



**ESCUELA DE POSTGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Procedimientos de reclutamiento y selección del personal de la Unidad de Desarrollo Integral de Familias UDIF – Programa Integral Nacional Para el Bienestar Familiar – INABIF, 2015**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Magíster en Gestión Pública

**AUTOR:**

Br. Gonzales Castillo, Anai Armida

**ASESOR:**

Dr. Jacinto Joaquín Vértiz Osoreo

**SECCIÓN:**

Ciencias Empresariales y Médicas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Control Administrativo  
Gestión del Recurso Humano

**PERÚ - 2015**

## **Página del jurado**

---

Dra. Galia Susana Lescano López  
Presidente

---

Dr. Jorge Rafael Díaz Dumont  
Secretario

---

Dr. Jacinto Joaquín Vértiz Osores  
Vocal

A nuestro Divino Hacedor y con especial cariño a mis seres queridos: Mi esposo Jorge, mis hijos Angel y Diego, mis padres, hermanos y mi familia que me brindan su amor, confianza y apoyo en todo momento para el logro de mis aspiraciones.

**Anai Armida**

## **Agradecimiento**

A los docentes de la Universidad César Vallejo, por sus enseñanzas y orientaciones, de manera especial a mi docente Dr. Joaquín Vértiz Osore, a mis compañeros de trabajo, los buenos amigos y sobre todo a mi familia por el apoyo destacado.

## Declaratoria de Autenticidad

Yo, Anai Armida Gonzales Castillo estudiante del Programa Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 15840296 con la tesis titulada **“Procedimientos de reclutamiento y selección del personal de la Unidad de Desarrollo Integral de Familias UDIF – Programa Integral Nacional Para el Bienestar Familiar – INABIF, 2015”**

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude, plagio, autoplagio, piratería o falsificación asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha: Lima, 27 de agosto de 2015

Firma

Nombres y apellidos: Anai Armida Gonzales Castillo

DNI: 15840296

## Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presentamos ante ustedes la Tesis titulada **“Procedimientos de reclutamiento y selección del personal de la Unidad de Desarrollo Integral de Familias UDIF – Programa Integral Nacional Para el Bienestar Familiar – INABIF, 2015”**, la misma que someto a vuestra consideración esperando que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Magister en Gestión Pública.

Los contenidos que se desarrollan son:

- I : Introducción
- .II : Marco Metodológico
- III : Resultados.
- IV : Discusión
- V : Conclusiones
- VI : Recomendaciones
- VII : Referencias Bibliográficas
- VIII : Anexos

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

**Br. Anai Armida Gonzales Castillo**

## Índice del contenido

	<b>Pag</b>
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Presentación	vi
Índice del contenido	vii
Resumen	xiv
Abstract	xv
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	
1.1. Antecedentes	18
1.1.1. Internacionales	18
1.1.2. Nacionales	22
1.2. Fundamentación científica y humanística	25
1.2.1. Introducción a la gestión de los recursos humanos	25
1.2.2. Proceso de admisión de personal	32
1.2.3. Programa Nacional de Bienestar Familiar – INABIF	38
1.2.4. Modelos de admisión de recursos humanos	43
1.3. Justificación	49
1.3.1. Teórica	49
1.3.2. Práctica	49
1.3.3. Metodológica	50
1.4. Problema	50
1.4.1. Realidad problemática	50
1.4.2. Formulación del Problema general	52
1.4.3. Problemas específicos	52
1.5. Objetivos de la investigación	52
1.5.1. Objetivo general	52
1.5.2. Objetivos específicos	53

## **II. MARCO METODOLÓGICO**

2.1.	Hipótesis	55
2.2.	Variables	55
2.3.	Metodología	56
2.4.	Tipo de estudio	56
2.5.	Diseño de investigación	56
2.6.	Población, muestra y muestreo	57
2.6.1.	Población	57
2.6.2.	Muestra	57
2.6.3.	Muestreo	58
2.6.4.	Criterios de inclusión	59
2.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	59
2.7.1.	Técnicas de recolección de datos	59
2.7.2.	Instrumentos de recolección de datos	60
2.8.	Validación y confiabilidad del instrumento	60
2.9.	Procedimientos de recolección de datos	61
2.10.	Métodos de Análisis de datos	61

## **III. RESULTADOS**

3.1.	Eficacia, pertinencia, niveles de control y gestión en los procedimientos de reclutamiento y selección de personal según la percepción de los funcionarios de la Unidad de Desarrollo Integral de Familias del INABIF	63
3.2.	Eficacia, pertinencia, niveles de control y gestión en los procedimientos de reclutamiento y selección de personal según la percepción de los trabajadores de la Unidad de Desarrollo Integral de Familias (UDIF) del INABIF.	78

<b>IV. DISCUSIÓN</b>	<b>96</b>
----------------------	-----------

<b>V. CONCLUSIONES</b>	<b>102</b>
------------------------	------------



<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	104
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS</b>	106
<b>ANEXOS</b>	111

## Lista de Tablas

	<b>Pag.</b>
Tabla 1: Operacionalización de Variables	55
Tabla 2: Distribución de las unidades muestrales tomadas en la investigación	57
Tabla 3: Detalle de la distribución de las unidades muestrales tomadas en la investigación.	58
Tabla 4: Detalle de los validadores de los instrumentos de Investigación	60
Tabla 5: Descripción de los trabajadores encuestados por puesto de trabajo y por nivel de formación académica. UDIF – INABIF, 2015	78
Tabla 6: Descripción de los trabajadores encuestados por puesto de trabajo y por años de servicio laborando en la UDIF – INABIF, 2015.	80
Tabla 7: Frecuencia de respuestas ante la pregunta: ¿Qué documentos le pidieron para solicitar empleo en la UDIF?: UDIF – INABIF, 2015.	81
Tabla 8: Frecuencia de respuestas ante la pregunta: ¿A través de qué medios se enteró de la existencia de una oportunidad de trabajo en INABIF?: UDIF – INABIF, 2015.	82
Tabla 9: Frecuencia de respuestas ante la pregunta: ¿Cuáles de los siguientes temas comprendió la entrevista en su evaluación? UDIF – INABIF, 2015.	83
Tabla 10. Frecuencia de respuestas ante la pregunta: ¿De qué tipo fueron las pruebas de conocimientos que le hicieron en la UDIF? UDIF – INABIF, 2015.	84
Tabla 11. Frecuencia de respuestas ante la pregunta: ¿Sabe si se realizó algún tipo de indagación después que Ud. Obtuvo una plaza en la UDIF? UDIF – INABIF, 2015.	85
Tabla 12. Frecuencia de respuestas ante la pregunta: ¿Qué tipo de indagación se le realizó? UDIF – INABIF, 2015.	85
Tabla 13. Frecuencia de respuestas ante la pregunta: ¿Cuántas fases o etapas forman su proceso de	86

reclutamiento y selección en la UDIF? UDIF – INABIF, 2015.

Tabla 14.	Frecuencia de respuestas ante la pregunta: ¿Cuál de los siguientes medios utilizo la UDIF para informarle de su admisión y fecha en la que debería presentarse a laborar? UDIF – INABIF, 2015.	87
Tabla 15.	Frecuencia de respuestas ante la pregunta: ¿En qué etapa le informaron sobre las funciones del puesto donde postuló? UDIF – INABIF, 2015.	88
Tabla 16.	Frecuencia de respuestas ante la pregunta: ¿Considera que durante la evaluación para ser seleccionado se le evaluó sus capacidades y destrezas? UDIF – INABIF, 2015.	89
Tabla 17.	Frecuencia de respuestas ante la pregunta: ¿Cómo considera el ambiente de trabajo? UDIF – INABIF, 2015.	90
Tabla 18.	Frecuencia de respuestas ante la pregunta: ¿Hay una política institucional de promoción a los trabajadores de la UDIF? UDIF – INABIF, 2015	91
Tabla 19.	Frecuencia de respuestas ante la pregunta: ¿Si Ud. Adquiere los méritos suficientes lo ascienden a un puesto mejor? UDIF – INABIF, 2015.	92
Tabla 20.	Frecuencia de respuestas ante la pregunta: ¿Considera que tiene limitantes para el desarrollo de su trabajo? UDIF – INABIF, 2015.	93

## Lista de figuras

	<b>Pag.</b>
Figura 1: Flujo de proceso de reclutamiento y selección del personal	38
Figura 2: Organigrama estructural del INABIF	46
Figura 3: Descripción de los trabajadores encuestados por nivel de formación académica. UDIF – INABIF, 2015.	79
Figura 4: Descripción de los trabajadores encuestados por puesto de trabajo. UDIF – INABIF, 2015.	79
Figura 5: Descripción de los trabajadores encuestados por años de servicio dentro de la UDIF – INABIF, 2015	80
Figura 6. Frecuencia de respuestas ante la pregunta: ¿Qué documentos le pidieron para solicitar empleo en la UDIF?: UDIF – INABIF, 2015	81
Figura 7. Frecuencia de respuestas ante la pregunta: ¿A través de qué medios se enteró de la existencia de una oportunidad de trabajo en INABIF?: UDIF – INABIF, 2015.	82
Figura 8. Frecuencia de respuestas ante la pregunta: ¿Cuáles de los siguientes temas comprendió la entrevista en su evaluación? UDIF – INABIF, 2015	83
Figura 9. Frecuencia de respuestas ante la pregunta: ¿Cuáles fueron los tópicos considerados en su evaluación? UDIF – INABIF, 2015	84
Figura 10. Frecuencia de respuestas ante la pregunta: ¿Qué tipo de indagación se le realizó? UDIF – INABIF, 2015	86

Figura 11.	Frecuencia de respuestas ante la pregunta: ¿Cuántas fases o etapas forman su proceso de reclutamiento y selección en la UDIF? UDIF – INABIF, 2015	87
Figura 12.	Frecuencia de respuestas ante la pregunta: ¿Cuál de los siguientes medios utilizo la UDIF para informarle de su admisión y fecha en la que debería presentarse a laborar? UDIF – INABIF, 2015	88
Figura 13.	Frecuencia de respuestas ante la pregunta: ¿En qué etapa le informaron sobre las funciones del puesto donde postuló? UDIF – INABIF, 2015	89
Figura 14.	Frecuencia de respuestas ante la pregunta: ¿Considera que durante la evaluación para ser seleccionado se le evaluó sus capacidades y destrezas? UDIF – INABIF, 2015	90
Figura 15.	Frecuencia de respuestas ante la pregunta: ¿Cómo considera el ambiente de trabajo? UDIF – INABIF, 2015	91
Figura 16.	Frecuencia de respuestas ante la pregunta: ¿Hay una política institucional de promoción a los trabajadores de la UDIF? UDIF – INABIF, 2015	92
Figura 17.	Frecuencia de respuestas ante la pregunta: ¿Si Ud. Adquiere los méritos suficientes lo ascienden a un puesto mejor? UDIF – INABIF, 2015.	93
Figura 18.	Frecuencia de respuestas ante la pregunta: ¿Considera que tiene limitantes para el desarrollo de su trabajo? UDIF – INABIF, 2015	94

## Resumen

Esta investigación se orienta al análisis de los procedimientos de reclutamiento y selección del personal de la unidad de Desarrollo de Familias – UDIF, una dependencia ejecutiva del INABIF. El objetivo principal fue analizar la eficacia, pertinencia, niveles de control y gestión en los procedimientos de admisión del personal de esta unidad.

Para ello se desarrolló dos procedimientos de toma de datos: Encuesta y Entrevista. La primera se realizó a los trabajadores y la segunda a los coordinadores de recursos humanos y funcionarios del INABIF, teniendo como muestra total a 35 personas. Fue un estudio básico, descriptivo, no experimental, transversal. Se usó el método inductivo para el análisis de datos.

Las conclusiones a la que se llegaron fueron: De acuerdo a los hallazgos se ha identificado que el proceso de reclutamiento y selección se rige, en la actualidad, por el Decreto Legislativo N° 1057 de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), y el encargado de llevarlo a cabo en su realización de acuerdo a las cuatro fases propuestas: requerimiento, convocatoria, selección y contratación. Hasta la fecha no hay una guía metodológica ni directiva de gestión de los RRHH para seleccionar al personal más capacitado y competente. Por parte de los trabajadores se conoce que los procedimientos de reclutamiento y selección se cumplen bien en el INABIF/UDIF siendo pertinentes y eficaces. En la evaluación se detectó que si bien se incluye temas relacionados al área de trabajo, podría enriquecerse con temas de fondo como de gestión, pudiendo elaborarse evaluaciones específicas de acuerdo al área de postulación. La mayoría señaló como deficiencia la inexistencia de políticas de promoción a los trabajadores. Finalmente se concluye que si bien los procedimientos de reclutamiento y selección de personal en el INABIF/UDIF tienen eficacia, estos procedimientos no se encuentran claramente definidos en instructivos porque no se consignan las funciones de cada puesto de manera específica dentro del MOF y el ROF, evidenciando que en el cuadro de asignación de personal (CAP) solamente están definidos los perfiles del personal fijo de planta. Lo que hace necesario replantear las estrategias de reclutamiento y selección, ampliándolo a una política confiable de promoción y ascenso en función a la meritocracia de manera interna.

**Palabras clave:** Reclutamiento, Selección, Personal.

## **Abstract**

This research is aimed at analyzing the procedures of recruitment and selection of staff development unit Families - UDIF, an executive agency of the INABIF. The main objective was to analyze the effectiveness, relevance, control and management levels in admission procedures staff of this unit.

For this, two data collection procedures developed: Survey and Interview. The first workers and the second was conducted human resources coordinators and officials INABIF, with the total sample 32 people. It was a basic, descriptive, not experimental, cross-sectional study. The inductive method for data analysis was used.

The conclusions that were reached were: According to the findings identified that the process of recruitment and selection is governed at present by Legislative Decree No. 1057 Public Procurement Service (CAS), and the manager carry out in its embodiment according to the four proposed phases: requirements, call, selection and hiring. To date there is no directive or methodological guide HR management to select the most qualified and competent staff. By workers known to the recruitment and selection procedures are well met in the INABIF / UDIF remain relevant and effective. The evaluation found that although issues related to the work area is included, could be enriched with substantive issues such as management, specific evaluations may be developed according to the area of application. Most he noted as a weakness the lack of policies to promote workers. Finally it is concluded that while the procedures of recruitment and selection of personnel in the INABIF / UDIF have efficacy, these procedures are not clearly defined in instructions for the functions of each position specifically is not recorded in the MOF and the ROF, showing that in the staffing table (CAP) are only defined profiles fixed plant personnel. It is making it necessary to rethink the strategies of recruitment and selection, extending it to a reliable policy for promotion and advancement based on meritocracy internally.

**Keywords:** Recruitment, Selection, Personal.