



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Procesos de Selección e Incorporación de Personal en la oficina
de RH de un Ministerio del Perú, Lima, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Delgadillo Ravelo, Angel Bryan (orcid.org/0000-0002-9152-6635)

ASESORA:

Mgtr. Reyes Linares, Angela Elsa (orcid.org/0000-0003-3416-038X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2023

DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado a mis padres que con su apoyo incondicional me han hecho una persona de bien ante la sociedad.

AGRADECIMIENTO

Primeramente, agradezco a Dios por guiarme en este proceso de aprendizaje y que de la mano agradezco a mi asesor quien estuvo comprometido en este logro

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, REYES LINARES ANGELA ELSA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Procesos de Selección e Incorporación de Personal en la oficina de RH de un Ministerio del Perú, Lima, 2023", cuyo autor es DELGADILLO RAVELO ANGEL BRYAN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 22 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
REYES LINARES ANGELA ELSA DNI: 40170331 ORCID: 0000-0003-3416-038X	Firmado electrónicamente por: ANGELAREYESL el 22-11-2023 20:02:34

Código documento Trilce: TRI - 0660691



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, DELGADILLO RAVELO ANGEL BRYAN estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Procesos de Selección e Incorporación de Personal en la oficina de RH de un Ministerio del Perú, Lima, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
DELGADILLO RAVELO ANGEL BRYAN DNI: 71739959 ORCID: 0000-0002-9152-6635	Firmado electrónicamente por: ADELGADILLORAV el 23-11-2023 09:53:24

Código documento Trilce: INV - 1436030

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	li
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR/ AUTORES	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
INDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos	14
3.7 Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	20
ANEXOS	27

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Resultados de la variable Proceso de Selección</i>	6
Tabla 2. <i>Resultados dimensión Política de Selección</i>	7
Tabla 3. <i>Resultados dimensión Reclutamiento</i>	8
Tabla 4. <i>Resultados dimensión Selección de Personal</i>	18
Tabla 5. <i>Resultados dimensión Inducción de Personal</i>	19
Tabla 6. <i>Resultados dimensión Incorporación de Personal</i>	20
Tabla 7. <i>Prueba de Normalidad de las Variables</i>	21
Tabla 8. <i>Correlación entre Proceso de Selección e Incorporación de Personal</i> ...	22
Tabla 9. <i>Correlación entre Política de Selección e Incorporación de Personal</i>	23
Tabla 10. <i>Correlación entre Reclutamiento e Incorporación de Personal</i>	24
Tabla 11. <i>Correlación entre Selección de Personal e Incorporación de Personal</i>	25
Tabla 12. <i>Correlación entre Inducción de Personal e Incorporación de Personal</i>	26

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1. <i>Resultados de la variable Proceso de Selección</i>	6
Figura 2. <i>Resultados dimensión Política de Selección</i>	7
Figura 3. <i>Resultados dimensión Reclutamiento</i>	8
Figura 4. <i>Resultados dimensión Selección de Personal</i>	18
Figura 5. <i>Resultados dimensión Inducción de Personal</i>	19
Figura 6. <i>Resultados de la variable Incorporación de Personal</i>	20

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el proceso de selección e incorporación de personal en la oficina de RH de un Ministerio del Perú, Lima 2023. La metodología tuvo un enfoque cuantitativo de tipo aplicada y de diseño no experimental, transversal y correlacional; con una población de 100 trabajadores de la oficina de RH de un Ministerio del Perú, teniendo como muestra una muestra censal porque se realizó la encuesta a toda la población. La técnica que se utilizó fue la encuesta y como instrumento el cuestionario, conformado por 15 ítems por cada variable que fue debidamente validado por tres expertos, para que después se demostrará la confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach. Los resultados recopilados fueron de un coeficiente ,663 con una Bilateral de ,007 < ,05 teniendo como conclusión de que si hay relación entre proceso de selección e incorporación de personal. La conclusión fue que el proceso de selección posee una correspondencia positiva moderada con la incorporación de personal; ello se logró observar en la tabla 8, en el cual el valor de rho = ,663. Además, se demostró una significancia de ,007 < 0.05, por lo cual excluimos la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna.

Palabras clave: proceso de selección, incorporación de personal, reclutamiento, selección de personal, recursos humanos.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between the selection process and incorporation of personnel in the HR office of a Ministry of Peru, Lima 2023. The methodology had an applied quantitative approach and non-experimental, transversal and correlational design. with a population of 100 workers from the HR office of a Ministry of Peru, taking as a sample a census sample because the survey was carried out on the entire population. The technique used was the survey and as an instrument the questionnaire, made up of 15 items for each variable that was duly validated by three experts, so that reliability will later be demonstrated using Cronbach's Alpha. The results collected were a coefficient of .663 with a Bilateral of $.007 < .05$, with the conclusion that there is a relationship between the selection process and incorporation of personnel. The conclusion was that the selection process has a moderate positive correspondence with the incorporation of personnel; This was observed in table 8, in which the value of rho = .663. Furthermore, a significance of $.007 < 0.05$ was demonstrated, which is why we excluded the null hypothesis and admitted the alternative hypothesis. Keywords: selection process, personnel incorporation, recruitment, personnel selection, human resources.

Keywords: selection process, personnel incorporation, recruitment, personnel selection, human resources.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, cuando una organización comienza a trabajar y llama a empleados para cubrir vacantes, encontrará varios perfiles similares a los que está buscando. Esto apunta a problemas en el reclutamiento en lugar de seleccionar a la persona adecuada, ya que afecta la forma en que los empleados forjan su trabajo. Éxito o fracaso empresarial. Las organizaciones modernas se guían por la seguridad de los métodos fundamentales de gestión de RR.HH que son fragmento de estos procesos de reclutamiento, ayudando a profetizar la efectividad de la organización. Las organizaciones presentemente cuentan con muchos métodos concernientes directa o indirectamente con el trabajo de sus empleados, entre ellos clima organizacional, modelos profesionales, calidad general, procedimientos de adiestramiento y progreso, importantemente elección de personal, por esta gnosis se piensa que el proceso de elección debe ser cierto, cumplen con los estándares requeridos para cada lugar para que la compañía afirme su progreso. Por lo tanto, dado el problema de productividad identificado del personal contratado bajo el Contrato de Servicios Administrativos (CAS), se consigue notar afectado por la representación en que se pacta y elige al personal, pues se puede concluir que el ministerio impuso deficiencias en el desarrollo de este proceso debido a que no existe una adecuada depuración de los candidatos, como ocurre en los procesos de revisión curricular o en la fase de entrevista. En el ámbito internacional, Briones, Vera, & Peñafiel (2018) Se reconoce la importancia de este proceso, por lo que invierten en los procesos correctos para seleccionar a los principales postulantes. Las compañías son conscientes de la calidad que tienen los procesos de indagación; los recursos humanos son el principal impulsor del impulso de cualquier organización, ya sea del sector público o privado. Por lo tanto, los empleados deben cumplir con las normas y reglamentos, cometer al menos errores, mostrar responsabilidad en el desempeño de su trabajo y utilizar de manera óptima los conocimientos que adquirieron para beneficio de la institución. Ámbito nacional, Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR, 2016) en Perú, la totalidad de las empresas no le dan la importancia adecuada al método de elección, lo que les impide invertir o sistematizar este proceso. Aunque no se le da prioridad, pocas personas invierten en este tema durante el proceso de investigación. Debido a que cada institución intenta descubrir el procedimiento más efectivo para contratar a los empleados, se han ejecutado cuantiosos estudios que refieren los métodos

utilizados para seleccionar a los empleados. Se menciona que en el contorno de la gerencia administrativa se utilizan procedimientos y recursos para garantizar una evolución transparente, objetiva e innoble de las condiciones legales adecuadas para el ingreso del moderno individuo. En el proceso de leva y recopilación, la sociedad circunstancial crea las bases y el cronograma, se publican en el portal web institucional y otros medios permitidos por ley. Durante el proceso de recopilación, se eliminan inicialmente los aspirantes que no desempeñan con los requerimientos y se someten a evaluaciones curriculares, exámenes de aptitud, entrevistas y exámenes de aptitud. Cada candidato recibe una puntuación, y el individuo que obtiene la calificación más alta y cumple con los requisitos correspondientes es considerado el campeón de toda la evolución. La sociedad de recopilación es responsable de comunicar los resultados (p.49). En el ámbito local, Diario Perú21 (2018) en las instituciones encuestadas, este proceso generalmente se realiza de forma manual en correspondencia al proceso de reclutamiento, por lo que siempre involucra algunos errores de decisión, este proceso no puede ser sistematizado al 100% debido al factor humano, siempre es necesaria su intervención. Dado que estos son procesos que se realizan manualmente, esto requiere el uso de costos humanos inversos largos. Estos aumentan cuando el proceso de selección es masivo; hoy implica error humano y no existe una base de antecedentes de pesquisa para su rezagado procesamiento en estadísticas y tipos de personal postulante. En las instituciones examinadas, el proceso de elección de personal se realiza manualmente, lo que soporta a errores de toma de decisiones y no puede ser completamente sistematizado porque el factor humano siempre está involucrado. Al ser procesos manuales, se invierte mucho tiempo en el valor humano inverso, y esto aumenta si el método de elección es fuerte, lo que resulta en errores humanos y falta de base de datos de indagación hacia delante se basa en padrones de características de personal solicitado. En un estudio realizado como parte de una encuesta para conocer qué aspectos consideran los profesionales a la hora de contratar, se encontró que el 27% lo hace por la remuneración del puesto, el 23% por el buen ambiente laboral y el 22% por la formalidad de favores para empleados, 19% por la oportunidad de ascender en la escala corporativa y 9% por el horario de trabajo flexible de la empresa. Además de contar con una base de datos para futuras selecciones. Problemas: problema general: ¿Cuál es la relación entre el proceso de selección e incorporación laboral en la oficina de RH de un

Ministerio del Perú, Lima 2023? Problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre la política de selección e incorporación laboral en la oficina de RH de un Ministerio del Perú, Lima 2023? ¿Cuál es la relación entre el reclutamiento e incorporación laboral en la oficina de RH de un Ministerio del Perú, Lima 2023? ¿Cuál es la relación entre la selección de personal e incorporación laboral en la oficina de RH de un Ministerio del Perú, Lima 2023? ¿Cuál es la relación entre la inducción de personal e incorporación laboral en la oficina de RH de un Ministerio del Perú, Lima 2023? Justificación teórica: porque permitió analizar, reflexionar y discutir el área de estudio, ya que esta investigación se basa en fundamentos teóricos y artículos académicos para brindar una base sólida para futuras investigaciones relacionadas con la contratación y la productividad laboral. Metodológica: porque se desarrolló herramientas para medir variables y así recolectar información validada y confiable para justipreciar el proceso de elección y ocupación. La investigación, a su vez, está respaldada por resultados concretos que permiten extraer conclusiones veraces. Práctica: porque es necesario saber cómo se relacionan la evaluación del proceso de selección e incorporación de personal en la oficina de RH de un Ministerio del Perú. Enfatiza la importancia de seleccionar el capital humano adecuado para el éxito empresarial. Objetivos, Objetivo principal: Determinar la relación entre el proceso de selección e incorporación de personal en la la oficina de RH de un Ministerio del Perú, Lima 2023. Objetivos específicos: Determinar la relación entre la política de selección e incorporación de personal en la oficina de RH de un Ministerio del Perú, Lima 2023. Determinar la relación entre el reclutamiento e incorporación de personal en la oficina de RH de un Ministerio del Perú, Lima 2023. Determinar la relación entre selección de personal e incorporación de personal en la oficina de RH de un Ministerio del Perú, Lima 2023. Determinar la relación entre inducción de personal e incorporación de personal en la oficina de RH de un Ministerio del Perú, Lima 2023. Hipótesis, Hipótesis principal, Ha: El proceso de selección se relaciona con la incorporación de personal en la oficina de RH de un Ministerio del Perú, Lima 2023. Ho: El proceso de selección no se relaciona con la incorporación de personal en la oficina de RH de un Ministerio del Perú, Lima 2023. Hipótesis específicas, Ha: (1) La política de selección se relaciona con la incorporación de personal en la oficina de RH de un Ministerio del Perú, Lima 2023. Ho: La política de selección no tiene relación con la incorporación de personal en la oficina de RH de un Ministerio del Perú, Lima 2023. (2) Ha: El reclutamiento

se relaciona con la incorporación de personal en la oficina de RH de un Ministerio del Perú, Lima 2023. Ho: El reclutamiento no tiene relación con la incorporación de personal en la oficina de RH de un Ministerio del Perú, Lima 2023. (3) Ha: La selección de personal se relaciona con la incorporación de personal en la oficina de RH de un Ministerio del Perú, Lima 2023. Ho: La selección de personal no tiene relación con la incorporación de personal en la oficina de RH de un Ministerio del Perú, Lima 2023. (4) Ha: La inducción de personal se relaciona con la incorporación de personal en la oficina de RH de un Ministerio del Perú, Lima 2023. Ho: La inducción de personal no tiene relación con la incorporación de personal en la oficina de RH de un Ministerio del Perú, Lima 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Antecedentes Internacionales: Castro (2020) en su estudio sobre el proceso de selección y las consecuencias de aplicarlo para incorporar eficazmente personal a un centro laboral en la capital de Quetzaltenango- Guatemala, cuyo objetivo fue examinar la influencia asociarse variables. La metodología fue cuantitativa-correlacional, no experimental. Los efectos demostraron que el 89% de la población considera que el proceso de selección es de suma preeminencia ya que asegura la correcta elección e incorporación del personal. Concluyó, que para poder incorporar eficientemente a personal nuevo a un centro de labores es indispensable aplicar un proceso de selección a la altura. Urrutia (2018) en su investigación sobre las ventajas de ejecutar un proceso de elección eficiente teniendo un perfil modelo para cada sitio en Puebla, México, cuyo objetivo fue determinar los beneficios que se generaban al aplicar un proceso de selección con un modelo de personal para cada puesto disponible. La metodología fue mixto deductivo. Los resultados demostraron que los beneficios se incrementaron a raíz de aplicar el nuevo modelo de proceso de selección. Finalmente, el autor que concluyó que si existen beneficios considerables al realizar un proceso de selección teniendo en cuenta un perfil para cada puesto de trabajo. Ayala (2019) en su tesis acerca del proceso de selección de personal y la incorporación del mismo a una empresa en Ecuador, cuyo objetivo fue proponer un sistema de selección. La metodología fue de enfoque cualitativo y de tipo relacional, fue aplicado a una muestra de 35 trabajadores. Los resultados evidenciaron una mejoría en la incorporación del personal a consecuencia de la implementación de un sistema en el proceso de selección. Finalmente, el autor concluyó que existen muchos problemas dentro de la empresa por los procesos de selección no han sido previamente planificados, sino que las vacantes son ocupadas por perfiles profesionales requeridos de emergencia, lo que afecta la incorporación de los mismos, pero también su desempeño. Ganga y Sánchez (2018) en su investigación sobre el proceso de selección de personal en Puerto Montt, Chile, cuyo objetivo fue determinar la incidencia entre el proceso mencionado y la efectividad de incorporar colaboradores a la empresa. La metodología fue descriptiva de métodos mixtos y fue aplicada sobre una población y muestra de 150 organizaciones. Los resultados mostraron que el 75% de las empresas que en la importancia del proceso de selección pues incide en incorporar

personal de calidad. Finalmente, el autor concluyó que aplicar un proceso de selección podría reducir e incluso eliminar problemáticas empresariales. Solís (2021) en su estudio sobre el proceso de selección y la incorporación de personal y su desempeño en universidades nacionales de Ecuador, cuyo objetivo fue determinar la conexión entre ambas variables. La metodología fue cuantitativa-correlacional, la muestra estuvo conformada por 30 universidades nacionales. Los resultados mostraron que existe una correlación de 0.314, es decir, una baja magnitud y la significancia de $p=0.00$, por lo tanto, existe una relación directa e influyente. Finalmente, el autor concluyó que las instituciones necesitan de personal que cumpla sus funciones, entregue resultados y contribuya con los objetivos comunes de la empresa y eso se logra con la calidad del proceso de selección.

Antecedentes Nacionales: Manco (2018) es su investigación sobre el reclutamiento como un proceso de selección e incorporación de personal en el Hospital Hipólito Unanue en Lima, cuyo objetivo fue establecer la relación entre el proceso de selección y la incorporación de personal, es así que la metodología fue de enfoque cuantitativo y de diseño no experimental, transversal y correlacional. Se empleó la encuesta como técnica de recolección y el cuestionario como instrumento, la población y muestra estuvieron compuestas por 98 personas del departamento de patología clínica y anatomía patológica. Los resultados mostraron el coeficiente de correlación de Spearman = 0.989, sigma bilateral de = .000 que es menor a 0.05 lo que demuestra la relación positiva y evidente entre variables. Finalmente, el autor concluyó que existe relación directa y significativa entre el proceso de selección y la incorporación de personal en dicho hospital.

Díaz y Vílchez (2018) en su estudio acerca de la selección de personal y su influencia en la incorporación del personal y su desempeño en el sector hotelero de Chiclayo, cuyo objetivo fue determinar la influencia de la selección de personal en la incorporación de personal y su desempeño en el sector hotelero de Chiclayo. La metodología fue no experimental, transversal y correlacional, la técnica de recolección fue la encuesta y el instrumento fue un cuestionario que se aplicó a una población y muestra de 30 hoteles de la ciudad de Chiclayo. Los resultados fueron obtenidos mediante el procesamiento de datos realizado en SPSS versión 24. Finalmente, el autor concluyó que existe influencia significativamente positiva entre la selección de personal y la incorporación de personal y su desempeño en el sector hotelero de Chiclayo.

Vílchez (2021) en su estudio sobre la conexión que existe entre el proceso

de selección y la incorporación y el desempeño laboral del personal en Castilla, cuyo objetivo fue examinar la relación entre ambas variables. Así mismo, la metodología fue cuantitativa-correlacional, no experimental, aplicada a una población y muestra compuesta por 76 trabajadores. Los resultados demostraron que existe una correlación de 0.409, es decir, nivel moderado y significativo entre el proceso de selección y la incorporación del personal. Finalmente, se concluyó que, si existe una relación entre ambas variables, por ende, del proceso de selección dependerá la incorporación del personal. Pérez (2020) en su investigación sobre la selección de personal y la relación que guarda respecto a la incorporación del mismo y su desempeño en la Municipalidad de Santa, cuyo objetivo fue reconocer la relación entre ambas variables. La metodología fue de enfoque cuantitativo y de enfoque no experimental, se empleó la encuesta y el cuestionario como técnica e instrumento a una población y muestra de 50 empleados. Los resultados mostraron que existe una correlación de 0.726, es decir, positiva y significativa entre las variables. Finalmente, el autor concluyó que, la relación es positiva y, por lo tanto, de un buen proceso de selección de personal dependerá que exista una incorporación significativa de personal. Cienfuegos (2020) en su estudio acerca de la incorporación de personal basada en un correcto proceso de selección, cuyo objetivo fue determinar si existe relación entre las variables mencionadas. La metodología fue descriptiva correlacional, no experimental y aplicada en una población y muestra compuesta por 50 trabajadores. Así mismo, los resultados mostraron que existe una relación significativa entre la incorporación de personal y el proceso de selección del mismo ya que un 50% de los empleados considera que el proceso es de suma categoría para integrar trabajadores en una empresa. Finalmente, el autor concluyó que, a mejor proceso de selección, mejores colaboradores se integrarán. Teorías relacionadas al tema: Así mismo, se tomaron en cuenta ciertas teorías que explican las variables, es así que respecto a la variable independiente proceso de selección se consideró a Armstrong (2016) quien explica que la hipótesis de la ecuanimidad de Adams se fundamentó en presentar criterios justos respecto al trato y a las oportunidades que comprenden al empleador y al empleado. Esta teoría fue tomada en cuenta para poder definir si la la oficina de RH de un Ministerio del Perú, es una entidad que brinde oportunidades iguales al personal que pretende contratar. También se consideró la hipótesis del punto de vista que se basa en los capitales,

en donde Sánchez y Rotundo (2018) afirman que hace referencia a que las empresas pueden lograr ventajas competitivas sostenibles si es que cuentan con un grupo humano como recurso, que la competencia no pueda copiar o reemplazar. Dicho de otra manera, las empresas deben estar en constante evaluación a sus colaboradores para estar seguros de que cuentan con personal capacitado en el puesto indicado, caso contrario están deberán sustituir dichas carencias aplicando un proceso con criterios de selección adecuados. Luego de haber indicado los caminos teóricos respectivos al proceso de selección también se recolectó diversos conceptos que permitirán un mejor entendimiento del estudio es así que Scaillet y Taylor (2018) conceptualizan el proceso de selección como un grupo de movimientos parametradas que permitirán escoger la silueta capaz para un sitio de trabajo disponible que requiere de conocimientos específicos y así decidir sobre su contratación, así mismo, Chiavenato (2021) define el proceso de selección a modo una metodología que emplea técnicas previamente determinadas para captar a los excelentes postulantes para un lugar en específico, en una compañía en específico, lo que incluye entrevistar y evaluar a los postulantes para determinar al más calificado y permitir su incorporación lo más pronto posible. En ese mismo sentido, respecto al objetivo primordial de un proceso de selección Balanescu (2020) afirmó que si esta correctamente diseñado, éste permitirá aumentar los alcances de la empresa sin descuidar los requerimientos del puesto y la coincidencia con las características de los postulantes, en otras palabras, es importante reconocer que los futuros contratados sean los ideales para tomar el puesto disponible, por ello Coba (2020) dice que lo mencionado convierte al proceso de selección de personal en parte fundamental del funcionamiento de una organización ya que es de aquí de donde parte el buen funcionamiento de los colaboradores y de las áreas a las que pertenezcan y a consecuencia de ello también el alcance los objetivos comerciales. Seguidamente, para el desglose de la primera variable se consideró a Sánchez y Rotundo (2018) quienes proponen las siguientes extensiones para un mejor estudio del proceso de selección; política de selección, reclutamiento, selección de personal, e inducción de personal. Seguidamente, para la teoría de la primera dimensión política de selección se consideró a Ferreiro y Alcázar (2018) quien proporcionar descripciones de puestos, especificaciones de puestos y niveles de competencia requeridos, la planificación del fundamental humanitario a corto y largo plazo nos permite captar futuras vacantes con cierto grado de precisión y trasladar

a cabo el proceso de selección de forma lógica y metódica. Asimismo, para la segunda dimensión reclutamiento se consideró a Louffat (2016) quien garantiza un proceso de contratación sistemático, transparente y justo para garantizar que los profesionales de recursos humanos contraten a las personas adecuadas para sus oficinas, mediante el cual los headhunters o cazadores de cabezas dentro de una organización buscan e intentan atraer nuevos empleados y profesionales que aparentemente poseen las habilidades necesarias para cubrir los puestos vacantes. También, para la teoría de la tercera dimensión selección de personal se consideró a Werther, Davis y Guzmán (2018) quien nos comenta el único problema era encontrar al candidato adecuado para la vacante, sin embargo, la selección de personal se centra no sólo en el desempeño y formación del candidato, sino también en su potencial de promoción y su adaptación al puesto ya la empresa de acuerdo con las capacidades y expectativas del candidato, por último, mantener a los candidatos seleccionados en sus puestos para impedir el giro de personal y la fuga de cerebros. Para alcanzar tus objetivos, es muy trascendental estar al tanto de las peculiaridades del puesto, los requerimientos del candidato y el método de selección. Por último, para la teoría de la quinta dimensión incorporación de personal se consideró a Robbins y Judge (2016) nos menciona que el empleado recién incorporado llega con la intención de aprender cómo funciona y ofrecer la investigación necesaria para efectuar la labor. También le dirá si necesita capacitación adicional. Por otro lado, respecto a las teorías sobre la incorporación de personal se tomó en cuenta a Chiavenato (2021) quien propone la teoría de la gestión de talento que se basa en identificar los diversos aspectos positivos que poseen los colaboradores de una determinada organización el fin de entender si el trabajo colectivo de varios de ellos permitirá que la compañía trascienda sus objetivos a breve, mediano y extenso vencimiento. Así mismo, se consideró a Madero (2019) quien cita a Herzberg con su teoría motivacional postulada en 1968 que se basa en la aprobación y desaprobación que surge en el área laboral respecto al desarrollo de los colaboradores quienes necesitan de diversos beneficios motivacionales para lograr que se incorporen satisfactoriamente a sus funciones y trabajen en conjunto para lograr la satisfacción de los altos cargos contratantes y así mejorar su desempeño laboral. También se consideraron las definiciones básicas respecto a la incorporación del personal es así que Chiavenato (2021) define este aspecto como la etapa final del proceso de postulación a un

puesto de trabajo y que se logra en base a la productividad y eficiencia que dice y demuestra tener el profesional candidato. Además, Cuello et. al (2020) afirma que un empleado se incorpora efectivamente a una organización cuando se determina a través de su disposición y preparación que realiza sus actividades con eficiencia ya que de eso depende el crecimiento de la productividad del conjunto de colaboradores. Dicho de otra forma, cada que un nuevo colaborador se integra a un área de trabajo y por la tanto a una empresa, este debe estar dispuesto y preparado para asumir sus responsabilidades y a incorporarse adaptándose a las formas de trabajo ya establecidas y proponiendo métodos nuevos que podrían favorecer el funcionamiento de la compañía. Con respecto al éxito de la incorporación de personal a una determinada organización Warr y Nielsen (2018) afirma que esto está basado en aspectos como el entorno físico de compromiso, el mecanismo, las responsabilidades, las expectativas, recompensas, castigos, conocimientos, habilidades, etc. Sin embargo, también enfatizaron que, también hay factores que afectan negativamente la incorporación de los colaboradores como la actitud y comportamiento de los mismos. Para que se logre una incorporación exitosa es necesario intensificar los aspectos positivos con respecto a los colaboradores ya que es así como se conseguirá que cada uno de ellos trabaje a conciencia y colabore con el propósito colectivo empresarial. Seguidamente, para el desglose de la segunda variable incorporación de personal se consideró a Chiavenato (2021) quien propone las siguientes dimensiones para un mejor estudio de la incorporación de personal; calidad de vida laboral, estrés laboral y evaluación del desempeño. Así mismo, para la teoría de la primera dimensión calidad de vida laboral se consideró a Stephen (2017) nos dice es una representación de narrar las rutinas personales y fusionadas que tienen los individuos en analogía con su trabajo. Con el tiempo, se han desarrollado varios elementos que conforman este concepto; son la responsabilidad laboral, el poder de decisión y la motivación laboral. Además, para la teoría de la segunda dimensión estrés laboral se consideró a Dolan y Ranadall (2018) nos dice es la respuesta que un individuo puede tener a las demandas o coacciones profesionales que no se corresponden con sus sapiencias y destrezas, y pone a prueba su capacidad para hacer frente a la situación. Por ende, la teoría para la dimensión evaluación del desempeño se consideró a Martínez (2016) nos comenta que es un arma que asiste a perfeccionar la gestión de recursos humanos al brindarle una excelente visibilidad del

desempeño individual de los empleados. Esta estimación a diminuto se piensa insignificante o se efectúa como un asunto burocrático más en una compañía.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El enfoque fue cuantitativo. Ezequiel (2016) utilizado hacia determinar la relación de las variables, en el que recopilamos información a través de encuestas para determinar nuestra hipótesis. Fue de tipo aplicada. Ezequiel (2016) que la investigación aplicada es un enfoque eficaz e informado de los problemas descubiertos.

Fue de diseño no experimental, transversal y correlacional. Carrasco (2017) señala es un estudio sistemático existente en el que el investigador no tiene comprobación inmediata de las variables porque las afirmaciones han sido demostradas o son definitivamente inalcanzables. (p. 504). Carrasco (2017) señala que utiliza los acontecimientos y declaraciones de la actualidad mundial para poder escribir muchas obras científicas (p. 72). Carrasco (2017) accede a los científicos analizar y estudiar la analogía entre sucesos versados y anómalos (variables), estar al tanto del grado de su influencia o no, y encontrar formas de determinar el grado de conexión entre los sujetos en estudio.

3.2. Variables y operacionalización

Gómez (2016) establece que una variable es un rasgo o característica del fenómeno que se estudia y que la calidad del fenómeno puede cambiar. La operacionalización ordena variables corrientes para alcanzar a las variables más determinadas que se presentarán en la tesis.

Variable 1: Proceso de selección:

Definición Conceptual: Armstrong (2016) quien explica que la hipótesis de la ecuanimidad de Adams se establece en instaurar estándares justos para el trato y las oportunidades entre empleadores y empleados. Esta teoría fue tomada en cuenta para poder definir si la oficina de RH de un Ministerio del Perú, es una entidad que brinde oportunidades iguales al personal que pretende contratar.

Definición Operacional: Para realizar la investigación se aplica personalmente, y se utiliza como técnica la encuesta y el cuestionario, así como como instrumentos indicadores de la teoría principal y dimensiones de teorías afines.

Variable 2: Incorporación de personal:

Definición Conceptual: Chiavenato (2021) define esta parte como la última etapa del proceso de postulación para un puesto de trabajo y se logra en función de la productividad y eficiencia que afirma y demuestra el profesional candidato (Ver Anexo 05).

Definición Operacional: Para realizar la investigación se aplica personalmente, y se utiliza como técnica la encuesta y el cuestionario, así como como instrumentos indicadores de la teoría principal y dimensiones de teorías afines.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población fue de 100 colaboradores de la oficina de RH de un Ministerio del Perú. Tamayo y Tamayo (2018) define una población de estudio y sus rasgos comunes permiten su estudio y creación de trabajos de exploración. La muestra fue censal, de 50 trabajadores de la oficina de RH de un Ministerio del Perú. Pérez (2018) La muestra censal proporciona información sobre características adicionales de algunos mecanismos que amenazan a la población (p. 138).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica fue la encuesta. Hernández et ál. (2018) los antecedentes de exploración se recopilan y utilizan para lograr los objetivos (pág. 274). De igual manera, las encuestas se realizan a través de cuestionarios y se utilizan para realizar investigaciones relevantes para un segmento específico de la población (p. 278). El instrumento fue el cuestionario, Carrasco (2017) menciona los instrumentos son formularios o especímenes de investigación sin una correlación inmediata con el espécimen. (p. 318). Chasteauneuf (2019) define al cuestionario es un conjunto de interrogaciones creadas por los investigadores en relación con la variable de investigación que quieren cuantificar (p. 217). A la hora de medir los cuestionarios se tiene la escala de Likert y se muestra del 1 al 5.

Al respecto, Bertram (2018) es una herramienta de cálculo en la que los encuestados deben responder a acciones y elegir entre las opciones ofrecidas por el investigador. Cada elemento tiene un importe numeral entre 1 y 5. Supongo que sí. La validez es una herramienta que permite al procedimiento de investigación

expresar las incógnitas que el investigador ha expresado. Carrasco (2017) además, afirma que se trata de medir las variables de investigación de manera objetiva, precisa, honesta y confiable. (p. 336).

Por esta razón la herramienta es un grupo de expertos, un conjunto de individuos que poseen la capacidad de proporcionar verosimilitud, evidencia, juicio y evaluación de un tema de investigación específico y que tienen derecho al apoyo de otros participantes oportunos en esa materia. por sentencia Escobar y Cuervo, 2018, p.29). Según los escritores, este es un proceso duro de obtener la experiencia adecuada y apresurarse en un campo de investigación. La confiabilidad, se comprobó mediante un aparato de cuestionario y el programa descriptivo SPSS 21 según el procedimiento del factor alfa de Cronbach. Carrasco (2017) afirma que la confiabilidad es la propiedad o característica de un utensilio de providencia que garantiza que dará el propio efecto cuando se utiliza más de una vez al participante o grupo de individuos en disímiles santiamenes (p. 339). Bausela (2017) señala (p. 62) existe el software informático más monopolizado en exploración completo a su facilidad de uso y perspicacia. Asimismo, Oviedo y Arias (2017) señalaron que los coeficientes son parámetros que calculan la confiabilidad y se utilizan para determinar si una prueba es coherente entre sí. Esto se hace para determinar si las preguntas de la herramienta son consistentes, lo que aumenta la confianza. Debe deducir manipulando un nivel de 20 ítems por variable.

3.5. Procedimientos

El compromiso de investigación se fundó en ambos elementos: teoría y práctica. Se indagó una herramienta teórica y diversa para recopilar información de libros, artículos científicos, artículos y encuestas en línea. Como principio práctico se elaboró una encuesta para evaluar el proceso de selección de los solicitantes en la OGRH del Ministerio de Transporte y Comunicaciones, Lima, 2023. Después de invitarlos a participar de la encuesta, mediremos cada variable, como el proceso de selección e incorporación de personal. Me han informado dónde se encuentra. Se avala la confiabilidad y el anónimo de su respuesta.

3.6. Método de análisis de datos

La cogida de antecedentes existe el asunto por el cual un sabio explora diferentes ciudades para unir y alejarse de su objetivo de exploración y hallar

contradicciones a sus variables planteadas en su exploración (Arias,2016, p. 146). El estudio se elaboró con el auxilio del método estadístico SPSS 26 el software resultó en chingar los discernimientos que consienten a la introducción ya vacía de las averiguaciones recolectadas o facilitar la inclinación de los antecedentes predilectos desenvainados de la encuesta, lo que resultó en resultados confidenciales. Según Alvares et mencionado por Bausela (2018) exterioriza que las superioridades de manejar SPSS incluyen la capacidad de enjuiciar confesiones rápidamente, realizar cálculos más precisos y glosar fácilmente los efectos mediante disección crítica (p.81).

3.7. Aspectos éticos

El presente estudio monopolizó responsablemente cada idea proporcionada por los autores, considerando las diversas perspectivas que ofrecen, y los utiliza según la norma APA, como lo demuestran las bibliografías citadas. Debido a que la encuesta era claramente exploratoria y no se revelará públicamente la identidad de los encuestados, se garantiza la confidencialidad de los clientes.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Variable Proceso de selección

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Adecuado	50	100,0	100,0	100,0

Nota. Software SPSS 26

Figura 1

Variable Proceso de selección



Nota. Software SPSS 26

En la figura, se observa el resultado tras la aplicación de la encuesta a los trabajadores de la oficina de RH de un Ministerio del Perú, donde el 100.00% se encuentra en un nivel adecuado al aplicar una política de selección adecuada durante su reclutamiento para luego realizarles a cada potencial trabajador una inducción adecuada.

Tabla 2

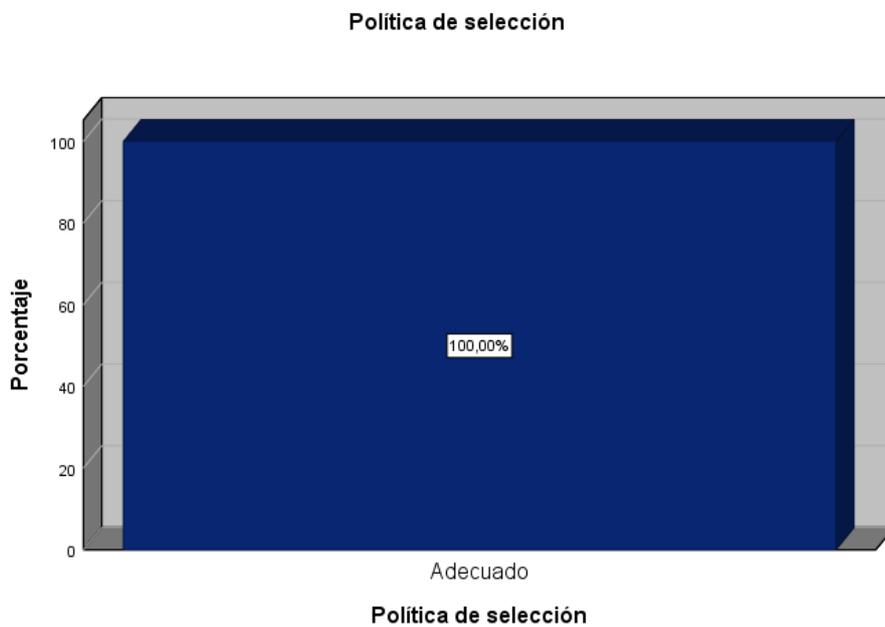
Dimensión Política de selección

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Adecuado	50	100,0	100,0	100,0

Nota. Software SPSS 26

Figura 2

Dimensión Política de selección



Nota. Software SPSS 26

En la figura, se observa el resultado tras la aplicación de la encuesta a los trabajadores de la oficina de RH de un Ministerio del Perú, donde el 100.00% se encuentra en un nivel adecuado al aplicar una política de selección correcta al presentar conocimientos adecuados según la normativa de la institución.

Tabla 3

Dimensión Reclutamiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	1	2,0	2,0	2,0
	Adecuado	49	98,0	98,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

Nota. Software SPSS 26

Figura 3

Dimensión Reclutamiento



Nota. Software SPSS 26

En la figura, se observa el resultado tras la aplicación de la encuesta a los trabajadores de la oficina de RH de un Ministerio del Perú, donde el 2.00% presenta un nivel inadecuado, mientras que el 98.00% indica un nivel adecuado ya que durante la etapa de reclutamiento se describieron las principales características que debe presentar el trabajador para el puesto indicado durante un proceso adecuado.

Tabla 4

Dimensión Selección de personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	2	4,0	4,0	4,0
	Adecuado	48	96,0	96,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

Nota. Software SPSS 26

Figura 4

Dimensión Selección de personal



Nota. Software SPSS 26

En la figura, se observa el resultado tras la aplicación de la encuesta a los trabajadores de la oficina de RH de un Ministerio del Perú, donde el 4.00% presenta un nivel inadecuado, mientras que el 96.00% indica un nivel adecuado ya que durante la etapa de selección de personal se revisaron la calidad de curriculum de los entrevistados y se utilizaron herramientas adecuadas durante el proceso.

Tabla 5

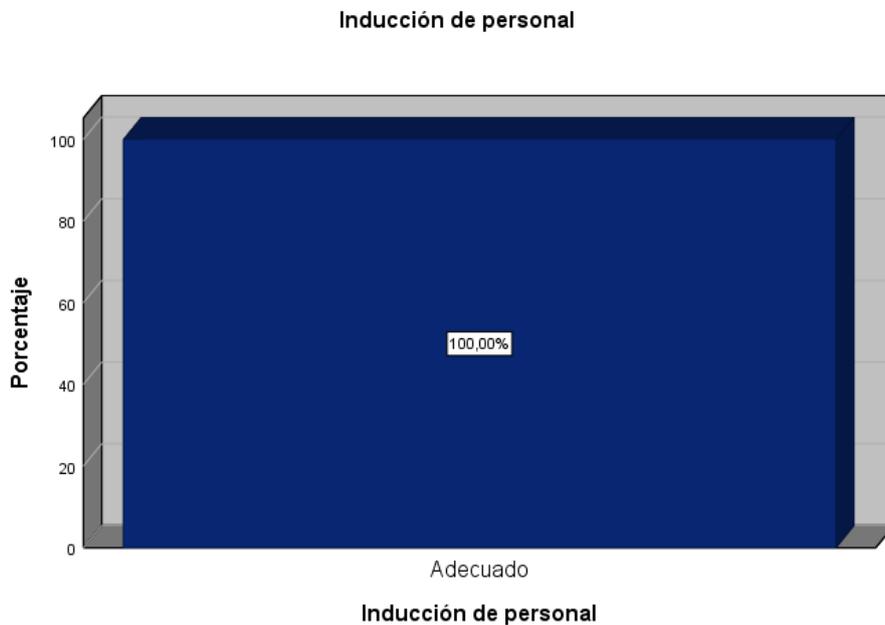
Dimensión Inducción de personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Adecuado	50	100,0	100,0	100,0

Nota. Software SPSS 26

Figura 5

Dimensión Inducción de personal



Nota. Software SPSS 26

En la figura, se observa el resultado tras la aplicación de la encuesta a los trabajadores de la oficina de RH de un Ministerio del Perú, donde el 100.00% presenta un nivel inadecuado ya que durante la etapa de inducción de personal se revisaron la cantidad de entrevistados para realizar las sesiones de capacitación y la adaptación a su nuevo puesto de la mano con el espacio laboral.

Tabla 6

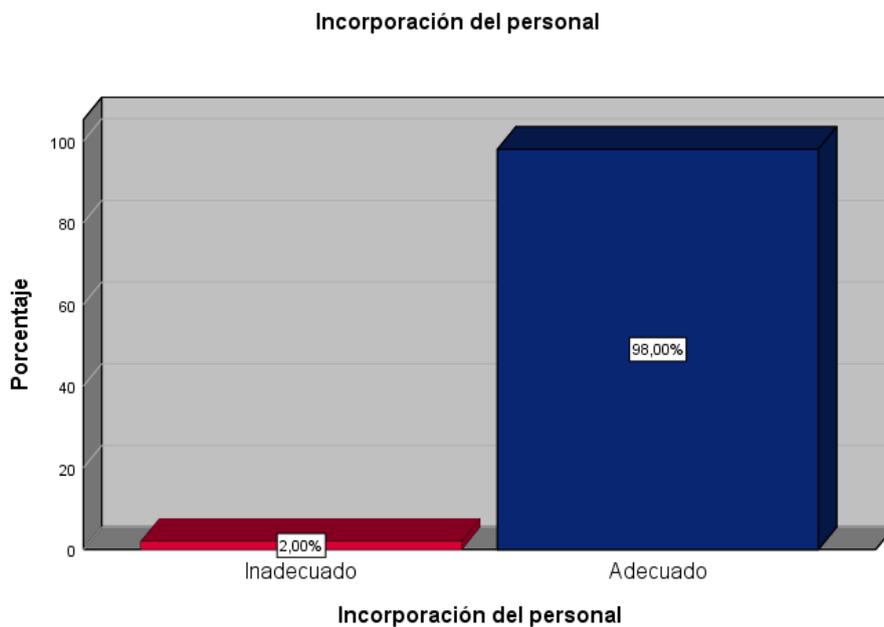
Variable Incorporación del personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	1	2,0	2,0	2,0
	Adecuado	49	98,0	98,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

Nota. Software SPSS 26

Figura 6

Variable Incorporación del personal



Nota. Software SPSS 26

En la figura, se observa el resultado tras la aplicación de la encuesta a los trabajadores de la oficina de RH de un Ministerio del Perú, donde el 2.00% presenta un nivel inadecuado, mientras que el 98.00% indica un nivel adecuado ya que durante la etapa de incorporación del personal se evidencio una calidad de vida laboral correcta con una reducción en el estrés laboral, todo esto se pudo obtener por la evaluación de desempeño realizada a los trabajadores.

Tabla 7*Prueba de normalidad de las variables*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Proceso de selección	,970	50	,222
Incorporación del personal	,713	50	,000

Nota. Software SPSS 26

La tabla revela que las pruebas de normalidad de las variables dan como resultado 0,222 y 0,000, respectivamente. La misma conclusión puede extraerse de este hallazgo, que es que la prueba de hipótesis debe utilizar la correlación de Pearson.

Hipótesis general

Hipótesis alterna: El proceso de selección se relaciona con la incorporación de personal en la oficina de RH de un Ministerio del Perú, Lima 2023.

Hipótesis nula: El proceso de selección no se relaciona con la incorporación de personal en la oficina de RH de un Ministerio del Perú, Lima 2023.

Tabla 8*Correlación de la Hipótesis general*

		Proceso de selección	Incorporación del personal
Proceso de selección	Correlación de Pearson	1	,663
	Sig. (bilateral)		,007
	N	50	50
Incorporación del personal	Correlación de Pearson	,663	1
	Sig. (bilateral)	,007	
	N	50	50

Nota. Software SPSS 26

La tabla se observa el valor de Pearson de 0,663 y la significancia 0.007, manifestando que al ser menor al 0.05 se admite la hipótesis alterna y se impugna la hipótesis nula, proporcionando la conclusión que el proceso de selección si se correlaciona con la incorporación de personal en la la oficina de RH de un Ministerio del Perú, Lima 2023.

Hipótesis específica 1

Hipótesis alterna: La política de selección se relaciona con la incorporación de personal en la oficina de RH de un Ministerio del Perú, Lima 2023

Hipótesis nula: La política de selección se relaciona con la incorporación de personal en la oficina de RH de un Ministerio del Perú, Lima 2023

Tabla 9

Correlación de la Hipótesis específica 1

		Política de selección	Incorporación del personal
Política de selección	Correlación de Pearsor	1	,737
	Sig. (bilateral)		,007
	N	50	50
Incorporación del personal	Correlación de Pearsor	,737	1
	Sig. (bilateral)	,007	
	N	50	50

Nota. Software SPSS 26

La tabla se observa el valor de Pearson de 0,737 y la significancia 0.007, demostrando que al ser menor al 0.05 se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, dando a conclusión que la política de selección si se relaciona con la incorporación de personal en la oficina de RH de un Ministerio del Perú, Lima 2023.

Hipótesis específica 2

Hipótesis alterna: El reclutamiento se relaciona con la incorporación de personal en la oficina de RH de un Ministerio del Perú, Lima 2023

Hipótesis nula: El reclutamiento no se relaciona con la incorporación de personal en la oficina de RH de un Ministerio del Perú, Lima 2023

Tabla 10

Correlación de la Hipótesis específica 2

		Reclutamiento	Incorporación del personal
Reclutamiento	Correlación de Pearsor	1	,823
	Sig. (bilateral)		,004
	N	50	50
Incorporación del personal	Correlación de Pearsor	,823	1
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	50	50

Nota. Software SPSS 26

La tabla se observa el valor de Pearson de 0,823 y la significancia 0.004, demostrando que al ser menor al 0.05 se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, dando a conclusión que el reclutamiento si se relaciona con la incorporación de personal en la oficina de RH de un Ministerio del Perú, Lima 2023.

Hipótesis específica 3

Hipótesis alterna: La selección de personal se relaciona con la incorporación de personal en la la oficina de RH de un Ministerio del Perú, Lima 2023

Hipótesis nula: La selección de personal no se relaciona con la incorporación de personal en la oficina de RH de un Ministerio del Perú, Lima 2023

Tabla 11

Correlación de la Hipótesis específica 3

		Selección de personal	Incorporación del personal
Selección de personal	Correlación de Pearsor	1	,762
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50

Incorporación del personal	Correlación de Pearsor	,762	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

Nota. Software SPSS 26

La tabla se observa el valor de Pearson de 0,762 y la significancia 0.000, demostrando que al ser menor al 0.05 se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, dando a conclusión que la selección de personal si se relaciona con la incorporación de personal en la oficina de RH de un Ministerio del Perú, Lima 2023.

Hipótesis específica 4

Hipótesis alterna: La inducción de personal se relaciona con la incorporación de personal en la oficina de RH de un Ministerio del Perú, Lima 2023

Hipótesis nula: La inducción de personal no se relaciona con la incorporación de personal en la oficina de RH de un Ministerio del Perú, Lima 2023

Tabla 12

Correlación de la Hipótesis específica 4

		Inducción de personal	Incorporación del personal
Inducción de personal	Correlación de Pearsor	1	,770
	Sig. (bilateral)		,002
	N	50	50
Incorporación del personal	Correlación de Pearsor	,770	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	50	50

Nota. Software SPSS 26

La tabla se observa el valor de Pearson de 0,737 y la significancia 0.007, demostrando que al ser menor al 0.05 se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, dando a conclusión que la inducción de personal si se relaciona con la incorporación de personal en la oficina de RH de un Ministerio del Perú, Lima 2023.

V. DISCUSIÓN

En exposición a los objetivos e hipótesis planteados se demostró la unión positiva y significativa del proceso de selección con la incorporación de personal. Los resultados logrados manifiestan que ambas variables poseen una analogía demostrativa moderada $.663$; mientras la significancia es de $.007$ por consiguiente, se impugna la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Estos resultados se corroboran con Pérez (2020) que reveló una ventaja positiva moderada $.726$ entre sus variables; ante los resultados se revela que, si el trabajador es seleccionado de acuerdo con su perfil y experiencia en el trabajo en un determinado puesto y función, podría ser significativo para que se desempeñe mejor en el trabajo. Esto se debe a las organizaciones que implementan y realizan procesos adecuados de selección del personal a partir de modelos de habilidades y de competencias para el trabajo para mejorar los resultados.

En cuanto a la incorporación de personal, con un resultado de $.737$; existiendo una correlación positiva moderada, mientras la significancia es de $.007$; por ende, prevalece la hipótesis nula y se asume la alterna, se refuerza con lo defendido por Manco (2018) que manifestó una conformidad positiva alta $.898$; ;asimismo, si bien las empresas pueden obtener importantes beneficios contratando mejores empleados, las malas decisiones de selección pueden causar daños importantes que impacten negativamente a todos los empleados, especialmente cuando el trabajo en equipo es primordial, y explica que es posible. Elegir a la persona equivocada será costoso.

Asimismo, se demostró la correlación entre reclutamiento e incorporación de personal con un resultado de $.823$; siendo una conexión positiva alta, la significancia es de $.004$; por ende, se repela la hipótesis nula y se reconoce la alterna, lo conseguido se comprueba por Latorre (2012) expreso una adecuación positiva moderada $.767$ enunciando que el rendimiento organizacional debería ser influenciado por el discernimiento, las destrezas y capacidades agrupadas de los empleados. Sólo algunas de las prácticas

humanas que pueden contribuir a alcanzar altos niveles de capital humano son el reclutamiento, la elección, la valoración del rendimiento y la formación.

Por otro lado, se constata la idoneidad entre selección de personal e incorporación de personal, con un resultado de $.762$; siendo una enlace positiva moderada, mientras que la significancia es de $.002$; por ello se declina la hipótesis nula y se recibe la alterna, lo obtenido se certifica por Diaz y Vílchez (2018) revelo una relación positivo moderada $.688$ manifestó que el éxito organizacional ha sido logrado mediante exitosos procesos de selección y evaluación del rendimiento de los colaboradores, con el objetivo de generar ventajas competitivas en el entorno empresarial.

Finalmente, se demostró correlación entre inducción de personal e incorporación de personal, con un resultado de Rho de Spearman $.770$; existiendo un nudo positivo moderada; mientras que la significancia es de $.002$; por ello se desaiía la hipótesis nula y se toma la alterna, lo extraído se reafirma con Vílchez (2021) manifiesta un lazo positivo moderado $.684$ expresa que la dinamización de la gestión de la competencia en las empresas es una función importante, ya que su actividad fundamental es el proceso de alineación y progreso de las personas en el trabajo, con el objetivo de alcanzar altos niveles de rendimiento o recursos humanos.

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluyó que el proceso de selección posee una correspondencia positiva moderada con la incorporación de personal; ello se logró observar en la tabla 8, en el cual el valor de rho = ,663. Además, se demostró una significancia de ,007 < 0.05, por lo cual excluimos la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna.
2. Se demostró la existencia de correlación positiva moderada de incorporación de personal, en lo encontrado de la tabla 9 del Rho Spearman ,737 y una estimación de significancia .007 < 0.05. Por ello, se rechazó la hipótesis nula y se reconoce la hipótesis alterna.
3. Se evidenció la existencia de correlación positiva alta de la dimensión 2 reclutamiento y variable 2 incorporación de personal, en lo hallado de la tabla 10 del Rho Spearman .823 y una estimación de significancia .004 < 0.05. Ante esto, se repercute la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna
4. Se comprobó correlación positiva media de la dimensión 3 selección de personal y variable 2 incorporación de personal, por los resultados logrados en la tabla 11 del Rho Spearman ,762 y una estimación de significancia .002 < 0.05. Por ende, se decae la hipótesis nula y se asiente la hipótesis alterna
5. Se determinó correlación positiva moderada de la dimensión 4 inducción de personal y variable 2 incorporación de personal, por los resultados logrados en la tabla 12 del Rho Spearman ,770 y una estima de significancia .002 < 0.05. Así mismo, se impugnó la hipótesis nula y se admitió la hipótesis alterna.

VII. RECOMENDACIONES

Esta investigación exterioriza las subsiguientes recomendaciones:

1. Después de haber realizado la investigación se encontró que el proceso de selección de un ministerio del Perú debe encontrar a la persona idónea que cumpla las características y requisitos del puesto de trabajo, sin embargo, se sugiere, un análisis detallado del puesto de trabajo, para determinar el perfil profesional del futuro empleado.
2. Se sugiere, sobre la primera dimensión reclutamiento e incorporación de personal, que el proceso de selección y los trabajadores tengan una estrategia que atraiga tantos candidatos calificados como sea posible para que los reclutadores tengan más opciones. Atraiga talento con las habilidades y experiencia que se alineen con la estrategia de su organización.
3. Se sugiere, sobre la segunda dimensión selección de personal e incorporación de personal, tener una buena selección de personal constantemente por avalar que todos los candidatos sean evaluados de manera justa y objetiva. Esto incluye crear una lista de preguntas frecuentes para todas las entrevistas y utilizar plantillas para evaluar a los candidatos.
4. Se propone, sobre la tercera dimensión incorporación de personal, saber escoger al personal adecuado en el momento idóneo para incentivar las conexiones entre las personas que integran la organización; asimismo, como resultado, los empleados pueden acostumbrarse a su nuevo entorno de trabajo lo más rápido posible.
5. Se sugiere, sobre la cuarta dimensión inducción de personal e incorporación de personal, fomentar una buena inducción de personal Mantenga a los nuevos empleados motivados e involucrados en su empresa. Sin embargo, los empleados deben conocer la misión, visión, objetivos, valores, normas, idioma y cultura de la empresa.

REFERENCIAS

- Arias (2012). El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica. 6ta. Edición. (2021). Google Books.
- Armstrong, M., (2016). A Handbook of Human Resource Management Practice. (10th ed.). Great Britain: Cambridge University https://www.academia.edu/11131049/Handbook_of_Human_Resource_Management_Practice_10th
- Armstrong, M., (2016). A Handbook of Human Resource Management Practice. (10th ed.). Great Britain: Cambridge University https://www.academia.edu/11131049/Handbook_of_Human_Resource_Management_Practice_10th
- Atalaya, María. (2019). Nuevos enfoques en selección de persona. *Revista de investigación en psicología*, 4(2): 133-144.
- Ayala, C. (2019). Propuesta de un Sistema para el reclutamiento, selección e inducción de personal de la microempresa Coffee Service Cía. Ltda., de la ciudad de Quito [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio UASB. <http://hdl.handle.net/10644/7005>
- Balanescu, R. (2020). Theoretical and practical insights on the it staff recruitment and selection. In Conference proceedings of « eLearning and Software for Education «(else) (Vol. 16, No. 02, pp. 539-547). Carol I National Defence University Publishing House. <https://www.ceeol.com/search/articledetail?id=1031229>
- Bernal, Jorge., Cifuentes, Romina y Garnica, Romina. (2020). Importancia de la marca personal en la formación de profesionales de la administración de empresas. *3C Empresa*, 9(3): 79-95.
- Bertram, D. (2018). *Likert Scales... are the meaning of life*. Topic report: Recuperado de <http://poincare.matf.bg.ac.rs/~kristina/topic-danelikert.pdf>. [Links]Bon(2008).

- Biernat, Mónica & Fuegen, Kathleen. (2018). Shifting Standards and the Evaluation of Competence: Complexity in GenderBased Judgment and Decision Making. *Journal of Social Issues*, 57(4): 707-724.
- Bittel Lester y Ramsey Jackson. (2017). Enciclopedia del Management. *Editorial Océano Centrum*. Barcelona. España.
- Blommaert, Lieselotte & van den Brink, Marieke. (2020). Gender Equality in Appointments of Board Members: The Role of Multiple Actors and their Dynamics. *European Management Review*, 17(3): 633-647.
- Bravo, Wendy y Delgado, Boris. (2022). Selección de personal, Relevancia de las entrevistas vs. las pruebas psicológicas. *Revista Publicando*, 9(34): 41-56.
- Canós, Lourdes., Caño, Carlos y Gonzales, Begoña. (2018). Algunos algoritmos de ordenación para el proceso de selección de personal. *X Congreso de Ingeniería de Organización*, 12(1): 71-95.
- Castro, D. (2020). El Proceso de Selección y su Efecto en el Desempeño Laboral en el Personal de las Microfinancieras de la Ciudad de Quetzaltenango. *Revista Científica del Sistema de Estudios de Postgrado de la Universidad de San Carlos de Guatemala*, 3(01), 25-32.
<https://doi.org/10.36958/sep.v3i01.29>
- Ceruto, Taimi. (2018). Algoritmos heurísticos aplicados a la toma de decisiones en un proceso de selección de personal. *Serie Científica de la Universidad de las Ciencias Informáticas*, 7(3): 10-90.
- Chiavenato, I. (2021). Administración de recursos humanos. Colombia: McGraw Hill
https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Chiavenato, I. (2021). Administración de recursos humanos. Colombia: McGraw Hill
https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Cienfuegos, D. (2020). Selección de personal y el desempeño laboral de los fiscalizadores municipales. Surquillo, 2020 [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/48692>

- Cuello, R., Fructus, R., & Panduro, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de investigación valor agregado*, 7(1), 54-60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Davis, Keith. y Werther Williams. (2021). *Administración de personal y recursos humanos. Mc Graw-Hill*. México.
- Diaz, E. & Vílchez, J. (2018). Selección de Personal y su Influencia en el Desempeño Laboral de los colaboradores del área operativa del sector hotelero de las categorías tres y cuatro estrellas de la ciudad de Chiclayo, Perú – 2017 (Tesis de 76 titulación). Universidad San Martín de Porres, Chiclayo. Obtenido de <http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/handle/usmp/4548>
- Dolan, S., Ranadall S. Schuler “La Gestión de Recursos Humanos”, 1ª Edición. Cap. 3. pp. 168-194.
- Dreher, George F., Lee, Jeong-Yeon & Clerkin, Thomas A. (2019). Mobility and Cash Compensation: The Moderating Effects of Gender, Race, and Executive Search Firms. *Journal of Management*, 37(3): 651-681.
- Duque, José., Zapata, Álvaro., García, Mónica y Murillo, Guillermo. (2020). Modelo de gestión humana para empresas de business process outsourcing. *Pensamiento & Gestión*, 49(1): 210-350.
- Fernández-Mateo, Isabel & Fernández, Roberto M. (2017). Bending the Pipeline? Executive Search and Gender Inequality in Hiring for Top Management Jobs. *Management Science*, 62(12): 3393-3672.
- Ferreiro, P. y Alcázar, M. (2018). *Gobierno de personas en la empresa*. Lima: Universidad de Piura
- Finlay, William & Coverdill, James E. (2020). Risk, Opportunism, and Structural Holes: How Headhunters Manage Clients and Earn Fees. *Work and Occupations*, 27(3): 377-405.
- Ganga, F., & Sánchez, R. (2018). Estudio sobre el proceso de reclutamiento y selección de personal en la comuna de Puerto Montt, Región de Los Lagos Chile. *Gaceta laboral*, 14(2), 271-297.

http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S131585972008000200005

- Ganga, F., & Sánchez, R. (2018). Estudio sobre el proceso de reclutamiento y selección de personal en la comuna de Puerto Montt, Región de Los Lagos Chile. *Gaceta laboral*, 14(2), 271-297. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972008000200005
- Guat, Liow y Man, Hui. (2021). Exploring the role of Malaysian research university-based incubators in facilitating the entrepreneurial process. *International Journal of Innovation: IJI Journal*, 9(2): 239-266.
- Inga, Sergio y Tristán, Oswaldo. (2018). Capturando la cultura: tres aportes de la antropología a la selección de personal. *Palermo Business Review*, 18(1): 261-280.
- Louart, Pierre. (2021). Gestión de los Recursos Humanos. *Ediciones Gestión*. Barcelona. España
- Louffat, E. (2017). Administración del potencial humano. Buenos Aires: Cengage Learning.
- Lozano, Gracia y Sánchez, Adolfo. (2019). El papel de los alumnos en el proceso de selección, creación e implementación de materiales. *MarcoELE: Revista de Didáctica Español Lengua Extranjera*, 9(1): 140-190
- Madero, S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta universitaria*, 29. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S018862662019000100194&script=sci_arttext
- Madero, S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta universitaria*, 29. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0188-62662019000100194&script=sci_arttext
- Manco, C. (2018). Reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica 2016

- (Tesis de 77 maestría). Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/16208>
- Martínez, L. (2016) Clima organizacional. Editorial Prentice Hall. 2º edición. Cap. 15. Pág.50-80.
- Maturana, Diana y Andrade, Verónica. (2019). Relación entre la formalización de las prácticas de gestión humana y la productividad de las mipyme. Artículo de revisión. *Innovar*, 29(74): 101-114.
- Maya, Diana., Flores, Yaritza y Matabanchoy, Sonia. (2019). Retos del área de talento humano frente a la inserción laboral de personas en proceso de reintegración. *Informes Psicológicos*, 19(1): 163-180.
- Medina, María. (2021). An approach to Headhunters. Gender inequality in the recruitment systems of top management positions. *Journal of Feminist, Gender and Women Studies*, 11(1): 278-300.
- Mocha, Verónica. (2018). The importance of the interview as a tool in the process of selection of human talent. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 5(1): 240-380.
- Paredes, Samuel., Santos, David., Del Olmo, Samuel y Gandarillas, Beatriz. (2019). La evaluación de candidatos en un proceso de selección de personal: Preferencia por la experiencia sobre el potencial en contextos desfavorables. *Anales de psicología*, 35(3): 514-520.
- Pereyra, S. M., Lizurek, M., & Uriel, C. (2017). Prácticas y tendencias en las técnicas de reclutamiento y selección de personal en las mipymes de alojamiento turístico. Un estudio comparativo. *Realidad, Tendencias Y Desafíos En Turismo (CONDET)*, 13(1), 142–57.
- Perez, J. (2020). Selección de personal y desempeño laboral en funcionarios de una Municipalidad, Chimbote, 2020 [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/52988>
- Pérez, José., Mora, Michelle y Sotomayor, Mercedes. (2017). Métodos mayormente usados en la selección de personal en Puerto Rico. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 18(1): 114-150.

- Pino, Nicolas. (2018). Selección de Personal en Chile. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 7(1): 103-114.
- Prieto, Silvia y Chamorro, José. (2022). El aprendizaje basado en escenarios como estrategia de desarrollo de competencias para afrontar el proceso de selección de personal. *Revista Tecnología, Ciencia y Educación*, 21(1): 49-80.
- Ramírez, William. (2022). Gestión del capital humano por competencias laborales en el contexto empresarial: una revisión de literatura. *Lúmina*, 23(1): 150-250.
- Rivero, Rafael. (2021). La Gestión del Directivo y su Relación con la Rotación del Personal, un Estudio de Caso. *Areté: Revista Digital del Doctorado en Educación de la Universidad Central de Venezuela*, 7(14): 79-103.
- Robbins, S. y Judge, T. (2017). Comportamiento organizacional. México D.F.: Pearson Educación.
- Roe, Robert. (2017). Un enfoque tecnológico en selección de personal. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones = Journal of work and organizational psychology*, 3(1): 95-104.
- Salgado, Jesús y Moscoso, Silvia. (2019). Selección de personal en la empresa y las administraciones públicas de la visión tradicional a la visión estratégica. *Papeles del psicólogo*, 29(1): 16-24.
- Salinas, José y Malpartida, Jorge. (2020). Evolución del proceso de reclutamiento de personal en las empresas latinoamericanas. *Revista de Investigación Científica y Tecnológica Alpha Centauri*, 1(3): 26-43.
- Sánchez, M., & Rotundo, G. (2018). Teoría de dependencia de recursos: premisas y aplicaciones. *Ciencia y Sociedad*, 43(1), 75-92.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7076213>
- Scaillet, C., & Taylor, C. (2018). Staff selection and training. *Managing Personality Disordered Offenders: A Pathways Approach*, 27.
https://www.researchgate.net/publication/327755815_Managing_Personality_Disordered_Offenders_A_Pathways_Approach

- Scaillet, C., & Taylor, C. (2018). Staff selection and training. *Managing Personality Disordered Offenders: A Pathways Approach*, 27. https://www.researchgate.net/publication/327755815_Managing_Personality_Disordered_Offenders_A_Pathways_Approach
- Solís, E. (2020). El reclutamiento y selección de personal y el desempeño laboral del personal administrativo de las universidades públicas del Ecuador [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio UTA <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31765>
- Stephen P. (2017), *Comportamiento organizacional*. ED. MC Graw-Hill, 7ª Edición. Cap. 28. Pp. 168-194.
- Tamayo, M. (2021). *El proceso de la investigación científica*. Editorial Limusa. México.
- Terán, Antonia., Ramírez, Claudia y Martínez, Antonieta. (2020). Confiabilidad y validez de un instrumento de selección de capital humano. *Revista Mexicana de Economía y Finanzas (REMEF): nueva época*, 15(3): 435-454.
- Tizhe, Z., Ogbu, J., & Remilekun, G. (2017). Impact of Recruitment and Selection Strategy on Employees Performance: A Study of Three Selected Manufacturing Companies in Nigeria. *International Journal of Innovation and Economic Development*, 3(3), 32–42.
- Torres, Dagoberto., Cedano, Luisa y Pérez, María. (2020). El perfil de los responsables del área de gestión humana en perfil de los responsables del área de gestión humana en las PYMES: caso Villavicencio, Colombia. *Clio América*, 14(27): 430-440.
- Torres, Joan., Tornen, Teresa y Mirada, Gloria. (2017). Criterios que se valoran en los procesos de selección de enfermeras en el Área de Salud de Lleida, criterios valorados en el proceso de selección de enfermeras en el área de salud de Lleida (España). *Enfermería Clínica*, 17(4): 207-210.
- Urrutia, K. (2018). Reclutamiento y selección de personal con base en el perfil de puestos para altos mandos en empresas de servicios públicos del municipio 49 de Puebla [Tesis de maestría, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla]. Repositorio BUAP. <https://hdl.handle.net/20.500.12371/7342>

- Vargas, M., & Peñafiel, A. (2018). El reclutamiento y selección de personal en el desempeño laboral de los trabajadores de Cereales la Pradera en la ciudad de Latacunga. *PharmacoEconomics Spanish Research Articles*, 15(1–4), 3–12.
- Veintimilla, Jirma y Velásquez, Pablo. (2017). Modelos de reclutamiento y selección de personal para el área comercial de instituciones financieras. *Redipe*, 6(3): 172-193.
- Vera, Adriana y Blanco, Ana. (2019). Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia. *Innovar*, 29(74): 25-44.
- Vidal, Fernanda. (2018). La descentralización de los procesos de selección de candidatos en los partidos y su impacto en la nominación de mujeres en los Congresos Estatales de México. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 58(1): 171-195.
- Vílchez, D. (2021). El proceso de reclutamiento del personal administrativo y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Castilla 2021 [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/67065>
- Werther, W., Davis, K., Mejía, J. y Guzman, M. (2008). Administración de recursos humanos: el capital humano de la empresa. México D.F.: McGraw Hill.
- Westphal, James D. & Zhu, David H. (2018). Under the radar: How firms manage competitive uncertainty by appointing friends of other chief executive officers to their boards. *Strategic Management Journal*, 40(1): 79-107.
- Zapata, Antonio. (2018). La medición del constructo de integridad en el proceso de selección de personal. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 4(2): 51-78.

Conformado de manera obligatoria por:

- Anexo 1: Matriz de Operacionalización
- Anexo 2: Instrumento de Recolección de Datos
- Anexo 3. Modelo de Consentimiento Informado
- Anexo 4: Matriz Evaluación por Juicio de Expertos
- Anexo 5: Resultado de reporte de similitud de Turnitin

ANEXO 01

Anexo 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1: PROCESO DE SELECCIÓN	Sánchez y Rotundo (2018) “las empresas deben estar en constante evaluación a sus colaboradores para estar seguros de que cuentan con personal capacitado en el puesto indicado, caso contrario están deberán sustituir dichas carencias aplicando un proceso con criterios; política de selección, reclutamiento, selección de personal e inducción de personal” (p.90).	Para la realización de la investigación, se aplicará de manera presencial y se utilizara como técnica la encuesta y el cuestionario como instrumento, asimismo se tomó los indicadores y dimensiones de la teoría principal, de las teorías relacionadas al tema.	Política de selección	Conocimiento del proceso	Escala de Likert Nunca=1 Pocas veces=2 Algunas veces=3 Casi siempre=4 Siempre= 5 Ordinal.
				Documentos Normativos	
				Numero de procesos realizados	
			Reclutamiento	Cantidad de puestos identificados	
				Cantidad de personal que participa	
				Cantidad de medios de difusión	
			Selección de personal	Cantidad de curriculum obtenidos	
				Cantidad de entrevistas realizadas	
				Herramientas para medir el proceso	
			Inducción de personal	Cantidad de Capacitaciones	
Introducción al espacio laboral					
Adaptación al trabajo					
Variable 2: INCORPORACIÓN DE PERSONAL	Chiavenato (2021) “identificar los diversos aspectos positivos que poseen los colaboradores de una determinada organización el fin de entender si el trabajo colectivo de varios de ellos permitirá que la empresa alcance sus objetivos a corto, mediano y largo plazo; calidad de vida laboral, estrés laboral y evaluación del desempeño” (p.56).	Para la realización de la investigación, se aplicará de manera presencial y se utilizara como técnica la encuesta y el cuestionario como instrumento, asimismo se tomó los indicadores y dimensiones de la teoría principal, de las teorías relacionadas al tema.	Calidad de vida laboral	Motivación laboral	Escala de Likert Nunca=1 Pocas veces=2 Algunas veces=3 Casi siempre=4 Siempre= 5 Ordinal.
				Tiempo de horas laborales	
				Satisfacción laboral	
			Estrés laboral	Exceso de Trabajo	
				Problemas de salud	
				Rotación Laboral	
			Evaluación del desempeño	Medición del desempeño	
				Trabajo en equipo	
				Resolución de problemas	

Fuente: Elaboración propia

Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Procesos de Selección e Incorporación de Personal en la oficina de RH de un Ministerio del Perú, Lima, 2023							
AUTOR: Delgadillo Ravelo, Ángel Bryan							
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el proceso de selección e incorporación laboral en la oficina de RH de un Ministerio del Perú, Lima 2023?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>a) ¿Cuál es la relación entre la política de selección e incorporación laboral en la oficina de RH de un Ministerio del Perú, Lima 2023?</p> <p>b) ¿Cuál es la relación entre el reclutamiento e incorporación laboral en la oficina de RH de un Ministerio del Perú, Lima 2023?</p> <p>c) ¿Cuál es la relación entre la selección de personal e incorporación laboral en la oficina de RH de un Ministerio del Perú, Lima 2023?</p> <p>d) ¿Cuál es la relación entre la inducción de personal e incorporación laboral en la oficina de RH de un Ministerio del Perú, Lima 2023?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre el proceso de selección e incorporación de personal en la oficina de RH de un Ministerio del Perú, Lima 2023.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>a) Determinar la relación entre la política de selección e incorporación de personal en la oficina de RH de un Ministerio del Perú, Lima 2023.</p> <p>b) Determinar la relación entre el reclutamiento e incorporación de personal en la oficina de RH de un Ministerio del Perú, Lima 2023.</p> <p>c) Determinar la relación entre selección de personal e incorporación de personal en la oficina de RH de un Ministerio del Perú, Lima 2023.</p> <p>d) Determinar la relación entre inducción de personal e incorporación de personal en la oficina de RH de un Ministerio del Perú, Lima 2023.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>El proceso de selección se relaciona con la incorporación de personal en la oficina de RH de un Ministerio del Perú, Lima 2023</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>a) La política de selección se relaciona con la incorporación de personal la oficina de RH de un Ministerio del Perú, Lima 2023.</p> <p>b) El reclutamiento se relaciona con la incorporación de personal en la oficina de RH de un Ministerio del Perú, Lima 2023.</p> <p>c) La selección de personal se relaciona con la incorporación de personal en la oficina de RH de un Ministerio del Perú, Lima 2023.</p> <p>d) La inducción de personal se relaciona con la incorporación de personal en la oficina de RH de un Ministerio del Perú, Lima 2023.</p>	Variable 1: PROCESO DE SELECCIÓN				
			DIMENSIÓN	Indicadores	Ítems	Escala y Valores	
			Política de selección	Conocimiento del proceso	1,2	Siempre = 5 Casi Siempre = 4 Algunas Veces = 3 Pocas Veces = 2 Nunca = 1	
				Documentos Normativos	3,4		
				Numero de procesos realizados	5		
			Reclutamiento	Cantidad de puestos identificados	6,7		
				Cantidad de personal que participa	8		
				Cantidad de medios de difusión	9		
			Selección de personal	Cantidad de curriculum obtenidos	10		
				Cantidad de entrevistas realizadas	11		
				Herramientas para medir el proceso	12		
			Inducción de personal	Cantidad de Capacitaciones	13		
				Introducción al espacio laboral	14		
				Adaptación al trabajo	15		
			Variable 2: INCORPORACIÓN DE PERSONAL				
			Calidad de vida laboral	Motivación laboral	1,2,3		Siempre = 5 Casi Siempre = 4 Algunas Veces = 3 Pocas Veces = 2 Nunca = 1
				Tiempo de horas laborales	4,5,6		
				Satisfacción laboral	7,8		
			Estrés laboral	Exceso de Trabajo	9,10		
				Problemas de salud	11		
Rotación Laboral	12						
Evaluación de desempeño	Medición del desempeño	13					
	Trabajo en equipo	14					
	Resolución de problemas	15					

Fuente: Elaboración propia

Cuestionario de Proceso de selección

A continuación encontrará una serie de enunciados acerca de las dimensiones (política de selección, reclutamiento, selección de personal, inducción de personal); e indicadores (conocimiento del proceso, documentos normativos, número de procesos realizados, tiempo de ejecución, actividades realizadas, cantidad de personal que participa, tiempo de ejecución, actividades realizadas, herramientas para medir el proceso, tiempo de ejecución, actividades realizadas, herramientas para medir el proceso). Le pedimos su colaboración respondiendo cada una de las preguntas, recuerde No existen respuestas mejores o peores.

A cada una de las preguntas debe responder las siguientes opciones:

1 = Nunca

2 = Pocas veces

3 = Algunas veces

4 = Casi siempre

5 = Siempre

ITEM	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Política de selección					
1. Comprendes cómo se desarrolla el proceso de selección					
2. Existe un manual o instructivo para el proceso de selección					
3. Tú puesto y/o funciones tiene impacto en el desarrollo del proceso					
4. Conoces cuantos subprocesos tiene la política de selección					
Dimensión 2: Reclutamiento					
5. Considera que se realizó un análisis del puesto de trabajo					
6. Su formación profesional tiene relación con el puesto y/o funciones de trabajo al que desempeña					
7. Considera que es importante realizar la publicación de la oferta laboral por los medios de comunicación masivos					
8. Se realizaron las recepciones de los expedientes a los candidatos					
9. Considera que los candidatos pasaron por una entrevista preliminar					
Dimensión 3: Selección de personal					
10. Se aplicó una entrevista de selección					
11. Se procedió a realizar una verificación de referencias					
12. Los aspirantes que participaron de la convocatoria, tuvieron las facilidades en el proceso de selección					
Dimensión 4: Inducción de personal					
13. El proceso de selección cumplió con sus expectativas					
14. Se realizó un monitoreo la adaptación del candidato al puesto de trabajo					
15. Se realizó una inducción específica del área					

Cuestionario de Incorporación de personal

A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de las dimensiones (calidad de vida laboral, estrés laboral, evaluación del desempeño); e indicadores (equipo de trabajo, tiempo de horas laborales, satisfacción laboral, exceso de trabajo, problemas de salud, rotación laboral, medición del desempeño, trabajo en equipo, capacidad de adaptación). Le pedimos su colaboración respondiendo cada una de las preguntas, recuerde No existen respuestas mejores o peores.

A cada una de las preguntas debe responder las siguientes opciones:

1 = Nunca

2 = Pocas veces

3 = Algunas veces

4 = Casi siempre

5 = Siempre

ITEM	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Calidad de vida laboral					
1. Está satisfecho(a) en el puesto que labora					
2. Está satisfecho(a) con las funciones asignadas					
3. Consideran las opiniones de los trabajadores					
4. Puede comunicarse y relacionarse fácilmente en su área de trabajo					
5. Recibe información adecuada para desempeñarse correctamente en el trabajo					
Dimensión 2: Estrés laboral					
6. Considera sentirse satisfecho con la labor que realiza en su área de trabajo					
7. Considera estar satisfecho con el respeto y consideración que el jefe inmediato le brinda					
8. Considera que los recursos que utiliza diariamente para realizar sus labores le permiten trabajar mejor					
9. Considera que la productividad que realiza es un desafío interesante para la realización personal					
10. Considera Ud. que cumple con responsabilidad las tareas que se le encomienda					
Dimensión 3: Evaluación del desempeño					
11. Su jefe o el área de ORH le informo sobre la metodología aplicada para la medición de la evaluación del desempeño					
12. Aplican lineamientos para la evaluación del desempeño a los empleados					
13. Considera que la evaluación del desempeño sirve para incentivar o motivar a los empleados					
14. Considera el proceso de evaluación del desempeño como un medio evidenciar la contribución del empleado					
15. Las herramientas que utilizan para evaluar al empleado se relacionan directamente con su puesto					

Muchas gracias

Anexo 3.

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DEL VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: **Procesos de Selección e Incorporación de Personal en la oficina de RH de un Ministerio del Perú, Lima, 2023**

Investigador (a) (es): Ángel Bryan Delgadillo Ravelo

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada **“Procesos de Selección e Incorporación de Personal en la oficina de RH de un Ministerio del Perú, Lima, 2023”**, cuyo objetivo es determinar la relación entre los procesos de selección y la incorporación de personal, ubicada en Lima. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus de los Olivos, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre cómo los procesos de selección influyen en el comportamiento de las personas que postulan a un proceso de selección CAS del Ministerio de Transportes y Comunicaciones del año 2023.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: **“Procesos de Selección e Incorporación de Personal en la oficina de RH de un Ministerio del Perú, Lima, 2023”**.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en el ambiente de la oficina de RH de un Ministerio del Perú con la modalidad virtual. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Ángel Bryan Delgadillo Ravelo email adelgadillorav@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Mg. Angela Elsa Reyes Linares, email angelareyesl@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos: Javier Landa Jurado

Fecha y hora: 25/11/2023 – 15:00 pm

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Autorización de Publicación en Repositorio Institucional

Yo, DELGADILLO RAVELO ANGEL BRYAN identificado con N° de Documento N° 71739959 (respectivamente), estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES y de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, autorizo (X), no autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi Tesis: "Procesos de Selección e Incorporación de Personal en la oficina de RH de un Ministerio del Perú, Lima, 2023".

En el Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo, según esta estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de NO autorización:

--

LIMA, 22 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Autor	Firma
DELGADILLO RAVELO ANGEL BRYAN DNI: 71739959 ORCID: 0000-0002-9152-6635	Firmado electrónicamente por: ADELGADILLORAV el 22-11-2023 16:27:37

Código documento Trilce: TRI - 0660692



ANEXO 4

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Anexo : Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Procesos de Selección e Incorporación de Personal en la Oficina de RH de un Ministerio del Perú, Lima, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Carlos Alberto Delgado Cespedes	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Ángel Bryan Delgadillo Ravelo
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Al personal de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del MTC
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 04 dimensiones, de 03 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 03 dimensiones, de 03 indicadores y 09 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Proceso de Selección
Sánchez y Rotundo (2018) "las empresas deben estar en constante evaluación a sus colaboradores para estar seguros de que cuentan con personal capacitado en el puesto indicado, caso contrario están deberán sustituir dichas carencias aplicando un proceso con criterios; política de selección, reclutamiento, selección de personal e inducción de personal" (p.90).



- Variable 2: Incorporación de personal**
 Chiavenato (2021) "identificar los diversos aspectos positivos que poseen los colaboradores de una determinada organización el fin de entender si el trabajo colectivo de varios de ellos permitirá que la empresa alcance sus objetivos a corto, mediano y largo plazo; calidad de vida laboral, estrés laboral y evaluación del desempeño" (p.56).

Variable	Dimensiones	Definición
Proceso de Selección	Política de selección	Ferreiro y Alcázar (2018) quien proporcionar descripciones de puestos, especificaciones de puestos y niveles de competencia requeridos, la planificación del capital humano a corto y largo plazo nos permite captar futuras vacantes con cierto grado de precisión y llevar a cabo el proceso de selección de forma lógica y metódica.
	Reclutamiento	Louffat (2017) quien garantizar un proceso de contratación sistemático, transparente y justo para garantizar que los profesionales de recursos humanos contraten a las personas adecuadas para sus oficinas, mediante el cual los headhunters o cazadores de cabezas dentro de una organización buscan e intentan atraer nuevos empleados y profesionales que aparentemente poseen las habilidades necesarias para cubrir los puestos vacantes.
	Selección de personal	Werther, Davis y Guzmán (2018) quien nos comenta el único problema era encontrar al candidato adecuado para la vacante, sin embargo, la selección de personal se centra no sólo en el desempeño y formación del candidato, sino también en su potencial de promoción y su adaptación al puesto ya la empresa de acuerdo con las capacidades y expectativas del candidato.
	Inducción de personal	Robbins y Judge (2017) nos menciona que el empleado recién incorporado llega con la intención de aprender cómo funciona y brindar la información necesaria para realizar la tarea.
Incorporación de personal	Calidad de vida laboral	Stephen (2016) nos dice es una forma de describir las experiencias personales y colectivas que tienen las personas en relación con su trabajo.
	Estrés laboral	Dolan y Ranadall (2020) nos dice es la respuesta que un individuo puede tener a las demandas o presiones laborales que no se corresponden con sus conocimientos y habilidades, y pone a prueba su capacidad para hacer frente a la situación.
	Evaluación del desempeño	Martinez (2016) nos comenta que es una herramienta que ayuda a mejorar la gestión de recursos humanos al brindarle una mejor visibilidad del desempeño individual de los empleados.



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Procesos de Selección e Incorporación de Personal en la Oficina de RH de un Ministerio del Perú, Lima, 2023" elaborado por Ángel Bryan Delgadillo Ravelo en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.

semántica son adecuadas.	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente



1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Proceso de Selección

- Primera dimensión: Política de Selección

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Conocimiento del proceso	1	4	4	4	
Documentos Normativos	2	4	4	4	
Numero de procesos realizados	3	4	4	4	

- Segunda dimensión: Reclutamiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Cantidad de puestos identificados	4	4	4	4	
Cantidad de personal que participa	5	4	4	4	
Cantidad de medios de difusión	6	4	4	4	

- Tercera dimensión: Selección de personal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Cantidad de curriculum obtenidos	7	4	4	3	
Cantidad de entrevistas realizadas	8	4	4	4	
Herramientas para medir el proceso	9	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Inducción de personal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Cantidad de Capacitaciones	10	4	4	4	
Introducción al espacio laboral	11	4	4	4	
Adaptación al trabajo	12	4	4	4	

Variable del instrumento: Incorporación de personal

- Primera dimensión: Calidad de vida laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Motivación laboral	13	4	4	4	
Tiempo de horas laborales	14	4	4	4	
Satisfacción laboral	15	4	4	4	

- Segunda dimensión: Estrés laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Exceso de Trabajo	16	4	4	4	
Problemas de salud	17	4	4	4	
Rotación Laboral	18	4	4	4	

- Tercera dimensión: Evaluación del desempeño

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Medición del desempeño	19	4	4	4	
Trabajo en equipo	20	4	4	4	
Resolución de problemas	21	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO


Carlos Alberto Delgado Cejpedes
DNI N° 43694979

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo : Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Procesos de Selección e Incorporación de Personal en la Oficina de RH de un Ministerio del Perú, Lima, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	ABRAHAM CARDEÑAS SAAVEDRA	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Ángel Bryan Delgadillo Ravelo
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Al personal de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del MTC
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 04 dimensiones, de 03 indicadores y 12 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 03 dimensiones, de 03 indicadores y 09 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1: Proceso de Selección**
Sánchez y Rotundo (2018) "las empresas deben estar en constante evaluación a sus colaboradores para estar seguros de que cuentan con personal capacitado en el puesto indicado, caso contrario están deberán sustituir dichas carencias aplicando un proceso con criterios; política de selección, reclutamiento, selección de personal e inducción de personal" (p.90).



- **Variable 2: Incorporación de personal**
Chiavenato (2021) "identificar los diversos aspectos positivos que poseen los colaboradores de una determinada organización el fin de entender si el trabajo colectivo de varios de ellos permitirá que la empresa alcance sus objetivos a corto, mediano y largo plazo; calidad de vida laboral, estrés laboral y evaluación del desempeño" (p.56).

Variable	Dimensiones	Definición
Proceso de Selección	Política de selección	Ferreiro y Alcázar (2016) quien proporcionar descripciones de puestos, especificaciones de puestos y niveles de competencia requeridos, la planificación del capital humano a corto y largo plazo nos permite captar futuras vacantes con cierto grado de precisión y llevar a cabo el proceso de selección de forma lógica y metódica.
	Reclutamiento	Louffat (2017) quien garantizar un proceso de contratación sistemático, transparente y justo para garantizar que los profesionales de recursos humanos contraten a las personas adecuadas para sus oficinas, mediante el cual los headhunters o cazadores de cabezas dentro de una organización buscan e intentan atraer nuevos empleados y profesionales que aparentemente poseen las habilidades necesarias para cubrir los puestos vacantes.
	Selección de personal	Werther, Davis y Guzmán (2018) quien nos comenta el único problema era encontrar al candidato adecuado para la vacante, sin embargo, la selección de personal se centra no sólo en el desempeño y formación del candidato, sino también en su potencial de promoción y su adaptación al puesto ya la empresa de acuerdo con las capacidades y expectativas del candidato.
	Inducción de personal	Robbins y Judge (2017) nos menciona que el empleado recién incorporado llega con la intención de aprender cómo funciona y brindar la información necesaria para realizar la tarea.
Incorporación de personal	Calidad de vida laboral	Stephen (2016) nos dice es una forma de describir las experiencias personales y colectivas que tienen las personas en relación con su trabajo.
	Estrés laboral	Dolan y Ranadall (2020) nos dice es la respuesta que un individuo puede tener a las demandas o presiones laborales que no se corresponden con sus conocimientos y habilidades, y pone a prueba su capacidad para hacer frente a la situación.
	Evaluación del desempeño	Martinez (2016) nos comenta que es una herramienta que ayuda a mejorar la gestión de recursos humanos al brindarle una mejor visibilidad del desempeño individual de los empleados.



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Procesos de Selección e Incorporación de Personal en la Oficina de RH de un Ministerio del Perú, Lima, 2023" elaborado por Ángel Bryan Delgadillo Ravelo en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.

semántica son adecuadas.	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente



1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Proceso de Selección

- Primera dimensión: Política de Selección

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Conocimiento del proceso	1	4	4	4	
Documentos Normativos	2	4	4	4	
Numero de procesos realizados	3	4	4	4	

- Segunda dimensión: Reclutamiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Cantidad de puestos identificados	4	4	4	4	
Cantidad de personal que participa	5	4	4	4	
Cantidad de medios de difusión	6	4	4	4	



- Tercera dimensión: Selección de personal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Cantidad de curriculum obtenidos	7	4	4	3	
Cantidad de entrevistas realizadas	8	4	4	4	
Herramientas para medir el proceso	9	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Inducción de personal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Cantidad de Capacitaciones	10	4	4	4	
Introducción al espacio laboral	11	4	4	4	
Adaptación al trabajo	12	4	4	4	

Variable del instrumento: Incorporación de personal

- Primera dimensión: Calidad de vida laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Motivación laboral	13	4	4	4	
Tiempo de horas laborales	14	4	4	4	
Satisfacción laboral	15	4	4	4	

- Segunda dimensión: Estrés laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Exceso de Trabajo	16	4	4	4	
Problemas de salud	17	4	4	4	
Rotación Laboral	18	4	4	3	

- Tercera dimensión: Evaluación del desempeño

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Medición del desempeño	19	4	4	4	
Trabajo en equipo	20	4	4	4	
Resolución de problemas	21	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Dr. R. Bingham Cardeñas Saavedra

DNI N° 07424958

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo : Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Procesos de Selección e Incorporación de Personal en la Oficina de RH de un Ministerio del Perú, Lima, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	JESUS ENRIQUE BARCA BARRIENTOS		
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(<input checked="" type="checkbox"/>)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Ángel Bryan Delgadillo Ravelo
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Al personal de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del MTC
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 04 dimensiones, de 03 indicadores y 12 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 03 dimensiones, de 03 indicadores y 09 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Proceso de Selección
 Sánchez y Rotundo (2018) "las empresas deben estar en constante evaluación a sus colaboradores para estar seguros de que cuentan con personal capacitado en el puesto indicado, caso contrario están deberán sustituir dichas carencias aplicando un proceso con criterios: política de selección, reclutamiento, selección de personal e inducción de personal" (p.90).



- **Variable 2: Incorporación de personal**
Chiavenato (2021) "identificar los diversos aspectos positivos que poseen los colaboradores de una determinada organización el fin de entender si el trabajo colectivo de varios de ellos permitirá que la empresa alcance sus objetivos a corto, mediano y largo plazo; calidad de vida laboral, estrés laboral y evaluación del desempeño" (p.56).

Variable	Dimensiones	Definición
Proceso de Selección	Política de selección	Ferreiro y Alcázar (2018) quien proporcionar descripciones de puestos, especificaciones de puestos y niveles de competencia requeridos, la planificación del capital humano a corto y largo plazo nos permite captar futuras vacantes con cierto grado de precisión y llevar a cabo el proceso de selección de forma lógica y metódica.
	Reclutamiento	Louffat (2017) quien garantizar un proceso de contratación sistemático, transparente y justo para garantizar que los profesionales de recursos humanos contraten a las personas adecuadas para sus oficinas, mediante el cual los headhunters o cazadores de cabezas dentro de una organización buscan e intentan atraer nuevos empleados y profesionales que aparentemente poseen las habilidades necesarias para cubrir los puestos vacantes.
	Selección de personal	Werther, Davis y Guzmán (2018) quien nos comenta el único problema era encontrar al candidato adecuado para la vacante, sin embargo, la selección de personal se centra no sólo en el desempeño y formación del candidato, sino también en su potencial de promoción y su adaptación al puesto ya la empresa de acuerdo con las capacidades y expectativas del candidato.
	Inducción de personal	Robbins y Judge (2017) nos menciona que el empleado recién incorporado llega con la intención de aprender cómo funciona y brindar la información necesaria para realizar la tarea.
Incorporación de personal	Calidad de vida laboral	Stephen (2016) nos dice es una forma de describir las experiencias personales y colectivas que tienen las personas en relación con su trabajo.
	Estrés laboral	Dolan y Ranadall (2020) nos dice es la respuesta que un individuo puede tener a las demandas o presiones laborales que no se corresponden con sus conocimientos y habilidades, y pone a prueba su capacidad para hacer frente a la situación.
	Evaluación del desempeño	Martínez (2016) nos comenta que es una herramienta que ayuda a mejorar la gestión de recursos humanos al brindarle una mejor visibilidad del desempeño individual de los empleados.



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Procesos de Selección e Incorporación de Personal en la Oficina de RH de un Ministerio del Perú, Lima, 2023" elaborado por Ángel Bryan Delgado Ravelo en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.

semántica son adecuadas.	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente



1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Proceso de Selección

- Primera dimensión: Política de Selección

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Conocimiento del proceso	1	4	4	4	
Documentos Normativos	2	4	4	4	
Numero de procesos realizados	3	4	3	4	

- Segunda dimensión: Reclutamiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Cantidad de puestos identificados	4	3	4	4	
Cantidad de personal que participa	5	4	4	4	
Cantidad de medios de difusión	6	4	4	4	

- Tercera dimensión: Selección de personal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Cantidad de curriculum obtenidos	7	4	4	3	
Cantidad de entrevistas realizadas	8	4	3	4	
Herramientas para medir el proceso	9	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Inducción de personal

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Cantidad de Capacitaciones	10	4	4	4	
Introducción al espacio laboral	11	4	4	4	
Adaptación al trabajo	12	4	4	4	

Variable del instrumento: Incorporación de personal

- Primera dimensión: Calidad de vida laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Motivación laboral	13	4	3	4	
Tiempo de horas laborales	14	3	4	4	
Satisfacción laboral	15	4	4	4	

- Segunda dimensión: Estrés laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Exceso de Trabajo	16	4	4	4	
Problemas de salud	17	4	4	4	
Rotación Laboral	18	4	4	4	

- Tercera dimensión: Evaluación del desempeño

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Medición del desempeño	19	4	4	4	
Trabajo en equipo	20	4	4	4	
Resolución de problemas	21	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO


JESUS ENRIQUEZ BODEGA BORCICUTOS
DNI N° 46176475

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Expertos para la validación del instrumento

GRADO ACADÉMICO	NOMBRE DEL EXPERTO VALIDADOR	OPINIÓN DE EXPERTO
Doctor	Delgado Céspedes, Carlos Alberto	Aplicable
Doctor	Cárdenas Saavedra, Abraham	Aplicable
Magister	Barca Barrientos, Jesús Enrique	Aplicable