortegano y Ortiz (2021) hace referencia a que los perfiles de cargo tienen una base para la realización de los manuales de operacionalización y los procesos a través de la estandarización o normalización de las actividades de los colaboradores (p. 118). Los perfiles de puestos laborales, están condicionados por los lineamientos y políticas internas de la organización, lo cual se establecen en función a las necesidades y a la vez, el cumplimiento del plan anual de cada entidad u organización, teniendo en cuenta que el desarrollo de la organización dependerá de la calidad de la fuerza laboral que se contrate, para ello, es fundamental que se realice una adecuada selección del personal.

En cambio, López (2017) representa un conjunto de normas estandarizadas para el análisis, descripción, valoración y clasificación de los puestos dentro de cada una de las entidades (p. 114). El perfil de puestos, resulta de un exhaustivo análisis por parte del área de recursos humanos que se encuentra conformado por personales capacitados en este rubro, es por ello que, basándose en la estructura orgánica, en el cual se definen las funciones que debe cumplir cada colaborador, enfocándose en cumplir las metas y objetivos institucionales, los responsables de dicha área deben lograr pulir el perfil adecuado para cada uno de los puestos que tiene la entidad de acordé a las funciones que ejecutarán y a los resultados que esperan conseguir.

Para Alfaro y Alvarado (2018), la valoración de estos puestos dentro de la institución son un proceso técnico que es determinado de una manera sistemática y numérica a través de la importancia o la valoración de cada uno de los puestos, permitiendo crear una jerarquía y establecer una escala salarial de acordé las ocupaciones, la responsabilidad es de cargo que ocupa y las labores dentro de una entidad (p. 8). Cada puesto laboral tiene ciertas especificaciones y demandas, ya que cada función es distinta, ya que los puestos laborales son estructurados jerárquicamente, con el propósito de la creación de una convergencia que ayude lograr cumplir con las metas y objetivos planteados a nivel institucional.

En esa línea Miranda et al. (2015), han señalado que para poder tener una adecuada valoración respecto a los puestos laborales resulta fundamental al tomar en conocimiento diversos elementos que resultan fundamentales, empezando de la misma oficina donde laborará el colaborador, seguido de las funciones que ejecutará y, sobre todo, tomar en cuenta de qué manera este puesto se encuentra relacionado al cumplimiento de aquellos objetivos trazados, a su vez, se debe tomar en cuenta aquellas habilidades que debe tener el colaborador y aquellas que necesitan capacitación o mayor formación por parte de los integrantes de la organización. (p. 69). Los perfiles de puestos laborales, son definidos por gth, el cual debe trabajar en coordinación con el área gerencial, el cual dará el visto bueno o agregará alguna demanda que resulte necesaria, asimismo, es importante que estos perfiles estén en coherencia con las funciones que describe el organigrama, ya que esta estructura está diseñada para garantizar la eficiente ejecución de los procesos operativos.

De acuerdo con Cárdenas et al. (2020), quién ha señalado que el perfil del cargo se desarrolla basado en dos perspectivas de medición, es decir, por la manera de observación y la manera de comparación (p. 209). Las especificaciones y demandas para cubrir los puestos laborales, deben basarse en los aspectos actitudinales y aptitudinales, los cuales puedan ser medibles y percibidos al momento de la selección, con la finalidad de contar con colaboradores aptos para realizar eficientemente sus funciones, es por ello que resulta fundamental a su vez tomar en cuenta aquellas aptitudes y actitudes que tienen los colaboradores la manera en la que se encuentran, predispuesto a realizar sus labores, debido a que no representa lo mismo contratar a un colaborador que se encuentra desganada con sus funciones. Aquel que se encuentra empeñado en realizarlas de la manera más óptima posible.

Respecto a la importancia de definir con antelación el perfil de puesto de trabajo, Gallo (2016), ha señalado que el perfil debe contemplar requisitos

fundamentales, a la par de los requerimientos específicos que resulten indispensables para el puesto (p. 2). Los perfiles de puestos laborales, deben describir requerimientos indispensables, básicos y específicos, los cuales permitan el incremento del desempeño laboral y por ende una mayor productividad, asimismo, la organización debe buscar el desarrollo de las competencias en los postulantes, para contratar fuerza laboral competitiva, que se involucre con los propósitos institucionales.

Además, Segarra y Aced (2019) quienes han afirmado que la descripción de los perfiles de puesto resulta importante respecto a aquellos puntos que se deben evaluar ante todos los currículos presentados por los postulantes, puesto que estos deben ser evaluados. (p. 102). La definición de los perfiles de puestos laborales, permite que la organización seleccione solo personal capacitado, ya que este será contrastado con la hoja de vida del postulante, determinando si estos cumplen con los requisitos que demandan los puestos ofertados. Asimismo, la contratación del personal idóneo permite incrementar el desempeño laboral de la fuerza laboral, logrando cumplir con las metas trazadas al inicio de cada ejercicio.

En relación a las ventajas competitivas en los puestos de trabajo, Elizondo y Román (2019), señalan que cuando una empresa u organización tiene personal calificado para el desarrollo de sus funciones y servicios, tiene una ventaja competitiva con respecto a otras de igual índole dentro del mercado (p. 72). El desarrollo óptimo de las competencias de la fuerza laboral, genera un eficiente desempeño laboral, lo cual permite que las metas y objetivos sean cumplidos, asimismo, contar con el personal idóneo le da una ventaja competitiva a la organización, ya que genera mayor productividad, lo cual se refleja en los resultados.

Ante ello, Morales et al. (2019) han señalado que la gestión de recursos de personal, no es un concepto nuevo dentro de las organizaciones, sino que ya ha venido dando cambios importantes de manera interna, puesto que se ha revalorizado la capacidad del colaborador con respecto a la obtención de

resultados positivos o negativos dentro de una entidad (p. 162). El departamento de gestión talento humano, tiene la responsabilidad de establecer los requisitos que demandan los puestos de trabajo, ya que ellos se encargan realiza la evaluación respectiva de la gestión de estos recursos y sobre todo de la administración que se encuentran asignadas para lograr la ejecución D la operatividad a nivel institucional. Asimismo, la organización debe motivar a la fuerza laboral mediante capacitaciones e incentivos, lo cual incrementará el rendimiento laboral, beneficiando enormemente a la organización.

Según Vela y Nieto (2018), el diseño de perfil se encuentra compuesto por por diversidad de aspectos que deben ser tomados en cuenta, tales como los estudios que se han realizado de que se encuentren de acorde al puesto que se desea ocupar, a la par del conjunto grupo de conocimientos que tiene el postulante respecto a aquellas funciones que debe ejecutar, asimismo, se debe considerar ciertas habilidades que han sido adquiridas por el postulante a través de su profesión, o desempeñando cargos e impuestos con función similar a la requerida; y por último, se hace referencia a la capacitación del mismo que fueron obtenidas a través de una formación complementaria. (p. 162). La creación de los perfiles de puestos, deben realizarse teniendo en cuenta aspectos importantes que los candidatos que describir, entre ellos tenemos, el grado de instrucción académica, la profesión o especialidad que posee, las habilidades y destrezas, asimismo, se debe pedir experiencia comprobada, para garantizar que la información sea verídica, y por último se debe tener en cuenta la constante capacitación y actualización del postulante.

Por otro lado, Valarezo et al. (2019), refieren que el análisis de estos perfiles representa todo un procedimiento metodológico a través de la cual se da la obtención de toda la información que resulte relativa a un determinado puesto de trabajo (p. 65). La determinación de los perfiles de puestos debe realizarse luego de un meticuloso análisis de las necesidades organizacionales para lograr cumplir las metas y objetivos, ya que estas demandas serán comunicadas para cubrir los puestos de trabajo, es por ello que la información

debe estar descrita de forma clara y real, para que se pueda contar con personal idóneo, que cumplan con los requisitos y que tengan un alto desempeño.

Para los autores Cárdenas et al. (2020), quienes han referido que todo el perfil del cargo se encuentra basada en dos perspectivas de medición, es decir, por la manera de observación y la manera de comparación (p. 209). Las especificaciones y demandas para cubrir los puestos laborales, deben basarse en los aspectos actitudinales y aptitudinales, los cuales puedan ser medibles y percibidos al momento de la selección, con la finalidad de contar con colaboradores aptos para realizar eficientemente sus funciones, es por ello que resulta fundamental a su vez tomar en cuenta aquellas aptitudes y actitudes que tienen los colaboradores la manera en la que se encuentran, predispuesto a realizar sus labores, debido a que no representa lo mismo contratar a un colaborador que se encuentra desganada con sus funciones. Aquel que se encuentra empeñoso en realizarlas de la manera más óptima posible.

Asimismo, para Gallo (2016), quién ha señalado la importancia del general, la definición con anticipación del perfil de puesto de trabajo, ha señalado que el perfil debe contar con una diversidad de requerimientos, partiendo desde el más básico a la par de los requerimientos específicos que resulten indispensables para el puesto (p. 2). Los perfiles de puestos laborales, deben describir requerimientos indispensables, básicos y específicos, los cuales permitan el incremento del desempeño laboral y por ende una mayor productividad, asimismo, la organización debe buscar el desarrollo de las competencias en los postulantes, para contratar fuerza laboral competitiva, que se involucre con los propósitos.

Además, Ortega y Ortiz (2021) quienes hacen referencia que este es un conglomerado de conocimiento, competencias y habilidades que asemejan la alineación de individuo para ocupar de manera correcta en los contextos óptimos los compromisos que se le encomiendan en una determinada

organización. El perfil de puestos laborales, se determinan teniendo en cuenta la formación académica, el desarrollo de las capacidades y destrezas del individuo, asimismo, se debe tomar como requisito la experiencia en puestos similares, para reducir la rotación del personal, ya que esto hace que la productividad se paralice e implica gastos porque se debe capacitar nuevamente al personal entrante, es por ello que sea considerado que esta elaboración de perfil resulta fundamental en la fase de contratación.

De igual modo, Saltos et al. (2017), hace referencia a que los perfiles de cargo tienen una base para la realización de los manuales de operacionalización y los procesos a través de la estandarización o normalización de las actividades de los colaboradores (p. 118). Los perfiles de puestos laborales, están condicionados por los lineamientos y políticas internas de la organización, lo cual se establecen en función a las necesidades y a la vez, el cumplimiento del plan anual de cada entidad u organización, teniendo en cuenta que el desarrollo de la organización dependerá de la calidad de la fuerza laboral que se contrate, para ello, es fundamental que se realice una adecuada selección del personal.

En cambio, Miranda et al. (2015) refieren que se encuentra representado en un conjunto de normas estandarizadas para el análisis, descripción, valoración y clasificación de los puestos dentro de cada una de las entidades. El perfil de puestos, resulta de un exhaustivo análisis por parte del área de recursos humanos que se encuentra conformado por personales capacitados en este rubro, es por ello que, basándose en la estructura orgánica, en el cual se definen las funciones que debe cumplir cada colaborador, enfocándose en cumplir las metas y objetivos institucionales, los responsables de dicha área deben lograr pulir el perfil adecuado para cada uno de los puestos que tiene la entidad de acuerdo a las funciones que ejecutarán y a los resultados que esperan conseguir.

En esa línea López (2017), señala que para poder tener una adecuada valoración respecto a los puestos laborales resulta fundamental al tomar en

conocimiento diversos elementos que resultan fundamentales, empezando de la misma oficina donde laborará el colaborador, seguido de las funciones que ejecutará y, sobre todo, tomar en cuenta de qué manera este puesto se encuentra relacionado al cumplimiento de aquellos objetivos trazados, a su vez, se debe tomar en cuenta aquellas habilidades que debe tener el colaborador y aquellas que necesitan capacitación o mayor formación por parte de los integrantes de la organización.

De acorde la Resolución N° 313- 2017- SERVIR/PE (2017) se presentan las siguientes dimensiones: **Funciones**. Medio a través del que se establecen las obligaciones y las perspectivas y el tipo de individuos que necesita ser contratadas para entrar al determinado puesto. Para Flores (2019) se hace referencia en este punto de las obligaciones y las actividades que ejecutará el personal dentro del puesto (p. 7). Las funciones consisten en realizar actividades y acciones específicas, los cuales están estipuladas en la estructura orgánica.

Conocimientos. De acuerdo a la Resolución N° 313- 2017- SERVIR/PE (2017), deben encontrarse orientados a aquellas acciones o funciones que se realizan en el puesto a cubrir (p. 16). Para Espinoza y Delgado (2020), son los conocimientos que se espera obtener de los colaboradores de acordé a las labores que ejecutarán. Asimismo, resulta fundamental que se tomen en cuenta la preparación académica y el intelecto del postulante, el cual será contrastado con los requisitos que exige el puesto.

Requisitos laborales. todos aquellos requisitos que resulten necesarios pa el desarrollo de una actividad establecida. (p. 20- 21). Para Heredia et al. (2020) son aquellos requisitos que resultan imprescindibles para la ejecución de una determinada tarea. Los requisitos laborales, hacen referencia a la experiencia del postulante en puestos similares, lo cual evitará la constante rotación del personal.

Formación Académica. Según la Resolución N° 313- 2017- SERVIR/PE (2017), este punto hace referencia a los estudios formales que posee el postulante con respecto a la carrera que ejerce y que debe encontrarse de acuerdo a los requeridos dentro del perfil de puestos. (p. 14-16). Para López (2017), son aquellos estudios básicos que son requeridos del colaborador y orientados de acuerdo al perfil. La formación académica, es el grado de instrucción del postulante, asimismo, hace referencia a la carrera que el perfil exige para cubrir el puesto laboral.

III. METODOLOGÍA

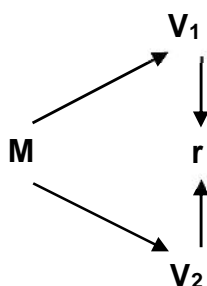
3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de estudio. - **Básica**, se encontró orientada en la generación de mayor conocimiento a raíz de la investigación profunda de los fenómenos observables. (Concytec, 2018, p. 2).

Diseño de la investigación

Diseño no experimental, este diseño tiene la razón de ser en que las variables no sufrieron manipulación alguna para realizar la investigación. (Niño, 2011, p. 33). Asimismo, presenta un alcance **correlacional**, pues su propósito es evaluar la correlación que hay entre las variables. (Cortes e Iglesias, 2004, p. 21) y **transversal**, se recopiló información en tu plazo determinado, la finalidad fue describir y estudiar la relación de estas (Arias, 2012, p. 32).

En referencia al diseño de la investigación, ésta fue plasmada de acuerdo al siguiente esquema:



Donde:

M = Muestra

V₁ = Procesos de selección

V₂ = Perfiles de puestos

r = Relación entre variables

3.2. Variables y operacionalización

Variables

Variable 1: Procesos de selección

Variable 2: Perfiles de puestos

Operacionalización

La operación de las variables se adjunta en anexo.

3.3. Población, muestra y muestreo, unidad de análisis

Población

Según Arias (2012) representa un conjunto de elementos que poseen ciertas particularidades en común (p. 81) La conformaron 58 trabajadores de la UGEL de Alto Amazonas en el periodo 2021.

Criterios de selección

Criterios de inclusión

- Directivos de las principales áreas de la entidad
- Personal con contrato indeterminado
- Personal contratado bajo la modalidad CAS
- Personal con contrato laboral vigente
- Personal con más de seis meses de experiencia

Criterios de exclusión

- Personal locador (728)
- Practicantes
- Personal de servicios (trabajadores de limpieza y vigilancia).

Muestra

Para Bernal (2010) representa un porcentaje de los elementos que presentan características que son fundamentales para el desarrollo de la investigación, Después de esto se obtiene la información requerida para el estudio. (p. 161) La conformaron la misma cantidad de la población,

Muestreo no probabilístico

Con este tipo de muestras se habla de que la elección de los elementos que la componen se encuentra de acorde a las características que hacen, son necesarias para ejecutar la investigación. (Hernández et al., 2014, p. 177)

Unidad de análisis. - Un trabajador de la UGEL de Alto Amazonas, 2021.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

Para recolectar información sobre ambas variables se empleó la técnica de encuesta, tanto para las políticas meritocráticas y para los procesos de selección.

Instrumento

Fue el cuestionario, el cual ha sido adaptado de Sánchez (2021). Dicho cuestionario tuvo como objetivo identificar el nivel de aplicación los procesos de selección en la UGEL, Alto Amazonas - 2021. Dicho instrumento cuenta con 15 ítems dividido en sus dimensiones. La escala de medición fue ordinal: 1= Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4= Casi Siempre, 5= Siempre. Asimismo, para el análisis de las variables, se llevó a cabo el proceso de baremación a la variable en estudio con un análisis en tres niveles: Bajo (15 – 35), medio (36 – 55) y alto (56 – 75) trabajando para los intervalos, de acuerdo a los valores mínimos y máximos, según los resultados de cada variable.

El instrumento para medir la variable perfiles de puestos es el cuestionario el cual ha sido adaptado de Flores (2019). Dicho cuestionario tuvo como finalidad identificar el nivel de aplicación de los perfiles de puestos en la UGEL, Alto Amazonas - 2021. Dicho

instrumento cuenta con 16 ítems dividido en sus dimensiones. La escala de medición fue ordinal: 1= Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4= Casi Siempre, 5= Siempre. Asimismo, para el análisis de las variables, se llevó a cabo el proceso de baremación a la variable en estudio con un análisis en tres niveles: Bajo (16 – 37), medio (38 – 59) y alto (60 – 80) trabajando para los intervalos, de acuerdo a los valores mínimos y máximos, según los resultados de cada variable.

Validez.

Para lograr la determinación de la validez con respecto a los instrumentos usados, se ha logrado ejecutar el juicio de expertos de acorde a lo estipulado por 3 conocedores de las ramas o variables de la investigación, quienes ejecutaron un análisis de estos instrumentos con la finalidad de poder emitir un juicio de valor.

Variable	Nº	Especialidad	Promedio de validez	Opinion del experto
Procesos de selección	1	Metodologo	4.1	Si es aplicable
	2	Metodologo	4.4	Si es aplicable
	3	Metodologo	4.7	Si es aplicable
Perfiles de puestos	1	Metodologo	4.2	Si es aplicable
	2	Metodologo	4.4	Si es aplicable
	3	Metodologo	4.7	Si es aplicable

Fuente: Elaboración propia.

Se han consignado aquellos resultados obtenidos de este proceso, dándose que en la primera variable se obtuvo un promedio de 4.4, el cual refiere al 88%. A su vez, en la segunda variable se tiene un promedio de 4.33, el cual refiere un 89% de acorde a los valores establecidos se han determinado un nivel alto de validez.

Confiabilidad

Para el establecimiento con respecto al índice de confiabilidad de estos instrumentos, se ha realizado el alfa de Cronbach, a través del cual se logra la determinación de aquellos resultados que deben ser iguales o superiores a 0.70. (Hernández et al., 2014).

Análisis de confiabilidad de procesos de selección

Resumen de procesamiento de casos		
	N	%
Casos Válido	15	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,974	15

Análisis de confiabilidad de perfiles de puesto

Resumen de procesamiento de casos		
	N	%
Casos Válido	15	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,983	16

3.5. Procedimientos

Para la obtención de data de la muestra en torno a las variables abordadas se ha adaptado dos cuestionarios teniendo como base investigaciones anteriores. Luego de ello, se ha validado ambos instrumentos a través del juicio de expertos, los cuales han sido seleccionados de acuerdo a su trayectoria, profesión y experiencia. Posterior a ello, se ha procedido a solicitar autorización a la institución y aplicar ambas encuestas a la muestra de estudio de manera directa en su centro de labores, una vez encuestados, los resultados se han procedido a ordenar en una base de datos en Excel.

3.6. Método de análisis de datos

Se ejecutó la aplicación de los instrumentos diseñados de acuerdo a las variables posterior a ello, la información que fuese recolectada fue presentada en diversidad de tablas y figuras para una mayor comprensión, a la par de lograr la contratación de las hipótesis de la investigación, asimismo, se hizo uso del coeficiente de correlación con la finalidad de poder conocer el grado de relación que tienen las variables, el mismo que fue realizado a través del SPSS V.25, donde se han obtenido valores dentro de un rango de -1 y 1, y en base a ello determinar el grado y tipo de correlación.

3.7. Aspectos éticos

Se ha contemplado los diversos principios éticos a nivel internacional: beneficencia, se consideró el beneficio de la entidad y a la comunidad investigadora; no maleficencia, la presente investigación se enfocó en conocer las variables de estudio, además se evitó causar daños a los participantes; justicia, se consideró respetar los derechos de los participantes, además se brindó un trato justo; autonomía, se respetó la libre expresión y no se ejerció presión alguna en los participantes; integridad científica, el presente estudio se ha ejecutado en base a la obtención de resultados académicos.

IV. RESULTADOS

4.1. Nivel de aplicación de los procesos de selección en la UGEL, de Alto Amazonas - 2021.

Tabla 1.

Nivel de aplicación de los procesos de selección en la UGEL, Alto Amazonas - 2021.

Escala	intervalo	frecuencia	Porcentaje
Bajo	15 – 35	18	31 %
Medio	36 – 55	26	45 %
Alto	56 - 75	14	24 %
Total		58	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la UGEL de Alto Amazonas.

Interpretación:

En referencia al nivel de aplicación de los procesos de selección, es medio en 45 %, bajo en 31 % y alto en 24 %.

4.2. Nivel de aplicación de los perfiles de puestos en la UGEL, Alto Amazonas - 2021.

Tabla 2.

Nivel de aplicación de los perfiles de puestos en la UGEL, Alto Amazonas - 2021.

Escala	intervalo	frecuencia	Porcentaje
Bajo	16 – 37	20	35 %
Medio	38 – 59	24	41 %
Alto	60 - 80	14	24 %
Total		58	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la UGEL de Alto Amazonas.

Interpretación:

En referencia al nivel de aplicación de los perfiles de puestos, es medio en 41 %, bajo en 35 % y alto en 24 %.

Tabla 3.*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov - Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Procesos de selección	,196	58	,000
Perfiles de puestos	,135	58	,011

*Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25***Interpretación:**

Debido a que el resultado obtenido resulta menor de 0.05., se procederá al uso del Rho de Spearman para determinar la correlación.

4.3. Relación entre la etapa preparatoria y los perfiles de puesto en la UGEL, Alto Amazonas - 2021.

Tabla 4.

Relación entre la etapa preparatoria y los perfiles de puesto en la UGEL, Alto Amazonas - 2021.

			Etapa preparatoria	Perfiles de puesto
Rho de Spearman	Etapa preparatoria	Coeficiente de correlación	1,000	,958**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	58	58
	Perfiles de puesto	Coeficiente de correlación	,958**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	58	58

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

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25°

Interpretación:

Se contempla la relación entre la etapa preparatoria y los perfiles de puesto en la UGEL, Alto Amazonas - 2021, a través del Rho de

Spearman se alcanzó un coeficiente de 0.958 (correlación positiva muy alta); y un p valor igual a 0,000 (p-valor = 0.01),

4.4. Relación entre la convocatoria y reclutamiento y los perfiles de puesto en la UGEL, Alto Amazonas - 2021

Tabla 5.

Relación entre la convocatoria y reclutamiento y los perfiles de puesto en la UGEL, Alto Amazonas - 2021.

			Convocatoria y reclutamiento	Perfiles de puesto
Rho de Spearman	Convocatoria y reclutamiento	Coeficiente de correlación	1,000	,915**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	58	58
	Perfiles de puesto	Coeficiente de correlación	,915**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	58	58

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

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Interpretación:

Se contempla la relación entre la convocatoria y reclutamiento y los perfiles de puesto en la UGEL, Alto Amazonas - 2021. A través del Rho de Spearman se alcanzó un coeficiente de 0.915 (correlación positiva muy alta); y un p valor igual a 0,000 (p-valor = 0.01).

4.5. Relación entre la evaluación y los perfiles de puesto en la UGEL, Alto Amazonas - 2021.

Tabla 6.

Relación entre la evaluación y los perfiles de puesto en la UGEL, Alto Amazonas - 2021.

			Evaluación	Perfiles de puesto
Rho de Spearman	Evaluación	Coeficiente de correlación	1,000	,983**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	58	58
	Perfiles de puesto	Coeficiente de correlación	,983**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	58	58

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

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Interpretación:

Se contempla la relación entre la evaluación y los perfiles de puesto en la UGEL, Alto Amazonas - 2021, a través del Rho de Spearman se alcanzó un coeficiente de 0.983 (correlación positiva muy alta); y un p valor igual a 0,000 (p-valor = 0.01).

4.6. Relación entre los procesos de selección y los perfiles de puesto en la UGEL, Alto Amazonas - 2021.

Tabla 7.

Relación entre los procesos de selección y los perfiles de puesto en la UGEL, Alto Amazonas - 2021.

			Procesos de selección	Perfiles de puesto
Rho de Spearman	Procesos de selección	Coeficiente de correlación	1,000	,973**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	58	58
	Perfiles de puesto	Coeficiente de correlación	,973**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	58	58

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

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

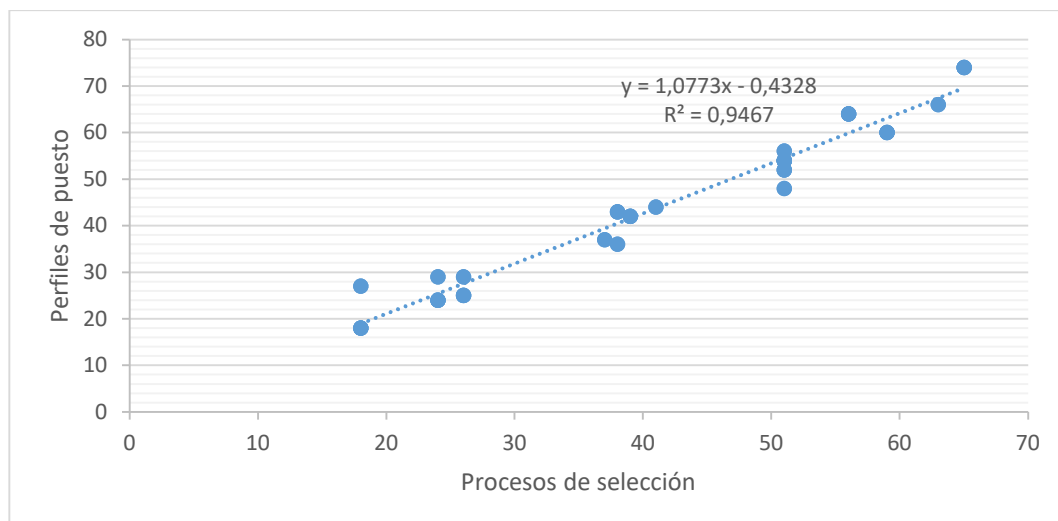


Figura 1: Gráfico de dispersión entre el proceso de selección y los perfiles de puesto

Interpretación:

Se contempla la relación entre los procesos de selección y los perfiles de puesto en la UGEL, Alto Amazonas - 2021, a través del Rho Spearman se alcanzó un coeficiente de 0.973 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 (p-valor = 0.01), es por ello que solamente el 94.67 % de los procesos de selección influye en los perfiles de puesto.

V. DISCUSIÓN

En este capítulo se realiza el contraste de los resultados, siendo así que el nivel de aplicación de los procesos de selección, es medio en 45 %, bajo en 31 % y alto en 24 %, debido a que, la selección del personal no se ha realizado en función a los requerimientos del área, las solicitudes de requerimiento de personal no son comunicadas de manera oportuna al área de recursos humanos, dicho resultado coincide con Chuchuca et al. (2021), indica que, de acuerdo a la información recopilada, se pudo determinar que el 40% se sienten poco conforme al respecto al proceso de reclutamiento de la entidad, puesto que no cuenta con una planificación adecuada a la par la rotación de manera efectiva de todo el personal a la vez de que no existe la comunicación directa entre las partes involucradas, generando de esta manera consecuencias que se dan de manera frecuente, generando un retraso con respecto al crecimiento de la entidad.

Asimismo, Fernández y Fermín (2020), manifiestan que, se han encontrado diferencias respecto a las variables analizadas, se ha considerado la particularidad de contratación como un factor de riesgo fundamental en el absentismo laboral. A su vez, estos hallazgos que se han obtenido a través de la investigación, nos han permitido verificar la última hipótesis del análisis efectuado.

En cuanto Martínez y Vargas (2019), indican que, de acuerdo a la investigación, se ha podido determinar cuáles son los primordiales elementos de este procedimiento de selección, consistente en la planificación, el reclutamiento, el procedimiento de elección y al convenio, a la par del seguimiento respectivo y el control posterior. A su vez, se ha determinado que el reclutamiento y la selección son puntos clave en lo referente a la gestión del personal, es por ello que resulta fundamental que se tomen las mayores diligencias posibles para la ejecución oportuna y adecuada de todo este proceso.

En ese mismo contexto González y Cruz (2020), se refieren que, se da la aceptación con respecto a la hipótesis general la misma que refiere que la afinidad del perfil tiene influencia sobre la calidad que se da dentro de los procedimientos de selección del personal. Asimismo, resulta relevante que esta realización de procesos se adecúe de acuerdo a los perfiles señalados o propuestos por la entidad, generando de esta manera la búsqueda de aquellas capacidades y las destrezas que son necesarios dentro de los colaboradores, a fin de cumplir cabalmente con las funciones que le son encomendadas, es por ello que se debe poner cierto énfasis en el diseño del perfil de los colaboradores que se pretende contratar para las empresas.

Bajo la misma línea García (2021), hace mención que, el proceso de selección que se ha dado no ha sido el más óptimo, puesto que no han existido tiempos establecidos para el desarrollo del mismo, obteniéndose de esta manera que los postulantes no han sido evaluados de la misma manera ya que no se ha realiza una técnica de evaluación estándar, un 50% de estos docentes nunca se les ha estipulado las especificaciones técnicas para la presentación de su currículum y, a la par que el 57% nunca se le ha pedido la realización de una clase modelo, como si se ha hecho con la otra parte.

Asimismo Monje (2020), se refiere que, con referencia al personal, se ha determinado que estos desconocen cuáles son las funciones principales que deben realizar a la par de cuál es la misión del puesto donde se encuentran desempeñándose, cuáles son los requisitos y conocimientos mínimos que se espera del puesto, es por ello que nace la importancia en el rediseño de los procedimientos que están orientados a la creación de los perfiles y, sobre todo, a la elección de los colaboradores que laborarán dentro de la organización, todo ello con el fin de integrar en la organización recursos humanos debidamente capacitados, a fin de que realicen las labores de acuerdo a los lineamientos y a los planteamientos internos.

Además, el nivel de aplicación de los perfiles de puestos, es medio en 41 %, bajo en 35 % y alto en 24 %, debido a que, las funciones generales del personal no se encuentran plasmadas en el ROF y MOF, las funciones generales que realiza el personal no guardan concordancia con la descripción

del perfil, dicho resultado coincide con Sánchez (2020), indica que, se ha logrado señalar que el 58,82% de los funcionarios del Gobierno regional de Huancavelica no poseen los estudios requeridos para los diversos puestos donde se encuentran asignados. A su vez, el 70,85% de estos de estos colaboradores no desempeñan con el aprendizaje que le requerido, el 70,58% de los colaboradores no desempeñan con la práctica profesional que ha requerido para estos puestos, generando de esta manera que no se puedan desarrollar las funciones de acuerdo a lo esperado.

Asimismo Poquis et al. (2020), quien manifiesta que, de acuerdo a la información que se ha obtenido, que en el departamento de empleo solamente existen los encargados y estos no se encuentran de acordé a la conexión al sector productivo que se necesita y de acorde a la exigencia para lograr dar cumplimiento con el perfil de puesto de enfermería, A su vez, se ha observado que desde el 2010, dentro de esta casa de estudios, el perfil profesional se encuentra adecuado a generar profesionales con respecto a las competencias y habilidades que necesitan para el mundo competitivo.

En cuanto, Núñez y Díaz (2017), indican que, ya de acuerdo a la información se ha podido señalar que la competencia con mayor valoración es referente a la administración compartida del cambio, seguidamente de los conocimientos del manejo de liderazgo. Se ha logrado la determinación de las competencias que tienen mayor importancia de entre los perfiles profesionales a fin de contratar personal que cumpla con estos requerimientos, y lograr una gestión eficiente de acordé a los lineamientos preestablecidos.

Así mismo, existe de una relación significativa entre los procesos de selección y los perfiles de puesto en la UGEL de Alto Amazonas, 2021, debido a que el Rho de Spearman ha sido de 0,973 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 (p-valor < 0.01); solamente el 94.67 % de los procesos de selección influye en los perfiles de puesto, además, existe relación significativa entre la etapa preparatoria y los perfiles de puesto en la UGEL de Alto Amazonas, 2021, puesto que el Rho de Spearman fue de 0.958 (correlación positiva muy alta); y un p valor igual a 0,000 (p-valor < 0.01), además, existe relación significativa entre la convocatoria y reclutamiento y

los perfiles de puesto en la UGEL de Alto Amazonas, 2021, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman fue de 0.915 (correlación positiva muy alta); y un p valor igual a 0,000 (p-valor = 0.01), además, existe relación significativa entre la evaluación y los perfiles de puesto en la UGEL de Alto Amazonas, 2021, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman fue de 0.983 (correlación positiva muy alta); y un p valor igual a 0,000 (p-valor = 0.01), dicho resultado coinciden con Torres et al. (2020), se refiere que, con la finalidad de poder comparar las diferencias significativas entre la calidad y el grado de realización de las competencias respecto al diseño del perfil de puestos, se ha obtenido un valor de mayor a 0,05, significando que no existen diferencias algunas. Por otro lado, con el coeficiente de Pearson se ha analizado el salario y se ha encontrado una relación positiva respecto a la edad. Sin embargo, en el índice de experiencia el tiempo que lleva graduado como profesional y la cantidad a cargo, la relación es muy baja.

En cuanto Sánchez (2021), hace mención que, de acuerdo a la data obtenida la misma que nos permite señalar la existencia de una reciprocidad respecto a la selección del personal y asimismo, del desempeño laboral, pues todo que se ha obtenido una relación correlativa nivel alto, positivo. A su vez, con referencia al nivel de selección de personal, el mayor porcentaje se encuentra en el nivel regular, tales resultados se obtienen puesto que en departamento de gestión talento humano dentro de la entidad se analizan los criterios y los mecanismos que serán puestos a evaluación a través del proceso de contratación de personal.

En ese mismo contexto Flores (2019), indica que, se ha logrado establecer la existencia de la reciprocidad en un nivel alto y positivo de las variables de investigación que vienen a ser, el cumplimiento del perfil de puesto y la compensación remunerativa; a su vez, se nos permitió señalar que, ante un mayor grado de cumplimiento de los perfiles, mayor deberá ser la compensación remunerativa entre los colaboradores, debido a que presentan mayores capacidades, habilidades y conocimientos.

En cuanto Valverde (2019), hace mención que, en la existencia de concordancia directa y demostrativa entre el procedimiento de elección del colaborador y cumplir las normativas de sanción dentro de los colaboradores

de la entidad, materia de estudio, y a través de los valores obtenidos se ha podido afirmar la hipótesis alternativa del estudio, puesto que de acuerdo a los valores obtenidos, se ha determinado una relación alta y positiva, puesto que resultaba valioso la inferioridad entre ambas. A su vez los encuestados representados en un 52% consideran que el proceso de selección es inadecuado.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Existe relación significativa entre los procesos de selección y los perfiles de puesto en la UGEL, Alto Amazonas - 2021, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman fue de 0,973 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 (p-valor = 0.01); además, solo el 94.67 % de los procesos de selección influye en los perfiles de puesto.
- 6.2. El nivel de aplicación de los procesos de selección, es medio en 45 %, bajo en 31 % y alto en 24 %, debido a que, la selección del personal no se ha realizado en función a los requerimientos del área, las solicitudes de requerimiento de personal no son comunicadas de manera oportuna al área de recursos humanos.
- 6.3. El nivel de aplicación de los perfiles de puestos, es medio en 41 %, bajo en 35 % y alto en 24 %, debido a que las funciones generales del personal no se encuentran plasmadas en el ROF y MOF, las funciones generales que realiza el personal no guardan concordancia con la descripción del perfil.
- 6.4. Existe relación significativa entre la **etapa preparatoria** y los perfiles de puesto en la UGEL, Alto Amazonas - 2021, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman fue de 0.958 (correlación positiva muy alta); y un p valor igual a 0,000 (p-valor = 0.01), indicando que a mejor etapa preparatoria mejor serán los perfiles de puestos.
- 6.5. Existe relación significativa entre la **convocatoria** y reclutamiento y los perfiles de puesto en la UGEL, Alto Amazonas - 2021, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman fue de 0.915 (correlación positiva muy alta); y un p valor igual a 0,000 (p-valor = 0.01), indicando que a mejor convocatoria y reclutamiento mejor serán los perfiles de puestos.

6.6. Existe relación significativa entre la **evaluación** y los perfiles de puesto en la UGEL, Alto Amazonas - 2021, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman fue de 0.983 (correlación positiva muy alta); y un p valor igual a 0,000 (p-valor < 0.01), indicando que a mejor evaluación mejor serán los perfiles de puestos.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1.** Al jefe de la UGEL de Alto Amazonas, llevar a cabo el proceso de selección en base al perfil de puesto competitivo propuesto por la ley Servir de tal manera que se pueda elegir al profesional que mejor cumpla con los requisitos solicitados en las bases de selección respecto a los años de experiencia, habilidades, conocimientos adquiridos y nivel de instrucción.
- 7.2.** Al jefe de la UGEL de Alto Amazonas, diseñar herramientas de gestión de personal donde se evalúe a detalle las competencias, capacidades y conocimientos de los postulantes a través del uso de indicadores de selección de personal para elegir al candidato más preparado para ocupar el puesto de trabajo.
- 7.3.** Al jefe de la UGEL de Alto Amazonas, actualizar constantemente las bases de selección de acuerdo a la necesidad real que posee la institución de tal manera en que se realice un proceso de selección eficiente que garantice la contratación del profesional más capacitado.
- 7.4.** Al jefe de la UGEL de Alto Amazonas, implementar políticas de selección interna que favorezca el desarrollo profesional de los colaboradores de manera que estos generen mayor compromiso con la institución y se involucren con el cumplimiento de las metas.
- 7.5.** Al jefe de la UGEL de Alto Amazonas, difundir el proceso de reclutamiento y selección a través de los diversos medios de comunicación como son físicos y virtuales en pos de lograr un proceso de selección con mayores posibilidades que garantice la contratación del profesional más capacitado del mercado laboral.

- 7.6.** Al jefe de la UGEL de Alto Amazonas, realizar evaluaciones de selección a los aspirantes cómo son pruebas de conocimientos, psicométricos y psicológicos de tal manera que se garantice la selección e incorporación del profesionalista en base a los resultados obtenidos y no en meras apariencias o subjetividades.

REFERENCIAS

- Alfaro, G. y Alvarado, S. (2018). *University Professors profile in Public and Private Universities within the Education Major*. Revista actualidades investigadas en educación. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v18n2/1409-4703-aie-18-02-263.pdf>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica* (6ta ed.). Editorial Episteme. https://www.researchgate.net/publication/301894369_EL_PROYECTO_DE_INVESTIGACION_6a_EDICION/link/572c1b2908ae2efbfbdbde004/download
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. (3ra ed.). Pearson. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Boned, C., Felipe, J., Barranco, D., Grimaldi, M. y Crovetto, M. (2015). *Professional profile of workers in spanish fitness clubs*. Revista Internacional de Medicina y ciencias de la actividad física y el deporte. <http://cdeporte.rediris.es/revista/revista58/artperfil560.pdf>
- Cárdenas, E., Pérez, O., González, A. y Marrero, F. (2020). *Manual of work to design the profiles of positions by labor competitions in the Universities*. Uniandes EPISTEME. Revista digital de Ciencia, Tecnología e Innovación. <http://45.238.216.13/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/1631>
- Chuchuca, M., Risco, E. y Jaya, I. (2021). *Diagnosis of the recruitment and selection of personnel at the San Francisco banana company in the Pasaje Canton*. 593 Digital Publisher. https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/688/782
- Colquehuanca, V. (2020). *Selection of staff by competences in the success of four-star lodging establishments in the Región Puno*. Revista de Investigaciones de La Escuela de Posgrado – UNA. <http://revistas.unap.edu.pe/epg/index.php/investigaciones/article/view/117>

- Concytec (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica* - *Reglamento RENACYT*.
https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Cortes, M. e Iglesias, M. (2004). *Generalidades sobre metodología de la Investigación* (1ra ed.). Universidad Autónoma del Carmen.
http://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.pdf
- Díaz, E., Vílchez, J. y Vásquez, K. (2019). *Motivation in the jurisdictional resolutions, procedural speed, treatment and honesty in the prosecutors and judges in the period 2013 and 2015*. Revista ciencia y tecnología para el desarrollo – Ujcm. <https://revistas.ujcm.edu.pe/index.php/rctd/article/view/157>
- Elizondo, J. y Román, K. (2019). *Competency-based job profiles for school deans at universidad católica de Costa Rica*. Revista Puce.
<http://www.revistapuce.edu.ec/index.php/revpuce/article/view/246/294>
- Espinoza, D. y Delgado, J. (2020). *Management of personnel selection in public universities*. Revista Horizonte Empresarial.
<http://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/1465>
- Fernández, I. y Fermín, B. (2020). *Influencia de las condiciones de contratación en el absentismo laboral*. (artículo científico). Universidad Internacional de La Rioja. España. https://scielo.isciii.es/pdf/ap/v36n3/es_1695-2294-ap-36-03-503.pdf
- Flores, D. (2019). *Cumplimiento del perfil de puestos y su relación con la compensación remunerativa en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas, periodo 2018*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31288/Flores_CDT.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Flórez, M. (2016). *Selection of human talent in relation to quality of the health services in social enterprises of the state in the department of Sucre*. Clío América. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5568051.pdf>
- Gallo, J. (2016). *Reflections on the professional profile in positions of academic libraries director*. Revista Barataria. <https://www.revistabarataria.es/web/index.php/rb/article/view/6/288>
- García, V. (2021). *Recruitment and teacher selection process - I.E.P. Albert Einstein S.R.L. – Pimentel*. Revista Horizonte Empresarial. <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/1604/2275>
- Gil, M. y Piana, R. (2018). *Procesos de selección de personal en la administración pública de la provincia de buenos aires. Una elipsis al régimen de concursos para el acceso a las funciones jerarquizadas*. Revista DAAPGE. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=138768772&lang=es&site=eds-live>
- González, G. y Cruz, D. (2021). *Diagnosis of the selection process of companies of the queretana entity: perspective of human talent*. (artículo científico). Universidad Politécnica de Querétaro. México. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8083752.pdf>
- Guerrero, C., Zurita, J. y Fierro, S. (2019). *Assessment and description of positions by competencies in Social and Solidarity Economy Organizations*. Revista Fipcaec. <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/123/175>
- Heredia, S., Becerra, M., Cajas, V. y Revelo, R. (2020). *Personnel Selection Methods: Management Analysis of Ecuadorian companies*. 593 Digital Publisher CEIT. https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/329/598
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). McGraw-Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

- León, D. (2020) *The selection process and its effect on labor performance in the personnel of microfinance companies of the city of Quetzaltenango*. Revista Científica del SEP. <https://revistasep.usac.edu.gt/index.php/RevistaSEP/article/view/29/76>
- Ley N° 30057 DS N° 040-2014-PCM (2014). *Ley del Servicio Civil*. Presidencia del congreso de ministros. <https://sgp.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2015/06/DS-040-2014-PCM.pdf>
- López, A. (2017). *Relación del perfil profesional con la contratación de profesionales en administración de empresas hoteleras de la Universidad Internacional del Ecuador - extensión Guayaquil en el año 2015*. Revista INNOVA Research Journal. <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/155/251>
- Martínez, O y Vargas, T. (2019). *Procedure for managing the process of recruitment and selection of personnel based on local development*. COODES. Cuba. <http://scielo.sld.cu/pdf/cod/v7n2/2310-340X-cod-7-02-225.pdf>
- Mejía, S. (2018). *Systematization of personnel selection practices in the hotel sector in quindío*. Revista de Investigaciones de la Institución Universitaria EAM. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7399788>
- Mejía, S. (2019). *Recruiting process and selection of human talent in private companies and public administration*. Revista Colón Ciencias, Tecnología y Negocios. https://revistas.up.ac.pa/index.php/revista_colon_ctn/article/view/474/385
- Miranda, E., Torres, A., Rotondo, E. y Patricia, P. (2015). *Monitoring, evaluation and evidence-based management in development projects: professional competency profile. A contribution for evidence-based decision making*. Revistas An Fac Med. <http://www.scielo.org.pe/pdf/afm/v76nspe/a09v76nspe.pdf>
- Monje, P. (2018). *Estrategia metodológica de perfiles de puesto por competencias para mejorar la selección de personal de una universidad privada del distrito de Chiclayo 2017*. (artículo científico). Epistemia. Lambayeque, Perú.

<http://revistas.uss.edu.pe/index.php/EPT/article/view/794>

Monje, P. (2018). *Methodology strategy of position profiles by competences to improve the selection of personnel of a private university of the district of Chiclayo 2017*. Revista Epistemia. <https://doi.org/10.26495/re.v2i1.794>

Monje, P. (2019). *Manual de organización y funciones, Manual de perfiles de puestos Universidad Nacional de Ingeniería 2018*. (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Perú.
<http://revistas.uss.edu.pe/index.php/EPT/article/view/794>

Morales, R., Díaz, C. y Herrera, A. (2019). *Diseño y determinación de perfiles, cargos y roles en MiPymes hoteleras con modelo de negocios electrónicos*. Revistas Sena.
<http://revistas.sena.edu.co/index.php/innovem/article/view/2908/3463>

Niño, V. (2011). *Metodología de la Investigación: Diseño y ejecución*. (2 da ed.). Ediciones de la U.
https://www.academia.edu/35258714/METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_DISENO_Y_EJECUCION

Núñez, N. y Díaz, D. (2017). *Management skills profile in directors of educational institutions*. Estudios Pedagógicos XLIII.
<https://www.scielo.cl/pdf/estped/v43n2/art13.pdf>

Ortegado, K. y Ortiz, L. (2021). *Basic methodology for the analysis of charges in the area of production in small companies in Ecuador*. Revista espacio para la ciencia. <https://www.revistas-manglaeditores.com/index.php/espacio-para-la-ciencia/article/view/38/57>

Ortiz, A., Guerra, P., Barragán, J. y Villalándo, P. (2018). *New Scenarios for the Recruitment and Selection of Personnel: Description of "Adizes Method."* Daena: International Journal of Good Conscience.
[http://www.spentamexico.org/v13-n1/A10.13\(1\)121-136.pdf](http://www.spentamexico.org/v13-n1/A10.13(1)121-136.pdf)

Poquis, E. Cadenillas, V. Palacios, J. y Nuñez, F. (2020). *Analysis of the professional profile in the employability of Nursing students of a Public Higher Technological Institute*. (artículo científico). Universidad Cesar Vallejo. Lima,

- Perú. <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v8n3/2310-4635-pyr-8-03-e785.pdf>
- Poquis, E., Cadenillas, V., Palacios, J., Nuñez, F., Buendía, G. y Chumacero, J. (2020). *Analysis of the professional profile in the employability of Nursing students of a Public Higher Technological Institute*. *Propósitos y Representaciones*. <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v8n3/2310-4635-pyr-8-03-e785.pdf>
- Presidencia de Consejo de Ministros (2013). *Política Nacional De Modernización De La Gestión Pública al 2021*. SGP. <http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2013/05/PNMGP.pdf>
- Resolución Ejecutiva N° 315-2017- servir/PE. (2017). *Guía metodológica para el Proceso de Selección por Concurso Público de Méritos en las Entidades Públicas*.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1346710/Resoluci%C3%B3n%20de%20Presidencia%20Ejecutiva.pdf>
- Resolución N° 313- 2017- SERVIR/PE (2017). *Guía metodológica para el Diseño de Perfiles de Puestos para entidades públicas Aplicable a regímenes distintos a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil*. SERVIR.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1346717/Resoluci%C3%B3n%20de%20Presidencia%20Ejecutiva.pdf>
- Rivera, L. (2019). *Recruitment and selection of business personnel* *Recrutamento*.
Revista Científica FIPCAEC.
<https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/65/81>
- Rodríguez, J. y Calcerrada, S. (2020). *The importance of managing recruitment, selection and socialization process in the bus sector: a success case*.
Revista Espacios.
<http://www.revistaespacios.com/a20v41n03/a20v41n03p18.pdf>
- Rodríguez, M., Navarrete, R. y Bargsted, M. (2017). *Ethical problems and their consequences recognized by novice psychologists in recruitment and selection processes*. *Psicoperspectivas*. Individuo y Sociedad.
https://www.researchgate.net/publication/321087494_Problemas_eticos_y

[_consecuencias_reconocidas_por_psicologos_noveles_en_reclutamiento_y_seleccion_de_personal/link/5bab920645851574f7e7648c/download](https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/727/1009)

Sáldaña, C. Saavedra, F. Alejandría, C. y Delgado, J. (2021). *Selección de personal y desempeño laboral de los colaboradores, dirección de operaciones agrarias de Tarapoto -región San Martín*. (artículo científico). Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto, Perú.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/727/1009>

Sáldaña, C., Saavedra, F., Alejandría, C. y Delgado, J. (2021). *Personnel selection and work performance of collaborators, management of agricultural operations of Tarapoto – San Martín Region*. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/727/1009>

Salinas, J. y Malpartida, J. (2020). *Evolution of the recruitment process in Latin American companies*. Alpha Centauri.
<https://journalalphacentauri.com/index.php/revista/article/view/17/20>

Saltos, M., Paéz, J. y Recalde, M. (2017). *Graduation and professional profile for the business administrator training. Case of study Business Administration career of the Central University of Ecuador*. Revista Publicando.
https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/401/pdf_391

Sánchez, C. (2021). *Selección de personal y desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto-2021*. Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66351/Sánchez_TC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sánchez, Y. (2020). *Compliance with the professional profile of the employees of trust in the regional governments of Peru*. Revista Balances.
<https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/197/180>

Segarra, S. y Aced, C. (2019). *The profile of internal communication managers in Spain*. RAEIC, Revista de la Asociación Española de Investigación de la Comunicación. <http://revistaeic.eu/index.php/raeic/article/view/184/162>

- Sempertegui, H. (2015). *Recruitment by powers for human resource management*.
 Revista Horizonte Empresarial.
<http://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/223/235>
- SERVIR (2016). *Autoridad Nacional de Servicio Civil. Características del Servicio Civil*. Presidencia de Consejo de Ministros. Peruano.
https://www.datosabiertos.gob.pe/sites/default/files/recursos/2017/09/SERVIR-El_servicio_civil_peruano-Anx1-Feb2016.PDF
- Tallón, S., Cáceres, P. y Raso, F. (2017). *Analysis of the professional profile of the pedagogue in the spanish businees environmet, through the technique of job analysis*. Revista Hemisferios y polares.
<https://www.revistaestudioshemisfericosypolares.cl/ojs/index.php/rehp/article/view/52>
- Torres, D., Cedano, L. y Pérez, M. (2020). *The profile of the responsible in human resource management in the PYMES: Villavicencio, Colombia*. Revista Clío América.
<https://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/clioamerica/article/view/3706/2751>
- Torres, D., Velásquez, J. y Hernández, J. (2020). *Importance of staff recruiting and selection in the hotel industry: A case study of Villavicencio, Colombia*. Desarrollo Gerencial.
<http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/desarrollogerencial/article/view/3619/4713>
- Valarezo, M., Negrín, E., Loor, A. y Palacios, A. (2019). *Analysis of professional profile gaps for personnel of the Cooperativa de Ahorro y Crédito Calceta LTDA*. Uniandes EPISTEME. Revista digital de Ciencia, Tecnología e Innovación.
<http://45.238.216.13/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/1273/542>
- Valverde, C. (2019). *Proceso de selección del personal y su relación con el cumplimiento de normas de sanción a los trabajadores en el Gobierno Regional San Martín – 2018*. Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36523/Valve>

rde_CCRGM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Veintimilla, J. y Velásquez, P. (2017). *Modelos de reclutamiento y selección de personal para el área comercial de instituciones financieras*. Revista boletín virtual. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6132035.pdf>

Vela, L. y Nieto, X. (2018). *Instruction for the realization, alignment or update of manuals of description, classification and valuation of posts in the ecuadorian public sector*. Revista SATHIRI, Sembrador. <https://revistasdigitales.upec.edu.ec/index.php/sathiri/article/view/509/242>

2

ANEXOS

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V1: Procesos de selección	Según la Resolución ejecutiva N° 315-2017- servir/PE (2017), es el proceso de selección forma parte de la gestión de la incorporación (subsistema de gestión del empleo) y se enfoca en la selección del candidato más idóneo para ocupar el puesto convocado sobre la base del mérito, igualdad de oportunidades, transparencia y cumplimiento de los requisitos para acceder al servicio civil.(p. 4)	La selección de personal es el proceso que se sigue para la contratación de un empleado. Para cubrir la vacante se evalúan las cualidades, conocimientos, habilidades o la experiencia para cubrir la vacante que demanda la organización.	Etapa Preparatoria	Requerimiento de servidores por área de trabajo	Ordinal
				Mecanismos de selección	
				Requerimiento del personal	
				Adecuación a normativas	
			Convocatoria y Reclutamiento	Empleo de medios de comunicación	
				Publicación de la convocatoria	
				Reclutamiento de personal	
			Evaluación	Evaluación curricular	
				Valuación de conocimientos técnicos	
				Evaluación psicométrica y psicológica	
Evaluación de competencias					
V2: Perfiles de puestos	Según la Resolución N° 313- 2017- SERVIR/PE (2017) es la información estructurada respecto de la ubicación de un puesto dentro de la estructura orgánica, misión, funciones, así como también los requisitos y exigencias que demanda para que una persona pueda conducirse y desempeñarse adecuadamente en un puesto. (p. 2)	El perfil del puesto permite identificar las aptitudes, cualidades y capacidades que, conforme a su descripción, son fundamentales para la ocupación y desempeño del mismo.	Funciones	Funciones Generales	Ordinal
				Funciones Especificas	
			Requisitos Conocimientos	Conocimientos técnicos	
				Programas de especialización	
			Requisitos laborales	Experiencia general	
				Experiencia Especifica	
			Formación Académica	Grado Académico	
				Capacitaciones realizadas	

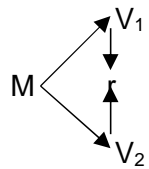
MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Procesos de selección y perfiles de puestos en la UGEL de Alto Amazonas, 2021

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre los procesos de selección y los perfiles de puesto en la UGEL de Alto Amazonas, 2021?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de aplicación de los procesos de selección en la UGEL de Alto Amazonas, 2021? ¿Cuál es el nivel de aplicación de los perfiles de puestos en la UGEL de Alto Amazonas, 2021? ¿Cuál es la relación entre la etapa preparatoria y los perfiles de puesto en la UGEL de Alto Amazonas, 2021? ¿Cuál es la relación entre la convocatoria y reclutamiento y los perfiles de puesto en la UGEL de Alto Amazonas, 2021? ¿Cuál es la relación entre la evaluación y los perfiles de puesto en la UGEL de Alto Amazonas, 2021?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre los procesos de selección y los perfiles de puesto en la UGEL de Alto Amazonas, 2021</p> <p>Objetivos específicos: Identificar el nivel de aplicación de los procesos de selección en la UGEL de Alto Amazonas, 2021. Identificar el nivel de aplicación de los perfiles de puestos en la UGEL de Alto Amazonas, 2021. Determinar la relación entre la etapa preparatoria y los perfiles de puesto en la UGEL de Alto Amazonas, 2021. Determinar la relación entre la convocatoria y reclutamiento y los perfiles de puesto en la UGEL de Alto Amazonas, 2021. Determinar la relación entre la evaluación y los perfiles de puesto en la UGEL de Alto Amazonas, 2021.</p>	<p>Hipótesis general: Hi: Existe relación significativa entre los procesos de selección y los perfiles de puesto en la UGEL de Alto Amazonas, 2021. Ho: No existe relación significativa entre los procesos de selección y los perfiles de puesto en la UGEL de Alto Amazonas, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas: H1: El nivel de aplicación de los procesos de selección en la UGEL de Alto Amazonas, 2021, es alto. H2: El nivel de aplicación de los perfiles de puestos en la UGEL de Alto Amazonas, 2021, es alto. H3: Existe relación significativa entre la etapa preparatoria y los perfiles de puesto en la UGEL de Alto Amazonas, 2021. H4: Existe relación significativa entre la convocatoria y reclutamiento y los perfiles de puesto en la UGEL de Alto Amazonas, 2021. H5: Existe relación significativa entre la evaluación y los perfiles de puesto en la UGEL de Alto Amazonas, 2022.</p>	<p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos</p> <p>Cuestionario</p>
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones	

Diseño de investigación. Tipo básica, diseño no experimental- correlacional y de corte transversal.

El diseño se esquematiza de la siguiente manera:



Donde:
M = Muestra
V1= Procesos de selección
V2= Perfiles de puestos
r = Relación entre variables

Población: La población estará conformada por 58 trabajadores de la UGEL de Alto Amazonas.

Muestra: La muestra estará conformada por 58 trabajadores de la UGEL de Alto Amazonas.

Variable	Dimensiones
Procesos de selección	Etapa Preparatoria
	Convocatoria y
	Reclutamiento
	Evaluación
Perfiles de puestos	Funciones
	Requisitos
	Conocimientos
	Requisitos laborales
	Formación Académica

Instrumento de recolección de datos

Cuestionario: Procesos de selección

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

Estimado (a) amigo (a) a continuación se le presenta un conjunto de preguntas que debe responder de acuerdo a su percepción o vivencia, las cuales serán utilizadas en un proceso de investigación, que tiene como finalidad identificar el nivel de aplicación los procesos de selección en la UGEL de Alto Amazonas, 2022.

Instrucciones:

Marque con una X la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes interrogantes. Recuerde que no existen respuestas verdaderas o falsas por lo que sus respuestas son resultado de su apreciación personal, además, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad. Por último, considere la siguiente escala de medición:

Escala de medición	
Nunca	1
Casi Nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Nº	ÍTEMS DE PROCESOS DE SELECCIÓN	ESCALA				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: Etapa preparatoria						
01	La selección de personal se realiza en función a los requerimientos del área.					
02	Las solicitudes de requerimiento de personal son comunicadas de manera oportuna al área de recursos humanos.					
03	El área de recursos humanos analiza los criterios y					

	mecanismos a evaluar en el proceso de selección de personal.					
04	El comité de selección aprueba los requerimientos de personal en un tiempo prudente.					
05	El comité de selección tiene conocimiento sobre las normativas de reclutamiento y selección de personal fijadas a nivel institucional.					
DIMENSIÓN: Convocatoria y Reclutamiento						
06	Se emplea medios físicos y digitales para comunicar su oferta de trabajo al mercado laboral externo.					
07	Los plazos establecidos en las convocatorias son los adecuados.					
08	La convocatoria de personal se realiza teniendo en cuenta la necesidad real de la entidad.					
09	Cuando se presenta una vacante se aplica en primer lugar el reclutamiento interno.					
10	Se buscan candidatos externos para el reclutamiento de personal.					
DIMENSIÓN: Evaluación						
11	Los criterios de evaluación curricular se ajustan a las necesidades del área solicitante.					
12	El proceso de selección se realiza en función a evaluaciones técnicas, de acuerdo al perfil de puesto.					
13	Se realiza evaluaciones psicométricas y psicológicas.					
14	La evaluación psicométrica y psicológica se realiza de manera transparente.					
15	Se evalúa las competencias de los postulantes en aras de seleccionar al personal más idóneo.					

Fuente: Sánchez (2021) "Selección de personal y desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto-2021"

Cuestionario: Perfiles de puestos

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

Estimado (a) amigo (a) a continuación se le presenta un conjunto de preguntas que debe responder de acuerdo a su percepción o vivencia, las cuales serán utilizadas en un proceso de investigación, que tiene como finalidad identificar el nivel de aplicación de los perfiles de puestos en la UGEL de Alto Amazonas, 2022.

Instrucciones:

Marque con una X la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes interrogantes. Recuerde que no existen respuestas verdaderas o falsas por lo que sus respuestas son resultado de su apreciación personal, además, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad. Por último, considere la siguiente escala de medición:

Escala de medición	
Nunca	1
Casi Nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

N°	ÍTEMS DE PERFILES DE PUESTOS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: Funciones						
01	Las funciones generales del personal se encuentran plasmadas en el ROF y MOF.					
02	Las funciones generales que realiza el personal guardan concordancia con la descripción del perfil.					
03	Las funciones específicas que desarrolla el personal guardan relación con las exigencias del cargo.					

04	Las funciones específicas se encuentran delimitadas en el perfil de puesto de trabajo.					
DIMENSIÓN: Requisitos Conocimientos						
05	Se evalúan los conocimientos técnicos de los aspirantes.					
06	El perfil de puesto contempla tácitamente los conocimientos técnicos que debe poseer los aspirantes, como requisito básico para participar en el proceso de selección.					
07	Se evalúa si el personal cuenta con estudios de especialización relacionados con su puesto de trabajo.					
08	Se promueve programas de especialización para fortalecer los conocimientos del personal.					
DIMENSIÓN: Requisitos laborales						
09	La experiencia general se fija de acuerdo a las exigencias del puesto.					
10	Se valora la experiencia general acumulada por el postulante.					
11	La experiencia específica se fija de acuerdo a la necesidad del área solicitante.					
12	La experiencia específica que posee el personal garantiza la obtención de mejores resultados.					
DIMENSIÓN: Formación Académica						
13	El grado académico alcanzado por el postulante es un criterio de evaluación curricular.					
14	El grado académico del personal permite determinar si el candidato es apto para el puesto.					
15	Se realizan capacitaciones de acuerdo a las necesidades y exigencias del cargo.					
16	Las capacitaciones se desarrollan en función al cronograma establecido por la institución.					

Fuente: Flores (2019) "Cumplimiento del perfil de puestos y su relación con la compensación remunerativa en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas, periodo 2018".

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Encomenderos ~~Bancallán~~, Ivo Martín
 Institución donde labora : Escuela de Posgrado de la ~~UCV~~- Tarapoto
 Especialidad : Economista, Magister en Docencia Universitaria
 Instrumento de evaluación : Cuestionario para evaluar Procesos de selección
 Autor (s) del instrumento (s) : Jessica Vásquez Meléndez de Reátegui

II. ASPECTOS DE VALIDACION

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Procesos de selección				X	
ORGANIZACION	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Procesos de selección .					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Procesos de selección				X	
METODOLOGIA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					41	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Se considera que para el propósito de la investigación el instrumento es adecuado, en tal sentido se recomienda su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACION:

4.1

Tarapoto, 09 de junio de 2022.



 Mg. Ivo E. Encomenderos Bancallán
 ECONOMISTA
 Reg. 0134 - CELAM

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Encomenderos ~~Bancallán~~, Ivo Martín
 Institución donde labora : Escuela de Posgrado de la ~~UCV~~- Tarapoto
 Especialidad : Economista, Magister en Docencia Universitaria
 Instrumento de evaluación : Cuestionario para evaluar Perfiles de puestos
 Autor (s) del instrumento (s) : Jessica Vásquez Meléndez de Reátegui

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Perfiles de puestos				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Perfiles de puestos				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Perfiles de puestos				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						42

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 'Excelente'; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Se considera que para el propósito de la investigación el instrumento es adecuado, en tal sentido se recomienda su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.2



Mag. Ivo M. Encomenderos Escobar
 ECONOMISTA
 Reg. 0134 - CELAM

Tarapoto, 09 de junio de 2022.

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
III. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Montilla Pérez, Lindsay
 Institución donde labora: Universidad César Vallejo
 Especialidad: Magister en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación: Cuestionario: Proceso de selección
 Autor del instrumento: Jessica Vásquez Meléndez de Reátegui

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Procesos de selección.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Procesos de selección.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Procesos de selección.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					44	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)


V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.4

Tarapoto 31 de mayo de 2022.


 ING. LINDSAY MONTILLA PÉREZ
 MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

IV. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Montilla Pérez, Lindsay
 Institución donde labora  Universidad César Vallejo
 Especialidad  Magister en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación  Cuestionario: Perfil de puestos
 Autor del instrumento  Jessica Vásquez Meléndez de Reátegui

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Perfil de Puesto .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Perfil de Puesto .					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Perfil de Puesto .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					44	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

VI. OPINIÓN DE APLICABILIDAD.

Instrumento coherente y aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.4.

Tarapoto 31 de mayo de 2022.



INC. LINDSAY MONTILLA PÉREZ
 DOCENTE
 MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

V. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Panduro Salas Aladino

Institución donde labora Escuela de PosgradoEspecialidad MetodólogoInstrumento de evaluación Cuestionario: Procesos de selecciónAutor del instrumento Jessica Vásquez Meléndez de Reategui

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Procesos de selección					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Procesos de selección					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Procesos de selección				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						4,7

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

VII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4,7

Tarapoto 31 de mayo de 2022.



Aladino Panduro Salas
C.I. N° 2501142029

INFORME DE OPINION SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION CIENTIFICA

VI. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Panduro Salas Aladino
 Institución donde labora: Escuela de Posgrado
 Especialidad: Metodólogo
 Instrumento de evaluación: Cuestionario: **Perfiles de puestos**
 Autor del instrumento: Jessica Vásquez Meléndez de Reategui

II. ASPECTOS DE VALIDACION

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Perfiles de puestos				X	
ORGANIZACION	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Perfiles de puestos					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Perfiles de puestos					X
METODOLOGIA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					47	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

VIII. OPINION DE APLICABILIDAD.

El instrumento es aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4,7

Tarapoto 31 de mayo de 2022.



Aladino Panduro Salas
 R.N. 2301720059

AUTORIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN



GERENCIA REGIONAL
DE EDUCACIÓN DE
LORETO



UNIDAD DE GESTIÓN
EDUCATIVA LOCAL
ALTO AMAZONAS
YURIMAGUAS

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

OFICINA DE DIRECCIÓN

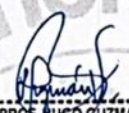
AUTORIZACIÓN

El Director de la Unidad de Gestión Educativa Local de Alto Amazonas – Yurimaguas, autoriza a doña Jéssica Vásquez Meléndez de Reátegui, con DNI. N° 40310205, estudiante del III Ciclo del Programa de estudios de Maestría en Gestión Pública de la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo, filial Tarapoto, para aplicar en esta Institución los instrumentos de su investigación titulada: "Procesos de selección y perfiles de puestos en la UGEL de Alto Amazonas, 2021", en atención a los Expedientes N°s. 09012 y 09449.

Se expide el presente documento, para que se le reconozca como tal y se le brinde todas las facilidades del caso.

Yurimaguas, 09 de junio de 2022




PROF. HUGO GUZMÁN VALLES
DIRECTOR DE LA UNIDAD DE
GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE
ALTO AMAZONAS - YURIMAGUAS

UGELAA/JMP
S/ltaf
09/06/2022

INFORMES Y CONTACTO:

📍 Calle Tacna N° 802 - Yurimaguas
Alto Amazonas - Loreto - Perú
🌐 www.ugelaa.gob.pe

BASE DE DATOS

VARIABLE: PROCESO DE SELECCIÓN

Etapa Preparatoria							Convocatoria y Reclutamiento					Evaluación					TOTAL		
Nº	p1	p2	p3	p4	p5	sub total	p6	p7	p8	p9	p10	sub total	p11	p12	p13	p14		p15	sub total
1	2	3	3	2	2	12	2	3	3	3	2	13	2	3	2	3	3	13	38
2	3	3	4	4	4	18	3	3	3	4	4	17	3	3	3	3	4	16	51
3	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	1	5	18
4	1	2	2	2	1	8	1	2	2	2	1	8	1	2	1	2	2	8	24
5	3	4	3	4	3	17	3	4	4	3	3	17	3	4	3	4	3	17	51
6	1	2	2	2	2	9	1	2	2	2	2	9	1	2	1	2	2	8	26
7	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	59
8	3	2	3	2	3	13	3	2	2	3	3	13	3	2	3	2	3	13	39
9	4	4	5	3	3	19	4	4	4	1	3	16	4	4	4	4	5	21	56
10	5	4	5	4	5	23	5	4	4	1	5	19	5	4	5	4	5	23	65
11	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20	63
12	3	2	4	3	2	14	3	2	2	4	2	13	3	2	3	2	4	14	41
13	2	3	2	2	2	11	2	3	3	4	2	14	2	3	2	3	2	12	37
14	4	3	4	2	3	16	4	3	3	4	3	17	4	3	4	3	4	18	51
15	2	2	1	1	2	8	2	2	2	1	2	9	2	2	2	2	1	9	26
16	2	3	3	2	2	12	2	3	3	3	2	13	2	3	2	3	3	13	38
17	3	3	4	4	4	18	3	3	3	4	4	17	3	3	3	3	4	16	51
18	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	1	5	18
19	1	2	2	2	1	8	1	2	2	2	1	8	1	2	1	2	2	8	24
20	3	4	3	4	3	17	3	4	4	3	3	17	3	4	3	4	3	17	51
21	2	3	3	2	2	12	2	3	3	3	2	13	2	3	2	3	3	13	38
22	3	3	4	4	4	18	3	3	3	4	4	17	3	3	3	3	4	16	51
23	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	1	5	18
24	1	2	2	2	1	8	1	2	2	2	1	8	1	2	1	2	2	8	24

25	3	4	3	4	3	17	3	4	4	3	3	17	3	4	3	4	3	17	51
26	1	2	2	2	2	9	1	2	2	2	2	9	1	2	1	2	2	8	26
27	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	59
28	3	2	3	2	3	13	3	2	2	3	3	13	3	2	3	2	3	13	39
29	4	4	5	3	3	19	4	4	4	1	3	16	4	4	4	4	5	21	56
30	5	4	5	4	5	23	5	4	4	1	5	19	5	4	5	4	5	23	65
31	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20	63
32	3	2	4	3	2	14	3	2	2	4	2	13	3	2	3	2	4	14	41
33	2	3	2	2	2	11	2	3	3	4	2	14	2	3	2	3	2	12	37
34	4	3	4	2	3	16	4	3	3	4	3	17	4	3	4	3	4	18	51
35	2	2	1	1	2	8	2	2	2	1	2	9	2	2	2	2	1	9	26
36	2	3	3	2	2	12	2	3	3	3	2	13	2	3	2	3	3	13	38
37	3	3	4	4	4	18	3	3	3	4	4	17	3	3	3	3	4	16	51
38	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	1	5	18
39	1	2	2	2	1	8	1	2	2	2	1	8	1	2	1	2	2	8	24
40	3	4	3	4	3	17	3	4	4	3	3	17	3	4	3	4	3	17	51
41	2	3	3	2	2	12	2	3	3	3	2	13	2	3	2	3	3	13	38
42	3	3	4	4	4	18	3	3	3	4	4	17	3	3	3	3	4	16	51
43	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	1	5	18
44	1	2	2	2	1	8	1	2	2	2	1	8	1	2	1	2	2	8	24
45	3	4	3	4	3	17	3	4	4	3	3	17	3	4	3	4	3	17	51
46	1	2	2	2	2	9	1	2	2	2	2	9	1	2	1	2	2	8	26
47	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	59
48	3	2	3	2	3	13	3	2	2	3	3	13	3	2	3	2	3	13	39
49	4	4	5	3	3	19	4	4	4	1	3	16	4	4	4	4	5	21	56
50	5	4	5	4	5	23	5	4	4	1	5	19	5	4	5	4	5	23	65
51	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	1	5	18
52	1	2	2	2	1	8	1	2	2	2	1	8	1	2	1	2	2	8	24
53	3	4	3	4	3	17	3	4	4	3	3	17	3	4	3	4	3	17	51

54	1	2	2	2	2	9	1	2	2	2	9	1	2	1	2	8	26		
55	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	20	4	4	4	4	20	59		
56	3	2	3	2	3	13	3	2	2	3	13	3	2	3	2	13	39		
57	4	4	5	3	3	19	4	4	4	1	16	4	4	4	4	21	56		
58	5	4	5	4	5	23	5	4	4	1	19	5	4	5	4	23	65		
sub total						816	sub total					792	sub total					811	2419

VARIABLE: PERFILES DE PUESTOS

Nº	Funciones					Requisitos Conocimientos					Requisitos laborales					Formación Académica					TOTAL
	pr1	pr2	pr3	pr4	sub total	pr5	pr6	pr7	pr8	sub total	pr9	pr10	pr11	pr12	sub total	pr13	pr14	pr15	pr16	sub total	
1	2	3	3	3	11	2	3	3	5	13	3	2	3	3	11	2	2	2	2	8	43
2	3	3	3	4	13	3	3	3	3	12	3	3	3	4	13	4	4	3	3	14	52
3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	2	2	1	1	6	18
4	1	2	2	2	7	1	1	2	1	5	2	1	2	2	7	2	1	1	1	5	24
5	3	4	4	3	14	3	3	4	3	13	4	3	4	3	14	4	3	3	3	13	54
6	1	2	2	2	7	1	1	2	1	5	2	1	2	2	7	2	2	1	1	6	25
7	4	4	4	4	16	1	4	4	4	13	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15	60
8	3	2	2	3	10	3	3	2	3	11	2	3	2	3	10	2	3	3	3	11	42
9	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	3	3	4	4	14	64
10	5	4	4	5	18	5	5	4	5	19	4	5	4	5	18	4	5	5	5	19	74
11	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	5	5	4	4	18	66
12	3	2	2	4	11	3	3	2	3	11	2	3	2	4	11	3	2	3	3	11	44
13	2	3	3	2	10	2	2	3	2	9	3	2	3	2	10	2	2	2	2	8	37
14	4	3	3	4	14	4	4	3	4	15	3	4	3	4	14	2	3	4	4	13	56
15	2	2	2	1	7	2	2	2	2	8	2	2	2	1	7	1	2	2	2	7	29
16	2	3	3	3	11	2	1	2	2	7	2	2	3	3	10	2	2	2	2	8	36
17	3	3	3	4	13	3	1	3	2	9	2	3	3	4	12	4	4	3	3	14	48
18	1	1	1	1	4	1	3	2	4	10	4	1	1	1	7	2	2	1	1	6	27
19	1	2	2	2	7	1	4	3	1	9	3	1	2	2	8	2	1	1	1	5	29
20	3	4	4	3	14	3	4	4	3	14	3	3	4	3	13	4	3	3	3	13	54
21	2	3	3	3	11	2	3	3	5	13	3	2	3	3	11	2	2	2	2	8	43
22	3	3	3	4	13	3	3	3	3	12	3	3	3	4	13	4	4	3	3	14	52
23	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	2	2	1	1	6	18
24	1	2	2	2	7	1	1	2	1	5	2	1	2	2	7	2	1	1	1	5	24
25	3	4	4	3	14	3	3	4	3	13	4	3	4	3	14	4	3	3	3	13	54

26	1	2	2	2	7	1	1	2	1	5	2	1	2	2	7	2	2	1	1	6	25
27	4	4	4	4	16	1	4	4	4	13	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15	60
28	3	2	2	3	10	3	3	2	3	11	2	3	2	3	10	2	3	3	3	11	42
29	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	3	3	4	4	14	64
30	5	4	4	5	18	5	5	4	5	19	4	5	4	5	18	4	5	5	5	19	74
31	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	5	5	4	4	18	66
32	3	2	2	4	11	3	3	2	3	11	2	3	2	4	11	3	2	3	3	11	44
33	2	3	3	2	10	2	2	3	2	9	3	2	3	2	10	2	2	2	2	8	37
34	4	3	3	4	14	4	4	3	4	15	3	4	3	4	14	2	3	4	4	13	56
35	2	2	2	1	7	2	2	2	2	8	2	2	2	1	7	1	2	2	2	7	29
36	2	3	3	3	11	2	1	2	2	7	2	2	3	3	10	2	2	2	2	8	36
37	3	3	3	4	13	3	1	3	2	9	2	3	3	4	12	4	4	3	3	14	48
38	1	1	1	1	4	1	3	2	4	10	4	1	1	1	7	2	2	1	1	6	27
39	1	2	2	2	7	1	4	3	1	9	3	1	2	2	8	2	1	1	1	5	29
40	3	4	4	3	14	3	4	4	3	14	3	3	4	3	13	4	3	3	3	13	54
41	2	3	3	3	11	2	3	3	5	13	3	2	3	3	11	2	2	2	2	8	43
42	3	3	3	4	13	3	3	3	3	12	3	3	3	4	13	4	4	3	3	14	52
43	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	2	2	1	1	6	18
44	1	2	2	2	7	1	1	2	1	5	2	1	2	2	7	2	1	1	1	5	24
45	3	4	4	3	14	3	3	4	3	13	4	3	4	3	14	4	3	3	3	13	54
46	1	2	2	2	7	1	1	2	1	5	2	1	2	2	7	2	2	1	1	6	25
47	4	4	4	4	16	1	4	4	4	13	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15	60
48	3	2	2	3	10	3	3	2	3	11	2	3	2	3	10	2	3	3	3	11	42
49	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	3	3	4	4	14	64
50	5	4	4	5	18	5	5	4	5	19	4	5	4	5	18	4	5	5	5	19	74
51	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	2	2	1	1	6	18
52	1	2	2	2	7	1	1	2	1	5	2	1	2	2	7	2	1	1	1	5	24
53	3	4	4	3	14	3	3	4	3	13	4	3	4	3	14	4	3	3	3	13	54
54	1	2	2	2	7	1	1	2	1	5	2	1	2	2	7	2	2	1	1	6	25

55	4	4	4	4	16	1	4	4	4	13	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15	60			
56	3	2	2	3	10	3	3	2	3	11	2	3	2	3	10	2	3	3	3	11	42			
57	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	3	3	4	4	14	64			
58	5	4	4	5	18	5	5	4	5	19	4	5	4	5	18	4	5	5	5	19	74			
sub total					658	sub total					635	sub total					660	sub total					628	2581