



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**Selección de personal y desempeño laboral en la Oficina  
Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de  
Ucayali, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTOR**

Ramírez Soria, Wilian Hernán (ORCID: [0000-0001-6660-3849](https://orcid.org/0000-0001-6660-3849))

**ASESOR**

Dr. González González, Dionicio Godofredo (ORCID: [0000-0002-7518-1200](https://orcid.org/0000-0002-7518-1200))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y modernización del estado

TRUJILLO – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

El presente trabajo de investigación realizado lo dedico principalmente a Dios, por ser el guía que ilumina mi camino y haberme dado la fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos deseados ser maestro; a mis padres que gozan de la gloria del señor Agripina y Laizamón, a mis hijos Alessandra, Valentín y a mi señora Mabel que siempre estuvieron presente acompañándome con el apoyo moral para el desarrollo de mi tesis, y a todos los que me abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos.

El autor.

## **Agradecimiento**

A Dios, quien con su bendición llena siempre mi vida y a toda mi familia, mi gratitud infinita por estar siempre presente.

Mi agradecimiento a la Universidad César Vallejo del Perú, a la escuela de Posgrado, a mis profesores Dr. Dionisio Godofredo González González, Marco Antonio Quispe Barra, Mario Andrés Terrones Marreros; que con las enseñanzas de sus valiosos conocimientos hicieron que pueda crecer día a día como profesional.

Gracias a todos ustedes por su paciencia dedicación, apoyo incondicional y amistad.

El autor.

## Índice de contenidos

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Resumen .....	vi
Abstract .....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	8
III.MÉTODOLÓGÍA.....	20
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	20
3.2. Variables y operacionalización.....	21
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis .....	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	24
3.5. Procedimientos .....	26
3.6. Métodos de análisis de datos.....	26
3.7. Aspectos éticos .....	27
IV. RESULTADOS.....	28
V. DISCUSIÓN .....	37
VI. CONCLUSIONES .....	45
VII. RECOMENDACIONES .....	47
REFERENCIAS.....	50
ANEXOS	

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b>	<i>Distribución de la población de trabajadores de la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021 .</i>	23
<b>Tabla 2.</b>	<i>Relación de la selección de personal y el desempeño laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021.....</i>	28
<b>Tabla 3.</b>	<i>Niveles de selección de personal y sus dimensiones en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021 .....</i>	29
<b>Tabla 4.</b>	<i>Niveles del desempeño laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021 .....</i>	30
<b>Tabla 5.</b>	<i>Relación del reclutamiento de talento humano y el desempeño laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021.....</i>	31
<b>Tabla 6.</b>	<i>Relación de la selección sustantiva y el desempeño laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021.....</i>	32
<b>Tabla 7.</b>	<i>Relación de la entrevista de selección y el desempeño laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021.....</i>	33
<b>Tabla 8.</b>	<i>Relación de la evaluación de los resultados de selección y el desempeño laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021 .....</i>	34
<b>Tabla 9.</b>	<i>Relación de la compensación y protección y el desempeño laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021.....</i>	35

## Resumen

El objetivo del estudio fue determinar si la selección de personal se relaciona con el desempeño laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021. El enfoque fue cuantitativo, tipo aplicada, diseño no experimental correlacional simple; la muestra quedó conformada por los 32 trabajadores de la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021; fueron usados dos cuestionarios con validez de contenido y confiabilidad de 0.915 y 0,869 por instrumento; para procesar los resultados se usó el software estadístico SPSS V26. Los resultados muestran que la selección de personal tiene nivel regular según el 59.4% de los trabajadores y el desempeño laboral un nivel medio según el 68.8%. Se concluye que existe relación significativa entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021; siendo el Coeficiente de correlación de Spearman  $Rho=0.932$  que demuestra una correlación positiva muy alta ( $p < 0.01$ ). Para las universidades es importante contar con personal docente calificado y actualizado de acuerdo con las exigencias de la sociedad, para alcanzar la excelencia educativa.

Palabras Clave: Selección de personal, desempeño laboral, recursos humanos.

## **Abstract**

The objective of the study was to determine if the selection of personnel is related to the work performance in the Executive Office of Human Resources of the National University of Ucayali, 2021. The approach was quantitative, applied type, simple correlational non-experimental design; the sample was made up of the 32 workers of the Executive Office of Human Resources of the National University of Ucayali, 2021; two questionnaires with content validity and reliability of 0.915 and 0.869 per instrument were used; SPSS V26 statistical software was used to process the results. The results show that the selection of personnel has regular level according to 59.4% of the workers and the labor performance an average level according to 68.8%. It is concluded that there is a significant relationship between staff selection and work performance in the Executive Office of Human Resources of the National University of Ucayali, 2021, with the Spearman correlation coefficient  $Rho=0.932$  showing a very high positive correlation ( $p < 0.01$ ). For universities it is important to have qualified and updated teaching staff in accordance with the requirements of society, to achieve educational excellence.

**Keywords:** Staff selection, work performance, human resources.

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad dentro de los establecimientos, existen diferentes procesos que disponen una conexión directa o indirecta mediante el desempeño que realizan los trabajadores como lo son: el clima de la organización, los estándares laborales, la calidad total, los programas de capacitación y desarrollo, y principalmente la selección de los trabajadores, es por esto que la presente investigación determina si la elección de trabajadores tiene relación con el desempeño laboral puesto que, la elección del personal es de gran significancia para poder asegurar los estándares exigidos en cada actividad que se realiza en el trabajo y así la organización asegure el buen desempeño laboral.

Los procesos de selección de personal e inducción en muchas universidades de todo el mundo desempeñan ejecutan el análisis y procesos con el fin de requerir y seleccionar a los servidores públicos, en relación al perfil profesional exigido por cada área de trabajo en los diversos departamentos. En este sentido, analizar el talento humano ha tomado mayor poder dado que se requiere de laborar con profesionales que tengan la capacidad de desenvolverse de forma eficaz, siendo de esta forma que se puede demostrar todas sus habilidades, en efecto la selección de personal idónea es relevante para que las universidades puedan crecer desempeñándose cada día (López, 2018).

Por tanto, el ambiente laboral, el componente humano es la variable más significativa y más estimada; numerosas organizaciones públicas reclutan y seleccionan mano de obra para que todas las capacidades humanas resulten importantes para la organización (Tejada et al., 2020). Es por ello que, un adecuado procedimiento de gestión de selección de personal alcanza las normativas de ingreso o de selección las cuales se orienten a participantes sobresalientes para ofrecerles un mejor puesto laboral (Cuesta et al., 2018).

En Latinoamérica, el Banco Interamericano de Desarrollo mediante un estudio efectuado por (2021), infiere que el 74% del personal directivo de gobierno digital ha reconocido que en los últimos años la ausencia de presupuesto ha representado obstáculos al momento de elegir el personal



requerido. No obstante, esta situación no es exclusiva de las naciones latinoamericanas, dado que, España y Estonia manifiestan similares contratiempos.

También, un tercio de las naciones latinoamericanas, no cuentan con un sistema de reclutamiento que incorpore perfiles de puestos con el fin de seleccionar colaboradores con los conocimientos y destrezas requeridas en el desarrollo de roles que se relacionen con el actual cambio digital. Asimismo, el 72% de las naciones no posee escalas salariales específicas para actividades digitales. Situación importante, puesto que la ausencia de capacidad remunerativa se ha reportado como un esencial contratiempo para atraer capital humano al sector público (BID-GEALC, 2019).

En Cuba en las universidades cubanas debido a los importantes cambios financieros, han buscado presentar ciclos de progreso en todos los círculos de actividad de las asociaciones. En estas condiciones, la Gestión del Capital Humano (GCH) en Cuba se hace frente a una prueba asombrosa correspondiente a uno de sus ciclos críticos, el reclutamiento y determinación del trabajador, que surge con potencialidad de impactar enfáticamente la intensidad de las asociaciones, al grado de condicionar inequívocamente la adecuación de los procesos de administración que suceden después (Monteslier, 2018).

Con respecto a lo anterior, tal es la situación de la Universidad Central "Marta Abreu" de las Villas, que teniendo un documento laboral donde se detallan las aptitudes, competencias, capacidades y desempeño para un puesto de trabajo, éste documento no queda instaurado con las bases o competencias necesarias para ocupar un puesto de trabajo (profesiograma), trayendo errores en la obtención de personal para el desempeño óptimo de una tarea. Además, además se tiene desconocimiento por parte de los directivos de las áreas universitarias sobre temas relacionados con los perfiles de cargo por competencias (Gonzales, 2019).

Una situación similar se refleja en Ecuador, donde las universidades públicas, presentan una ausencia de gestión en el desarrollo de sus puestos y sus concernientes trámites, al momento de realizar convocatorias abiertas de mérito y oposición para captar a sus colaboradores, provocando

que los puestos a ser ocupados se ejecuten, mediante la modalidad de servicios ocasionales, los cuales no han presentado un gran enfoque para su desarrollo (Solís, 2020). Es por esto, que las asociaciones públicas necesitan una selección suficiente de individuos que puedan abordar los problemas de los usuarios y sean aptos para mostrar una actuación que cumpla con las directrices de presentación establecidas y pueda hacer, mejorar y desempeñar una administración satisfactoria de las administraciones públicas (Montoya y Boyero, 2016).

En el territorio peruano, las distintas asociaciones públicas, por ejemplo, las municipalidades muestran problemas en el ingreso o elección de personas debido a la ausencia de consistencia de la normatividad de RRHH, baja efectividad de reclutamiento e incitación y capacitación de trabajadores. Además, existe una visión de decepción entre los residentes en cuanto a la viabilidad de los procesos de determinación y reclutamiento de personal en las localidades, ya que hay pruebas de descontento relativo al desempeño del trabajador en cuanto a tiempo, tipo de administración y calidad de atención (Pérez, 2020).

En la mayoría de las organizaciones del estado, el acuerdo y las actividades de la gestión de los recursos humanos sigue siendo abrumadoramente funcional y, posteriormente, desvinculado de los destinos esenciales del equivalente. Además, el servicio civil en Perú no es meritocrática, con poca institucionalidad, ausencia de idoneidad, presentada al clientelismo político, con alta rotación y ausencia de garantías para una ayuda de calidad para los residentes. La prueba más próxima es sin duda la ejecución de la Ley de Servicio Civil, que es el instrumento fundamental para tener un servicio civil profesional (Corrales, 2018).

Existen numerosas carencias en la gestión de la política debido al fracaso de las autoridades insatisfactorias para el puesto, que van desde cuestiones de elección del personal hasta la ausencia de una estrategia de compensación decente, al igual que la ausencia de preparación de la fuerza de trabajo en el puesto adecuado. Además, la remuneración debe establecerse en función del perfil de la mano de obra asignada. (Landa et al, 2021). El desafío de lo mencionado consiste en evaluar los puestos,

tareas y responsabilidades para que se desarrollen de manera más eficiente y productiva.

En la región Ucayali, en la Universidad Nacional de Ucayali, en los procesos de reclutamiento y selección de personal para los puestos de trabajos requeridos, no se ejecutan las medidas apropiadas para regirse por la política laboral D.L. N° 30057 – Ley de Servicio Civil, debido a que existe una deficiente contratación de personal, los trabajadores no comprenden o no están listos para desempeñar las tareas atribuidas ejerciéndose de forma inadecuada, la Institución no da la importancia adecuada al ciclo de elección de trabajadores y a el desempeño de la ocupación de los funcionarios locales, hay un déficit de metodología especializada para elegir a los probables solicitantes y colocarlos en vacantes disponibles, no hay una investigación y descripción satisfactoria de los lugares que se han utilizado para reclutar y seleccionar al personal.

El que no se ejecute apropiadamente el D.L. N° 30057 – Ley de Servicio Civil, causa como consecuencias que no se ejerzan los objetivos plasmados por la entidad y no se brinde un buen servicio por parte del personal. Por ese motivo, para cada convocatoria o solicitud de personal, se realizan procesos de reclutamiento y selección diferente a la normativa, regido del D. L. 276, el mismo que se prohíbe para el desarrollo de contratos de colaboradores, adicionalmente el D.L. N° 1057. Bajo este contexto, debe adecuarse los procedimientos de selección y reclutamiento de trabajadores, regulado por la Ley de Servicio Civil. Por tanto, es necesario dentro de la Universidad Nacional de Ucayali, normar mediante instructivos de naturaleza técnico-legal procedimientos que faciliten una óptima gestión de la habilidad humana.

Con lo mencionado anteriormente, se establece la posterior pregunta de investigación: ¿Qué relación existe entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021? El estudio se justifica en que se podrá analizar la situación de la selección de personal en las organizaciones públicas de la región de Ucayali. Se sabe por la realidad local que, el accionar de las entidades, trabajadores y servidores públicos de la región no satisfacen ni atienden como debería ser a la población. Se

denota un bajo desempeño laboral que está relacionada al tipo de personal elegido para ejercer las funciones de cada servicio público. Por lo tanto, es necesario revisar qué está pasando en la actividad de selección y en qué dimensiones tiene un vínculo con el desempeño del trabajador para conseguir resultados que nos impliquen mejorar estas dos condiciones importantes para una buena gestión pública.

Valor teórico; este estudio va a determinar las estrategias, lineamientos y criterios para un adecuado procedimiento de selección de personal que pueda elegir a los trabajadores más capacitados y aptos para los puestos requeridos en las diferentes instituciones públicas, además de, solucionar con capacitaciones para resolver las deficiencias del personal permanente dentro del gobierno regional. La selección de personal conlleva a que el candidato pase entre diferentes filtros, y es aquí donde se encontrará porque habiendo ese filtro especializado, luego el funcionario o servidor no consigue un rendimiento y productividad esperada para el cumplimiento de tareas asignadas, afectando al desempeño laboral.

Justificación práctica; es la obligación de las instituciones públicas accionar de manera correcta y dar el mejor servicio a la población, esta obligación recae en las capacidades y habilidades del personal, por lo que, si existen carencias en la satisfacción de las necesidades importantes para ejercer alguna de sus funciones, se denotará en la forma de brindar el servicio o bien público. La selección de personal de asegurar que la persona contratada cumple todos los requisitos del perfil requerido para trabajar con eficacia y eficiencia. Este estudio va a demostrar la necesidad de una mejora en la selección para colocar al mejor personal en la planilla de las instituciones públicas.

Relevancia social; el mal funcionamiento de la gestión público a nivel social puede ser el gran decaimiento de los índices de valor públicos y con ello la desconfianza hacia las instituciones públicas. Hay servicios que únicamente puede dar el Estado, por lo que es importante que estos se den con la mejor calidad, es decir, que el personal sea el más apto para brindarlos. No solo afecta al valor público, sino, a la calidad de vida de los ciudadanos quienes un mal servicio puede desde otorgarles un mal momento, hasta afectar a sus necesidades básicas.

Utilidad Metodológica; el desarrollo de esta investigación de será viable, ya que se dispone de un periodo preciso de medio año para la recopilación de datos, el manejo de la información a adquirir y la obtención de conclusiones y recomendaciones, así como el acercamiento de datos con el consentimiento del establecimiento, además de disponer de los materiales fundamentales para una investigación competente, ya que los resultados obtenidos servirán de fuente de perspectiva para cualquier organización o asociación que requiera seguir desarrollando el proceso de selección de personal que tienen a su disposición. Asimismo, aportará datos para el perfeccionamiento de nuevas investigaciones.

El objetivo general del presente trabajo es: Determinar si la selección de personal se relaciona con el desempeño laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021. Derivados de este objetivo, están los objetivos específicos: OE<sub>1</sub>: Identificar los niveles de selección de personal en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021. OE<sub>2</sub>: Identificar los niveles del desempeño laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021. OE<sub>3</sub>: Determinar si el reclutamiento de talento humano se relaciona con el desempeño laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021. OE<sub>4</sub>: Determinar si la selección sustantiva se relaciona con el desempeño laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021. OE<sub>5</sub>: Determinar si las entrevistas de selección se relacionan con el desempeño laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional Ucayali, 2021. OE<sub>6</sub>: Determinar si la evaluación de los resultados de selección se relaciona con el desempeño laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021. OE<sub>7</sub>: Determinar si la compensación y protección se relacionan con el desempeño laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021.

Después de ser presentado los objetivos, se tiene la hipótesis del estudio la cual es: Existe relación significativa entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la

Universidad Nacional de Ucayali, 2021. Además, las hipótesis específicas:

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre el reclutamiento de talento humano y el desempeño laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021. H<sub>2</sub>: Existe relación significativa entre la selección sustantiva y el desempeño laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021. H<sub>3</sub>: Existe relación significativa entre la entrevista de selección y el desempeño laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021. H<sub>4</sub>: Existe relación significativa entre la evaluación de los resultados de selección y el desempeño laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021. H<sub>5</sub>: Existe relación significativa entre la compensación y protección y el desempeño laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Entre los estudios seleccionados, se tiene a Vásquez y Barragán (2019). En la tesis: Gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal del cuerpo de bomberos del Cantón Guaranda provincia Bolívar en el periodo enero - julio 2019. El objetivo fue determinar cómo la Gestión del Talento Humano incide en el desempeño laboral del personal del Cuerpo de Bomberos de la ciudad de Guaranda, provincia Bolívar, en el periodo enero – julio 2019. Este estudio cuenta con un enfoque cualitativo, como técnica de estudio se usaron las encuestas y entrevistas a una población de 42 servidores públicos teniendo como muestra la misma cantidad. Se obtuvo como resultado que los servidores públicos consideran en un porcentaje de 45% el desarrollo de reclutamiento, selección y contrato como bueno y un 19% como regular. Se concluye que el proceso de reclutamiento, selección y contrato e inducción que lleva a cabo la institución no está bien definido por los Directivos del Cuerpo de Bomberos de Guaranda, por lo que afectaría al desempeño laboral en las áreas de trabajo, además podría generar ciertas inquietudes en cuanto a la transparencia de la admisión del personal.

También, Álvarez (2018). En la tesis: Modelo para la gestión de la evaluación del desempeño laboral del talento humano del área administrativa en la Universidad Estatal del Sur de Manabí. El objetivo fue proponer un modelo para la gestión de la evaluación del desempeño laboral, que contribuya al crecimiento individual, colectivo y organizacional del talento humano del personal del área administrativa en la Universidad Estatal del Sur de Manabí. El presente estudio posee un enfoque cualitativo; como técnica de investigación se utilizaron encuestas a los instructores, estudiantes, personal directivo y distintos grupos. Se obtuvo como resultado que el 96% del personal directivo considera que no está situado en su ocupación según su perfil de experto. Se concluyó que en las universidades financiadas por el Estado hay una ausencia de instrumentos explícitos que permitan abordar la evaluación del desempeño del trabajo del personal administrativo como un hilo conductor en la administración de la capacidad humana.

Morán y Sañay (2019). En la tesis: Diseño de un manual de reclutamiento y selección de personal de la cooperativa de ahorro y crédito universitario de Guayaquil. El propósito del estudio fue presentar un manual de reclutamiento y selección de personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Universidad de Guayaquil. Para el desarrollo de este estudio se ejecutó una investigación descriptiva y explicativa, basándose en un enfoque mixto, usando como técnicas de recolección de datos las entrevistas y encuestas generales seguidamente de un instrumento como lo es un cuestionario, focus group y el material bibliográfico. El resultado obtenido indica que la organización no utiliza las estrategias y los métodos adecuados al inscribir y elegir al personal, por lo tanto, existe el peligro de considerar que un mal trabajador influye directamente en los ejercicios de gestión de la organización. Se concluye que con el fin de disminuir el peligro mencionado anteriormente es vital planificar un manual de reclutamiento y selección de personal con el objetivo de elegir apropiadamente al próximo personal para mantenerse alejado de futuros problemas dentro de la organización en cuanto a su desempeño. De la misma manera, el estudio determina que el reclutamiento y selección del personal es una progresión de pasos sincronizados con la intención de elegir al trabajador específico para la vacante disponible, por lo tanto, la elección tomada en este momento de elegir el futuro trabajador influirá directamente en los ejercicios internos de la organización.

En tanto, que Suri (2017). Desarrolló un estudio sobre: Importancia de una buena gestión del proceso de selección del talento humano en el desarrollo de la empresa. Su objetivo fue analizar la importancia de una buena selección del talento humano en el desarrollo de la empresa. Para este fin, se acercó un procedimiento con una metodología cualitativa y un diseño no experimental. Se utilizó como instrumento una revisión sistemática, hallando entre los resultados que los aspectos políticos, monetarios, sociales, naturales, culturales y de nuevos avances se cruzan en el negocio, nivelan y generan situaciones complejas que conducen a un nivel de interés más significativo para elegir el individuo ideal para agregar a la asociación durante su visita en ella para cumplir con los requisitos distinguidos y, por lo tanto, contribuir a la satisfacción de los objetivos



establecidos. Se concluye que las organizaciones se enfrentan a cambios críticos en el alrededor, que generan situaciones complejas y un nivel de interés más elevado, de esta manera, ven la necesidad de refrescar las estrategias de RRHH a pesar del ciclo de selección del trabajador para construir los resultados concebibles para encontrar una persona adecuada que les muestre un gran compromiso.

A nivel nacional también fueron seleccionados diversos estudios, entre ellos el de Portuondo (2018). En la tesis: Selección de Personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Veintiséis de Octubre – 2018. Su objetivo fue determinar la relación de la selección del personal con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre año – 2018, a través del diseño no experimental y de tipo descriptivo correlacional de corte transversal, la población fue comprendida en un agregado de 150 trabajadores, la muestra fue de 98 trabajadores, se utilizó la técnica finita, entre los procedimientos de recopilación de información se utilizó (01) encuesta al personal municipal y (01) una entrevista con el Gerente Municipal, llegando a la conclusión de que la relación ( $r=0.616$ ) es significativa (Sig.  $<0.05$ ) con el desempeño del trabajo; este resultado da pruebas adecuadas para reconocer la hipótesis de que la elección de la facultad tiene una relación crítica con la ejecución del trabajo de los trabajadores en Veintiséis de Madrid. Esta interacción también tiene una enorme relación con cada una de las partes del desempeño laboral, es decir, con la eficiencia y eficacia.

Para Espinoza y Delgado (2020). En el artículo: Gestión de selección de personal en universidades públicas. El objetivo fue conocer la gestión de la selección de personal en las universidades públicas, para proponer mejoras en la misma. El estudio es descriptivo, con un método cualitativo a través de una revisión sistemática de los artículos propios del país y como también globales obtenidos como muestra trayendo como resultado que el 60% de las investigaciones recolectadas, coinciden en que la administración de la selección del personal en las instituciones financiadas por el Estado, los RRHH son piezas básicas para la mejora del equivalente pues por medio de su trabajo creado con efectividad y eficacia ayudan a

ofrecer grandes tipos de asistencia al poblador, para esto la elección del personal debe ser un ciclo claro y eficiente. Se concluyó que la elección del personal debe ser de forma moderna, utilizando para facilitar el proceso las redes sociales, y evaluando los modelos mentales de los candidatos en función de lo que comparten y distribuyen en sus propias redes, pues reflejan su manera de ser y el efecto que tendrán en los establecimientos de trabajo. Al mismo tiempo, deberían ejecutarse nuevos instrumentos innovadores para ayudar en la viabilidad de la determinación del personal.

Mientras que, Carrillo (2019). En la tesis: Selección de personal y desempeño laboral del profesional de enfermería de ACLAS Pilco Marca – Huánuco 2018. Tuvo como objetivo conocer la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los profesionales de Enfermería del ACLAS Pilco Marca – Huánuco 2018. El grado de investigación fue explicativo-prospectivo-observacional, analístico y transversal. La muestra estuvo compuesta por 22 expertos en enfermería y 66 pacientes de ACLAS Pilco Marca. Se obtuvo como resultado una relación mensurablemente significativa de  $Rho = 0,578$  (donde  $p < 0,05$ ) y a una probabilidad de convicción del 95%, entre: la relación de la determinación del personal con el desempeño del trabajo del experto en enfermería, a lo largo del período 2018. Se concluye que se descarta la hipótesis global nula y se reconoce la hipótesis global de estudio la cual es: Existe relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería.

Por su parte, Leiva (2021). En la tesis: La gestión de recursos humanos y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Baños del Inca, 2019. El estudio se organizó bajo un nivel de tipo aplicado, descriptivo y correlacional con un diseño no experimental y transversal. El estudio buscó decidir la influencia de la administración de RRHH en la ejecución del trabajo de los laboradores del Municipio Baños del Inca, lo cual se distinguió a la luz del hecho de que existe una defectuosa administración de RRHH (68% de respuestas negativas en general), lo cual logra un bajo desempeño del trabajador (79% de respuestas negativas en general), en cuanto a la determinación de trabajadores en el Municipio de Baños del Inca, 2019, esto afecta fundamentalmente la ejecución del trabajo. Se verifica a la luz del hecho de

que la selección del personal de trabajo, en un 71% muestran que no realizan la evaluación académica, informativa, mental, lo que provoca disconformidad laboral, en razón de que se observa un razonable impacto político en el Municipio Baños del Inca. Además, se confirma que la elección no se realiza adecuadamente, ya que no se utilizan los procedimientos competentes para ello, ya que se desatiende intencionalmente por el impacto político.

Peralta (2018). En la tesis: Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Centro de Atención Residencial "Jesús Mi Luz" del INABIF - Cusco 2018. Tuvo por objetivo determinar el grado de relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Centro de Atención Residencial "Jesús Mi Luz" del INABIF – Cusco 2018. El estudio fue de tipo básico, no experimental, correlacional, siendo el enfoque cuantitativo. Se obtuvo como resultado que el nivel de significancia está por debajo de 0,05. De esta manera, existe una conexión entre el aspecto de elección de personal y la variable de ejecución del trabajo, y asumiendo que notamos el coeficiente de correlación de tau\_b de kendall, el investigador dice que los procedimientos de selección y reclutamiento son un componente significativo en la ejecución del trabajo de los empleados del Centro de Atención Residencial "Jesús Mi Luz", y necesitan existir diferentes variables que además intercedan en el desempeño de los laboradores.

Ríos et al., (2021). En la tesis: Selección e inducción del personal y desarrollo laboral en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali – 2019. El fin de la investigación fue determinar cómo es la relación entre la selección e inducción del personal y desarrollo laboral en la Municipalidad provincial de Coronel Portillo, región de Ucayali – 2019. El estudio fue exploratorio y de tipo descriptivo, de esta manera, se obtuvo como resultado que, estadísticamente aplicando el valor de significancia igual a 0.000 lo cual es menor a 0.05, la correlación de Pearson 0.803 (alta positiva), la hipótesis nula se descarta y la hipótesis sustituta se acepta, en otras palabras hay una conexión entre la elección y familiarización de personal en el desarrollo del trabajo en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región Ucayali - 2019, es de significancia y directa con un

grado de confiabilidad del 95%. Como lo indica el trabajo de campo realizado en el estudio, se infiere que, en caso de existir una relación, el valor de significancia es 0.000 lo cual es menor a 0.05, la conexión de Pearson 0.601 (alta positiva), la hipótesis nula se descarta y la hipótesis sustituta se acepta, en otras palabras hay una conexión entre la elección y familiarización de personal en el desarrollo del trabajo en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región Ucayali - 2019, es de significancia y directa con un grado de confiabilidad del 95%.

En cuanto a las teorías mencionadas con respecto a las variables de estudio, está Cadillo (2018), para la variable, selección de personal, se tiene la Teoría sobre Administración de Recursos Humanos. Las teorías X e Y fueron consideradas por Mc Gregor y su premisa se funda de la pirámide de necesidades de Abraham Maslow. Según lo indicado por la cadena de la importancia de Mc Gregor, las teorías opuestas X e Y fueron determinadas para persuadir a los trabajadores en la organización. Como indica Mc Gregor en su Teoría X "el individuo evita una amplia gama de responsabilidades, tiene pocas aspiraciones y quiere seguridad sin importar nada más, en consecuencia, es importante estar dirigido". Como indica Mc Gregor en su Teoría Y, confirma que los individuos tienen un nivel serio de mente creativa, imaginación e ingenio que les permite solucionar cuestiones en el trabajo, el poder o los peligros son excesivos para que se cumpla los objetivos de la organización.

Dentro de la Teoría de recursos y capacidades, Andrade (2018) hace referencia a que el individuo es el pilar, motor y principal impulsor de la competencia a nivel empresarial, es uno de los más importantes activos a los que puede acceder una organización, entonces, en ese punto, se teje otra relación de cercanía entre trabajador y organización. Esto se ha encontrado desde el desarrollo de la teoría de los recursos y habilidades, el trabajador tiene habilidades y destrezas que ajustadas a los objetivos de la asociación producen el cambio.

Para la variable de desempeño laboral, se tiene la teoría de Motivación-Higiene de Herzberg, que, a pesar de ser una Teoría persuasiva, relaciona diversos factores de desempeño con factores de satisfacción, por ejemplo, el Reconocimiento, el logro, el trabajo actual, la obligación y el progreso;

los cuales se relacionaron con resultados benéficos en la ejecución del trabajo a plazo prolongado (Boada, 2019). Entonces, en ese punto, se deben dar grandes variables de limpieza como mínimo absoluto para desempeñar su labor, lo que llevará algún nivel útil para el trabajador, sin embargo, los esfuerzos para avanzar en la productividad deben centrarse en los elementos innatos del trabajo (Madero, 2020).

En la Teoría de la Equidad de Klinger y Nabaldía, se muestra que la igualdad se compone de dos puntos de vista: el desempeño y la comparación con los demás. En el caso principal, es el examen del compromiso o ejecución del trabajo y la compensación obtenida comparable a la de los demás. En el caso posterior, se habla del grado de similitud subjetiva de uno con respecto a su par. De lo anterior, la teoría de la equidad se fundamenta en el balance entre el trato hacia un trabajador y el desempeño que realiza a raíz de ésta, para ser específicos, la conexión entre el trato y desempeño; entonces, en ese punto, se basará en el tipo de trato, independientemente de si es razonable o injustificable, obtenido por el trabajador para sentirse persuadido y tener un desempeño específico (Escobedo y Quiñones, 2020).

Entre los conceptos, para el proceso de selección, se describe que se ha transformado en un punto esencial en estos días, que proporciona a las asociaciones conectar a los mejores trabajadores para llenar las vacantes libres; en consecuencia, se han designado activos que permiten inscribir un grupo selecto de individuos calificados y decididos para crear nuevas técnicas, que se ajustan a los requisitos de la asociación (Melo, 2018). En lo que le concierne, Achirana y Paniura (2018), citando a Chiavenato (2011), afirma que hay un famoso dicho que dice que "La selección consiste en escoger el individuo perfecto para el lugar ideal, por lo que la elección busca entre los postulantes inscritos los más apropiados para los puestos que existen en la organización, con la intención de preservar o ampliar la productividad y el desempeño del trabajador, así como la eficacia de la asociación".

La selección del trabajador es considerada como un curso de equiparación y elección en lo que respecta a los detalles de la posición que se ocupará y, a continuación, los competidores con los contrastes

individuales en habilidades, información, aptitudes y capacidades (Veintimilla y Velásquez, 2017). De esta manera, Rodríguez (2017), interpreta que la selección efectiva del trabajador, principalmente del área de administración, es una parte indispensable de la interacción de una institución, al igual que la capacitación del progreso del trabajador siendo éstos un componente para la posterior presentación de este tipo de trabajadores, siendo la elección profundamente relevante. Por lo tanto, una interacción de elección de personal debería ser el método más claro para localizar a personas de calidad en una organización, reconociendo sus necesidades y comparándolas con el competidor adecuado, que se ajuste a la asociación tanto sobre el papel como en la práctica.

A continuación, se presentan las dimensiones de la variable de selección de personal. La primera dimensión es el reclutamiento de talento humano, se puede definir como la interacción por la que una asociación intenta distinguir a los trabajadores capaces que reúnen las exigencias adecuadas para desempeñar un trabajo específico y captarlos en número conveniente para hacer concebible una elección posterior de algunos de ellos, en función de las necesidades del trabajo y de los atributos de los aspirantes. Como es obvio, el reclutamiento es anterior al ciclo de elección. En este sentido, por tanto, hay que completar eficazmente el reclutamiento para garantizar un proceso de selección satisfactorio (Andrade, 2020).

En la dimensión, selección sustantiva, Ahumada (2019) cita a Louffat (2012), quien señaló: En este apartado, se dirigen las pruebas de competencia, que son evaluaciones o pruebas que buscan cuantificar las capacidades explícitas tanto en conocimientos, habilidades y actitudes indispensables para desempeñar una vacante disponible, así como su potencial futuro en diferentes puestos. Adicionalmente, ahora se efectúa una entrevista a fondo, al igual que una revisión de referencias y antecedentes. El motivo de esta prueba es evaluar la información técnica relativo con el puesto de trabajo. Esta prueba depende de la descripción de las capacidades fundamentales y será realizada y evaluada por el gerente de la empresa. Para esta situación es la información sobre las administraciones que tiene la organización, la correspondencia con los

clientes, cómo intentar persuadir a los clientes para que compren el servicio, entre otras cosas (Veintimilla y Velásquez, 2017).

La siguiente dimensión es la entrevista de selección Carrero (2020), la define como una herramienta para la evaluación de los candidatos la cual permite identificar aspectos relevantes a través de una conversación con los candidatos para indagar aspectos fundamentales ya que es uno de los procesos con mayor validez para la toma de decisión de seleccionar o no un candidato evaluado.

En la dimensión de evaluación de los resultados de selección, se determina, a través de la utilización de apropiadas técnicas, para hallar qué individuos son los más adecuados por sus atributos y capacidades para ejercer las tareas y asuntos del puesto que se irá a cubrir, tanto la satisfacción del trabajador como del individuo que lo contrata (Rivera, 2019). La evaluación del proceso de selección es de las actividades más importantes que emergen del área de recursos humanos, por tanto, debe ser completa y estructurada, tener indicadores alineados con los valores corporativos, visión, misión, entre otros de la institución que permitan analizar la efectividad del mismo (Hurtado, 2020).

La última dimensión es la compensación y protección. El cual es un proceso que busca estimular a los trabajadores a abordar los objetivos y cumplir con sus asuntos, a través de una remuneración, de beneficios y prestaciones que permitan al personal inspirarse y tratar de alcanzar un puesto laboral elevado, que les permita mostrar sus conocimientos y habilidades para cumplir con los objetivos de la organización (Melo, 2018).

Por otro lado, está la segunda variable, Desempeño laboral. Bautista et al., (2020) citando a Chiavenato, especifica que el desempeño del trabajo es la eficacia mostrada por el colaborador al llevar a cabo su trabajo, lo cual es esencial en las organizaciones, de esta manera, se convierte en una ventaja para las organizaciones hoy en día. Santamaría (2020), advierte que habrá variedades de trabajadores, puesto que esto es afectado por diferentes aspectos como aptitudes, nivel de preparación, inspiraciones, actitudes, supervisión, y factores situacionales, y el trabajo actuado en la organización. Por lo tanto, los administradores de RRHH centran sus

esfuerzos en conseguir el máximo desempeño y rendimiento idóneo de los representantes que trabajan para la asociación.

Mientras que López et al., (2021), citando a Chiavenato, mencionan que éste reconoce regiones específicas donde el desempeño es determinado por un colaborador: pensamiento crítico, comunicación, calidad profesional, toma de decisiones, consentimiento al cambio, empeño, responsabilidad, relaciones interpersonales, comportamiento, trabajo en equipo y ejecución en el trabajo. Además, la ejecución en el trabajo es considerada como una forma de estimar a los representantes, fomentar sus capacidades, apoyar su desempeño y dispersar las recompensas. Hurtado (2017), haciendo referencia a Schermerhorn (2006), alude a que el desempeño en el trabajo es la cantidad y calidad de las actividades realizadas por un trabajador u grupo de trabajadores. Es una base de utilidad, y debería contribuir al cumplimiento de los objetivos jerárquicos. De hecho, en un número cada vez mayor de asociaciones, se aplica una medida de valor añadido para evaluar a los puestos en cuanto al mérito, así como de sus ocupantes. La evaluación del grado de desempeño es fundamental, ya que conlleva beneficios para el jefe y da una comprensión más clara de lo que ocurre en la organización y de lo que podría ser su futuro (López et al., 2021).

Entre las dimensiones escogidas para esta variable, como primera está compromiso del trabajador. Chiavenato (2009), citado por Allcaco y Pujadas (2018), menciona que el compromiso del trabajador a su empresa disminuye el absentismo, por consiguiente, aumenta la disposición de la mano de obra. El absentismo alude a la cantidad de individuos que faltan al trabajo, la recurrencia y los propósitos detrás de la inasistencia, y la medida del tiempo de trabajo perdido. La responsabilidad que un trabajador puede tener con la organización en la que trabaja, está resultando progresivamente significativa; para dar una gran atención al cliente debemos empezar inicialmente por casa, esto significa tratar bien a nuestros representantes, someterlos a los objetivos de la organización, inculcar el compromiso afectivo; así el trabajador está destinado a enfocarse en la organización, no por compromiso; sino más bien a la luz de que realmente se siente como tal (Ayala y Bustamante, 2019).



Eficiencia laboral; Salazar (2019), menciona que esto indicará la optimización de los recursos, y cuando se supone ser productivo es para mejorar algo muy similar, ya que tratarán de utilizar los medios más adecuados y adecuadamente coordinados, estrategias y metodología para garantizar la utilización ideal de los recursos accesibles. Se requiere de un ciclo de preparación, el cual es considerable para que los representantes perfeccionen todos sus conocimientos y habilidades en los ejercicios relacionados con el trabajo, esto para coordinar al trabajador de manera consistente con su trabajo, con la asociación y a lo largo de estas líneas crear una expansión en la eficiencia laboral que al final se sumará al avance del personal y de la organización (Cardoza, 2020).

Eficacia laboral; está en las convicciones que un individuo tiene sobre sus mismas capacidades, por lo tanto, la eficacia individual alude a la convicción que un individuo tiene para completar una tarea en una empresa. Cuanto mayor sea la eficacia, mayor será la confianza que se tenga de la capacidad de uno para imponerse en una tarea. La eficacia individual es la inclinación propia de una persona de que, en un grado positivo y situado hacia el avance de las capacidades, se conseguirá así la ejecución ideal del trabajo (Ale y Baca, 2019). Es el valor que se produce por las unidades o ejercicios dispuestos sobre las unidades absolutas llevadas a cabo. La eficacia medirá los esfuerzos pertinentes a realizar en una asociación, adicionalmente busca aumentar y trabajar en las habilidades del personal y producir programas que los faculten para un buen desempeño (Salazar, 2019).

Satisfacción laboral; es fundamentalmente una idea globalizadora por la que se alude a las perspectivas de los individuos hacia diferentes partes de su trabajo. La satisfacción en el trabajo es importante en una vocación; no solo en cuanto a la prosperidad beneficiosa de los individuos en cualquier lugar donde trabajen, sino también en cuanto a la productividad y la calidad (Chiang et al., 2018).

Rendimiento laboral; Carhuayal (2020), citando a Koopmans (2016), caracteriza la ejecución del trabajo como prácticas específicas que son significativas para el cumplimiento de objetivos, fundamentos o metas autorizadas, el cual controla el trabajador. El rendimiento en el trabajo es

uno de los constructos más investigados en la rama de la psicología organizacional. En cualquier caso, el trasfondo histórico de la disciplina hasta finales de 1980 fue repleto de estudios centrados en la evaluación indiferenciada del rendimiento de la ocupación, la productividad y la eficacia del que trabaja.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

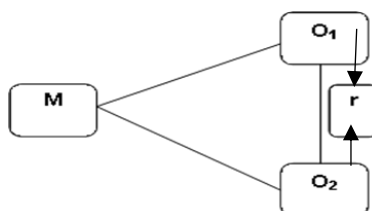
##### Tipo de investigación

Es un estudio de tipo aplicado, en vista de que brinda efectivas soluciones y esenciales inconvenientes detectados, examinado y detallado. El estudio aplicado centra su atención en sucesos fácticos de llevar a la práctica la teoría general, destinando su esfuerzo a dar solución a un inconveniente y requerimiento planteado en un contexto dado. En otros términos, se interesa esencialmente por proponer soluciones en contextos físicos y sociales determinados (Hurtado y Toro, 2005).

La investigación es de enfoque cuantitativo, siendo este un método organizado de recopilación y desglose de información adquirida de diversas fuentes, incluyendo la utilización de instrumentos informáticos, estadísticos y aritméticos para alcanzar los resultados. Es decisivo en su objetivo, pues trata de evaluar la problemática y ver cómo se resume a través de la búsqueda de resultados que puedan proyectarse a una población mayor (Neil y Cortez, 2018).

##### Diseño de investigación

El estudio tiene un diseño no experimental correlacional simple, porque establece en las variables su relación, siempre y cuando coexista una correlación. Sobre esto Hernández et al., (2014), considera que las investigaciones correlacionales simple exponen la relación entre dos o más niveles, definiciones o variables en un periodo estimado, bien sea a nivel correlacional o por su correlación causa-efecto, el cual se explica en el siguiente esquema:



Dónde:

M: Trabajadores de la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021.

O1: Variable 1: Selección de personal.

O2: Variable 2: Desempeño laboral.

r: Relación de las variables.

### **3.2. Variables y operacionalización**

#### **Definición conceptual**

##### **Variable 1: Selección de personal**

La selección del trabajador es considerada como un curso de equiparación y elección en lo que respecta a los detalles de la posición que se ocupará y, a continuación, los competidores con los contrastes individuales en habilidades, información, aptitudes y capacidades (Veintimilla y Velásquez, 2017).

##### **Variable 2: Desempeño laboral**

Bautista et al., (2020) citando a Chiavenato, especifica que el desempeño del trabajo es la eficacia mostrada por el colaborador al llevar a cabo su trabajo, lo cual es esencial en las organizaciones, de esta manera, se convierte en una ventaja para las organizaciones hoy en día.

#### **Definición operacional**

##### **Variable 1: Selección de personal**

Es el proceso mediante el cual se selecciona un candidato idóneo para desempeñarse en un puesto laboral, incorporando dentro de sí una serie de procedimientos. Por ello, la variable fue operacionalizada por medio de 5 dimensiones: Reclutamiento de talento humano, selección sustantiva, entrevistas de selección, resultados de selección y

compensación y protección. Con el fin de determinar si la selección de personal con el desempeño laboral se relaciona en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021. A tal efecto se ejecutó un cuestionario formado por 30 preguntas.

## **Variable 2: Desempeño laboral**

Viene a ser el rendimiento de un trabajador reflejado cuando este desarrolla las actividades encomendadas, considerándose si es adecuado para el puesto o si este no se adecua a sus capacidades y perfil. Por ello, la variable fue operacionalizada por medio de 6 dimensiones: entorno, compromiso del trabajador, eficiencia laboral, eficacia laboral, satisfacción laboral y rendimiento laboral. Con el fin de determinar si la selección de personal con el desempeño laboral se relaciona en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021. Para ello se aplicó un cuestionario compuesto por 30 preguntas.

### **3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

#### **Población**

La población para Tamayo (2012), es definida como el total del grupo a examinar en donde la unidad de ésta dispone particularidades comunes las cuales estudia dando origen a la información de la investigación. En el presente estudio el total de la población estuvo compuesto por 32 trabajadores de la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021. En la tabla siguiente se expone la difusión de la misma:

**Tabla 1**

*Distribución de la población de trabajadores de la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021.*

Descripción	Sexo		Total
	Mujeres	Hombres	
Población de trabajadores	21	11	32
Total	21	11	32

Nota: Base de datos Universidad Nacional de Ucayali, 2021.

### **Criterios de inclusión**

Trabajadores de la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali en el año 2021, que dieron su aprobación en la participación de la encuesta.

### **Criterios de exclusión**

Personal docente de la Universidad Nacional de Ucayali en el año 2021. Estudiantes de la Universidad Nacional de Ucayali en el año 2021.

### **Muestra**

La muestra son un grupo de actividades que se desarrollan para analizar cómo se distribuyen establecidas representaciones en su conjunto de un total poblacional, mediante la investigación de una parte de una determinada población (Tamayo, 2012). En la presente investigación, el tamaño de muestra se determinó empleando el muestreo a conveniencia de autor; la muestra quedó plasmada por los 32 trabajadores de la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021.

### **Muestreo**

Se utilizó el muestreo no probabilístico a conveniencia de autor para precisar el tamaño de muestra; se entiende como el proceso mediante el cual se selecciona la unidad muestral en función a la conveniencia o accesibilidad del investigador. Muestreo que puede ser utilizado cuando se pretende conseguir datos de un grupo, de forma acelerada y efectiva. La

muestra por conveniencia, es utilizada en el periodo exploratorio del estudio, con la finalidad de obtener hipótesis, así como investigaciones incuestionables (Tamayo, 2001).

### **Unidad de análisis**

Trabajador de la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali en el año 2021.

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **Técnicas**

**La encuesta:** Es determinada como procedimientos sistematizados para obtener datos, bien sea orales o escritos y los mismos son dados en muestras considerables de individuos (López y Fachelli, 2015). En la presente investigación se desarrolló esta técnica para recoger la información y los datos proporcionados por los trabajadores de la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021.

### **Instrumentos**

**El cuestionario:** Para Hernández et al., (2014), es un medio concreto que utilizan los investigadores para recoger datos de los miembros de una muestra de investigación, la cual podría ser una vía física o multimedia, que debe alinearse a indicadores de las variables, guardando relación con el fin propuesto en el estudio. En el presente estudio se elaboró de manera organizada dependiendo de las dimensiones de cada variable, las preguntas utilizadas fueron de tipo cerradas con opciones de respuestas múltiples y fueron aplicadas a los trabajadores de la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021.

El cuestionario de la variable 1: Selección de personal: contó con 5 dimensiones: Reclutamiento de talento humano, selección sustantiva, entrevista de selección, resultados de selección y compensación y

protección con 30 ítems en total.

El cuestionario de la variable 2: Desempeño laboral contó con 6 dimensiones: Entorno, compromiso del trabajador, eficiencia laboral, eficacia laboral, satisfacción laboral y rendimiento laboral con 30 ítems en total.

### **Validez y confiabilidad del instrumento**

La validez y confiabilidad es plasmada en cómo los instrumentos se adecuan a las exigencias de la investigación, siendo estos relativos al estudio, previo de una perspectiva positivista, tomando como objetivo ofrecer a los instrumentos y datos recolectados, precisión y la rapidez solicitada.

### **Validez del instrumento**

Para Hurtado (2012), la validez tiene que ver con la destreza de una herramienta para medir de manera esencial y eficiente los rasgos característicos con el fin que ha sido creado un instrumento. Es decir que busca medir las particularidades (o evento) para lo que fue elaborado y no otro similar. En la presente investigación la validez fue de contenido y se ejecutó mediante el juicio de 3 especialistas en Gestión Pública, con el objetivo de dar la conformidad de los mismos. A los mismos les fue entregada una matriz, una vez revisada se obtuvo un criterio aprobatorio de parte de los mismos, procediendo a la aplicación de los instrumentos.

### **Confiabilidad del instrumento**

La confiabilidad, es contemplada como la precisión, debido a lo cual da respuesta al nivel de los puntajes para que una medición esté libre de error de medición, es decir, a volver a medir en condiciones permanentes estos deben producir un resultado similar (Hurtado, 2012). En esta investigación para determinar la confiabilidad se seleccionó una muestra piloto conformado por 20 trabajadores de la oficina ejecutiva de recursos humanos, Universidad Nacional de Ucayali, 2021; los datos fueron procesados en el software estadístico SPSS V26 usándose para ello la



prueba del Alfa de Cronbach.

Para la variable selección de personal usando el Coeficiente del Alfa de Cronbach, la confiabilidad fue de 0.915 siendo este un nivel excelente.

Para la variable desempeño laboral usando el Coeficiente del Alfa de Cronbach, la confiabilidad fue de 0,869 siendo un nivel bueno.

### **3.5. Procedimientos**

Redacción de la realidad problemática relacionada a la selección de personal y desempeño laboral en la oficina ejecutiva de recursos humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021. Posterior a ello, se realizó la sistematización de la información teórica: selección de antecedentes, elección de teorías y enfoques conceptuales de la materia, teniendo en cuenta aquellos que mejor aportan al estudio y son de fecha más reciente. Se elaboró el cuerpo metodológico a utilizar; población, muestreo, muestra, técnicas e instrumentos para la recolección de información, además de su validez y confiabilidad, la misma que se realizaron a juicio de expertos. Posteriormente se llevaron a cabo los instrumentos para la recolección de los datos a la muestra escogida (trabajadores de la oficina ejecutiva de recursos humanos, Universidad Nacional de Ucayali, 2021). Se procesaron los resultados obtenidos, los mismos se muestran mediante tablas estadísticas que finalmente son discutidas con la información teórica seleccionada con anterioridad. Por último, se emiten las conclusiones y recomendaciones del estudio.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

#### **Estadística descriptiva**

Uso de una matriz de datos de Excel con la información procedente de los cuestionarios de las variables con sus respectivas dimensiones y con ello el diseño de tablas para la dispersión de frecuencias de variables y dimensiones.

## **Estadística inferencial**

Para la parte inferencial, se recurrió al programa de estadística para Ciencias Sociales (SPSS V26), dentro del mismo se empleó la Prueba de Kolmogórov-Smirnov con un nivel de significancia al 5% para el análisis de la normalidad en la distribución de la muestra en sus variables y dimensiones, para comprobar las hipótesis, se utilizó el Coeficiente de correlación Rho de Spearman.

### **3.7. Aspectos éticos**

A partir de la necesidad de preservar la información a lo largo del proceso de la investigación, se plantearon los siguientes aspectos éticos:

- Consentimiento informado: Se solicitó a las autoridades y personal de recursos humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, dar su consentimiento y aprobación para el desarrollo del cuestionario.
- Selección equitativa de los sujetos: los sujetos escogidos fueron seleccionados por su relación con la problemática que se plantea en la universidad relacionada con la carencia de una efectiva selección de personal para el buen desempeño laboral.
- Libre Participación: Las personas que formaron parte de la investigación contaron con el derecho de estar informados acerca de los objetivos de la investigación que se ejecutó; así también como la libertad de participar en ella.
- Respeto: Parte importante en cualquier investigación, más aún con el grupo encuestado conformado por los trabajadores de de la oficina ejecutiva de recursos humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021, por lo que, se trató a cada trabajador como agentes independientes protegiendo su integridad.
- Retribución y beneficio: Se siguieron las condiciones previas, reduciendo cualquier alternativa de daño o afectar a algún participante.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Contrastación de hipótesis general

#### Hipótesis general

Existe relación significativa entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021.

**Tabla 2**

*Relación de la selección de personal y el desempeño laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021.*

Selección de personal	Desempeño laboral			Total	
	Bajo	Medio	Alto		
Malo	Nº	10	0	0	10
	%	31,3%	0,0%	0%	31,3%
Regular	Nº	0	19	0	19
	%	0,0%	59,4%	0%	59,4%
Bueno	Nº	0	3	0	3
	%	0,0%	9,4%	0%	9,4%
Total	Nº	10	22	0	32
	%	31,3%	68,8%	0%	100,0%

Correlaciones				
			Selección de personal	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Selección de personal	Coefficiente de correlación	1,000	,932**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	32	32

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

Nota. Base de datos de selección de personal y desempeño laboral.

En la tabla 2, se presenta que el 59.4% de los trabajadores de la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos consideran una selección de personal de manera regular y un desempeño laboral medio; teniendo un Coeficiente de correlación de Spearman  $Rho=0.932$  que demuestra una correlación positiva muy alta, con un nivel de significancia  $p=0000$  inferior al 1% ( $p <$

0.01), se comprueba la hipótesis que sostiene que existe relación significativa entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021.

## 4.2. Descripción de resultados

**Tabla 3**

*Niveles de selección de personal y sus dimensiones en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021.*

Niveles	VARIABLE				DIMENSIONES							
	Selección de personal		Reclutamiento de talento humano		Selección sustantiva		Entrevista de selección		Resultados de selección		Compensación y protección	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo	10	31.2	10	31.2	11	34.4	9	28.1	11	34.4	11	34.4
Regular	19	59.4	19	59.4	20	62.5	23	71.9	17	53	18	56.2
Bueno	3	9.4	3	9.4	1	3.1	0	0	4	12.6	3	9.4
Total	32	100	32	100	32	100	32	100	32	100	32	100

Nota. Base de datos de selección de personal.

En la tabla 3, se evidencia en los trabajadores de la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos que el 59.4% considera un nivel regular la selección de personal, seguidamente un 31.2% consideran un nivel malo y un 9.4% consideran un nivel bueno. Por lo tanto, el nivel de selección de personal en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali presenta un nivel regular. En las dimensiones de variable selección de personal, se muestra según la tabla que el nivel de mayor predominancia, es el nivel regular descritos de la siguiente manera: reclutamiento de talento con 59.4%, selección sustantiva con 62.5% entrevista de selección con 71.9%, resultados de selección con 53% y compensación y protección con un 56.2%.

**Tabla 4**

*Niveles del desempeño laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021.*

Niveles		Bajo	Medio	Alto	Total
Desempeño laboral	f	10	22	0	32
	%	31.2	68.8	0	100
Entorno	f	11	21	0	32
	%	34.4	65.6	0	100
Compromiso del trabajador	f	10	20	2	32
	%	31.2	62.5	6.3	100
Eficiencia laboral	f	13	18	1	32
	%	40.7	56.2	3.1	100
Eficacia laboral	f	9	22	1	32
	%	28.1	68.8	3.1	100
Satisfacción laboral	f	12	18	2	32
	%	37.5	56.2	6.3	100
Rendimiento laboral	f	13	17	2	32
	%	40.7	53	6.3	100

Nota. Base de datos del desempeño laboral.

En la tabla 4, se evidencia en los trabajadores de la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos, que el 68.8% considera un nivel medio del desempeño laboral, seguidamente un 31.2% consideran un nivel bajo y un 0.0% consideran un nivel alto. Por lo tanto, el nivel del desempeño laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali presenta un nivel medio. En las dimensiones de variable desempeño laboral, se muestra según la tabla, que el nivel de mayor predominancia, es el medio en los porcentajes descritos de la siguiente manera: entorno con 65.6%, compromiso del trabajador con 62.5% eficiencia laboral con 56.2%, eficacia laboral con 68.8%, satisfacción laboral con 56.2% y rendimiento laboral con un 53%.

### 4.3. Contrastación de hipótesis específicas

#### Hipótesis específicas

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre el reclutamiento de talento humano y el desempeño laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021.

**Tabla 5**

*Relación del reclutamiento de talento humano y el desempeño laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021.*

Reclutamiento de talento humano		Desempeño laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Malo	N°	10	0	0	10
	%	31,3%	0,0%	0,0%	31,3%
Regular	N°	0	19	0	19
	%	0,0%	59,4%	0,0%	59,4%
Bueno	N°	0	3	0	3
	%	0,0%	9,4%	0,0%	9,4%
Total	N°	10	22	0	32
	%	31,3%	68,8%	0,0%	100,0%

Correlaciones				
			Reclutamiento de talento humano	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Reclutamiento de talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,840**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	32	32

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

Nota. Base de datos de selección de personal y desempeño laboral.

En la tabla 5, se presenta que el 59.4% de los trabajadores de la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos, consideran que el reclutamiento de talento humano es regular y el desempeño laboral el medio; teniendo un Coeficiente de correlación de Spearman Rho=0.840 que demuestra una

correlación positiva alta, teniendo un nivel de significancia  $p=0000$  inferior al 1% ( $p < 0.01$ ), se comprueba la hipótesis que sostiene que hay una relación significativa entre el reclutamiento de talento humano y el desempeño laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021.

H<sub>2</sub>: Existe relación significativa entre la selección sustantiva y el desempeño laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021.

**Tabla 6**

*Relación de la selección sustantiva y el desempeño laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021.*

Selección sustantiva	Desempeño laboral			Total	
	Bajo	Medio	Alto		
Malo	N°	10	1	0	11
	%	31,3%	3,1%	0,0%	34,4%
Regular	N°	0	20	0	20
	%	0,0%	62,5%	0,0%	62,5%
Bueno	N°	0	1	0	1
	%	0,0%	3,1%	0,0%	3,1%
Total	N°	10	22	0	32
	%	31,3%	68,8%	0,0%	100,0%

Correlaciones			
		Selección sustantiva	Desempeño laboral
Coeficiente de correlación		1,000	,759**
Rho de Spearman	Selección sustantiva Sig. (bilateral)	.	,000
N		32	32

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

Nota. Base de datos de selección de personal y desempeño laboral.

En la tabla 6, se presenta que el 62.5% de los trabajadores de la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos, consideran que la selección sustantiva es regular y el desempeño laboral es medio; disponiendo de un Coeficiente de correlación de Spearman  $Rho=0.759$  que demuestra una correlación positiva alta, con un nivel de significancia  $p=0000$  inferior al 1% ( $p < 0.01$ ),

se comprueba la hipótesis que sostiene que existe relación significativa entre la selección sustantiva y el desempeño laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021.

H<sub>3</sub>: Existe relación significativa entre la entrevista de selección y el desempeño laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021.

**Tabla 7**

*Relación de la entrevista de selección y el desempeño laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021.*

Entrevista de selección		Desempeño laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Malo	N°	9	0	0	9
	%	28,1%	0,0%	0,0%	28,1%
Regular	N°	1	22	0	23
	%	3,1%	68,8%	0,0%	71,9%
Bueno	N°	0	0	0	0
	%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Total	N°	10	22	0	32
	%	31,3%	68,8%	0,0%	100,0%

Correlaciones				
			Entrevista de selección	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Entrevista de selección	Coefficiente de correlación	1,000	,828**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	32	32

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

Nota. Base de datos de selección de personal y desempeño laboral.

En la tabla 7 se presenta que el 68.8% de los trabajadores de la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos, consideran que la entrevista de selección es regular y el desempeño laboral es medio; teniendo un Coeficiente de correlación de Spearman  $Rho=0.828$  que demuestra una correlación positiva alta, con un nivel de significancia  $p=0000$  inferior al 1% ( $p < 0.01$ ), se verifica la hipótesis que sostiene que existe relación



significativa entre la entrevista de selección y el desempeño laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021.

H4: Existe relación significativa entre la evaluación de los resultados de selección y el desempeño laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021.

**Tabla 8**

*Relación de la evaluación de los resultados de selección y el desempeño laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021.*

Resultados de selección		Desempeño laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Malo	N°	10	1	0	11
	%	31,3%	3,1%	0,0%	34,4%
Regular	N°	0	17	0	17
	%	0,0%	53,1%	0,0%	53,1%
Bueno	N°	0	4	0	4
	%	0,0%	12,5%	0,0%	12,5%
Total	N°	10	22	0	32
	%	31,3%	68,8%	0,0%	100,0%

**Correlaciones**

		Resultados de selección	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,846**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	32	32

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

Nota. Base de datos de selección de personal y desempeño laboral.

En la tabla 8, se presenta que el 53.1% de los trabajadores de la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos, consideran que la evaluación de los resultados de selección es regular y el desempeño laboral es medio; teniendo un Coeficiente de correlación de Spearman  $Rho=0.846$  que demuestra una correlación positiva alta, con un nivel de significancia

$p=0000$  inferior al 1% ( $p < 0.01$ ), se verifica la hipótesis que sostiene que existe significativamente una relación entre la evaluación de los resultados de selección y el desempeño laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021.

H<sub>5</sub>: Existe relación significativa entre la compensación y protección y el desempeño laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021.

**Tabla 9**

*Relación de la compensación y protección y el desempeño laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021.*

Compensación y protección		Desempeño laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Malo	N°	10	1	0	11
	%	31,3%	3,1%	0,0%	34,4%
Regular	N°	0	18	0	18
	%	0,0%	56,3%	0,0%	56,3%
Bueno	N°	0	3	0	3
	%	0,0%	9,4%	0,0%	9,4%
Total	N°	10	22	0	32
	%	31,3%	68,8%	0,0%	100,0%

**Correlaciones**

			Compensación y protección	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Compensación y protección	Coefficiente de correlación	1,000	,817**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	32	32

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

Nota. Base de datos de selección de personal y desempeño laboral.

En la tabla 9 se presenta que el 53.3% de los trabajadores de la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos consideran que la compensación y protección es regular y el desempeño laboral es medio; teniendo un

Coeficiente de correlación de Spearman  $Rho=0.817$  que demuestra una correlación positiva alta, con un nivel de significancia  $p=0000$  inferior al 1% ( $p < 0.01$ ), se comprueba la hipótesis que sostiene que existe relación significativa entre la compensación y protección y el desempeño laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021.

## V. DISCUSIÓN

La gestión de los RR.HH. afectan a los individuos y a las asociaciones. El método de elegir a los individuos, reclutarlos en el negocio, incorporarlos y organizarlos, hacerlos trabajar, crearlos, evaluarlos y auditarlos, en otras palabras, la calidad en la forma en que se supervisan los individuos en la asociación, es un punto de vista crítico en la competencia institucional. Hoy en día, las asociaciones no pueden ser obsoletas en cuanto a la capacidad humana de los ejecutivos, sobre todo durante el tiempo de seguimiento de los negocios y la ejecución del trabajo, deben estar siempre restableciendo y buscando sistemas que les permitan estar constantemente a la vanguardia (Saldaña, Saavedra, Alejandría y Delgado, 2021).

Por lo que se hace necesario contar con adecuadas técnicas de selección que oriente a poner de manifiesto las habilidades y los conocimientos mejorando de esta forma el desempeño laboral de los colaboradores. En este sentido, las organizaciones deben contar con una metodología de elección del personal clara y precisa, ya que cuando se utiliza una agrupación muy organizada de cualquier acción o actividad, las deficiencias serán insignificantes, y esto permitirá que un buen proceso de selección del personal se convierta para una empresa una buena inversión de los recursos humanos, lo que se reflejará en el desempeño del trabajador (Saldaña et al., 2021).

Por su parte, Alcántara (2019), señala que para las universidades es de importancia que cuenten con personal de docencia calificado y renovado según los requerimientos de la sociedad, para lograr la calidad en la educación, esta razón como obligación, no solo recae en la universidad y en el orden los directivos, sino adicionalmente en el educador que juega un papel motor significativo como influyente en el cambio y desarrollo de los individuos como en la transformación de la sociedad.

Dicho en otras palabras, para ello, las universidades necesitan de personal educativo con mayor variedad de experiencia, iniciativa, mejores competencias y habilidades de trabajo, para contribuir con el procedimiento de educación, por lo que la visión del docente debe de ajustarse. De tal

manera, Martínez y Vargas (2019), expresan que la selección no infiere escoger a unos cuantos, oprimiendo a otros, sino que la elección ofrece la oportunidad de ubicar y agrupar a los individuos según su capacidad latente y sumar a la preparación y avance de los aspirantes en la vital interrelación humano-trabajo. En consecuencia, la cuestión no está en elegir, sino en cómo se hace la elección, en eso radica la conducta moral de la interacción, en los acuerdos, en los objetivos, en la conducta de los individuos; esto acentúa la necesidad de tener normas para dirigir este proceso.

En relación a los datos estadísticos, que permiten una lectura de la situación actual de la Universidad Nacional de Ucayali y de cómo esta viene gestionando la selección de personal y el desempeño laboral de sus colaboradores, se tiene: que en la tabla 2, el 59.4% de los trabajadores de la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos consideran una selección de personal de manera regular y un desempeño laboral medio; teniendo un Coeficiente de correlación de Spearman  $Rho=0.932$  que demuestra una correlación positiva muy alta, con un nivel de significancia  $p=0000$  inferior al 1% ( $p < 0.01$ ), se comprueba la hipótesis que sostiene que existe relación significativa entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021. Datos que guardan relación con los resultados de la investigación de Portuondo (2018), el cual agrega que hay pruebas adecuadas para reconocer la hipótesis de que la elección de la facultad tiene una relación crítica con la ejecución del trabajo de los trabajadores en Veintiséis de Madrid. Esta interacción también tiene una enorme relación con cada una de las partes del desempeño laboral, es decir, con la eficiencia y eficacia.

Por lo que, para reforzar los resultados estadísticos obtenidos en este estudio, vale considerar los principios de la Teoría sobre Administración de Recursos Humanos. Las teorías X e Y fueron consideradas por Mc Gregor y su premisa se funda de la pirámide de necesidades de Abraham Maslow. Según lo indicado por la cadena de la importancia de Mc Gregor, las teorías opuestas X e Y fueron determinadas para persuadir a los trabajadores en la organización. Como indica Mc Gregor en su Teoría X "el individuo evita una amplia gama de responsabilidades, tiene pocas aspiraciones y quiere

seguridad sin importar nada más, en consecuencia, es importante estar dirigido". Como indica Mc Gregor en su Teoría Y, confirma que los individuos tienen un nivel serio de mente creativa, imaginación e ingenio que les permite solucionar cuestiones en el trabajo, el poder o los peligros son excesivos para que se cumpla los objetivos de la organización.

En la tabla 3, se muestra evidencia en los trabajadores de la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos que el 59.4% considera un nivel regular la selección de personal, seguidamente un 31.2% consideran un nivel malo y un 9.4% consideran un nivel bueno. Por lo tanto, el nivel de selección de personal en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali presenta un nivel regular. Resultados que pueden ser complementados con los de Suri (2017), quien concluyó en su estudio que las organizaciones se enfrentan a cambios críticos en el alrededor, que generan situaciones complejas y un nivel de interés más elevado, de esta manera, ven la necesidad de refrescar las estrategias de RRHH a pesar del ciclo de selección del trabajador para construir los resultados concebibles para encontrar una persona adecuada que les muestre un gran compromiso.

Igualmente, cabe mencionar lo destacado por Espinoza y Delgado (2020) en su investigación agregando que la elección del personal debe ser de forma moderna, utilizando para facilitar el proceso las redes sociales, y evaluando los modelos mentales de los candidatos en función de lo que comparten y distribuyen en sus propias redes, pues reflejan su manera de ser y el efecto que tendrán en los establecimientos de trabajo. Al mismo tiempo, deberían ejecutarse nuevos instrumentos innovadores para ayudar en la viabilidad de la determinación del personal.

En las dimensiones de variable selección de personal, se muestra que el nivel de mayor predominancia, es el nivel regular descritos de la siguiente manera: reclutamiento de talento con 59.4%, selección sustantiva con 62.5% entrevista de selección con 71.9%, resultados de selección con 53% y compensación y protección con un 56.2%. Esto guarda relación con lo que plantea Peralta (2018), el cual expresa que los procedimientos de selección y reclutamiento son un componente significativo en la ejecución del trabajo de los empleados del Centro de Atención Residencial "Jesús Mi

Luz", y necesitan existir diferentes variables que además intercedan en el desempeño de los laboradores.

Igualmente, resaltan los resultados obtenidos por Ríos et al., (2021), en su investigación que concluye que, si existe relación, siendo el valor de sig. (valor crítico observado)  $0,000 < 0,05$ , correlación de Pearson 0,601 (correlación positiva alta) la hipótesis nula se descarta y la hipótesis sustituta se acepta, en otras palabras hay una conexión entre la elección y familiarización de personal en el desarrollo del trabajo en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región Ucayali - 2019, es de significancia y directa con un grado de confiabilidad del 95%.

En la tabla 4, se evidencia que el 68.8% considera un nivel medio del desempeño laboral, seguidamente un 31.2% consideran un nivel bajo y un 0.0% consideran un nivel alto. Por lo tanto, el nivel del desempeño laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali presenta un nivel medio. Sobre estos resultados se debe hacer mención del estudio de Álvarez (2018), el cual obtuvo como resultado que el 96% del personal directivo considera que no está situado en su ocupación según su perfil de experto. Se concluyó que en las universidades financiadas por el Estado hay una ausencia de instrumentos explícitos que permitan abordar la evaluación del desempeño del trabajo del personal administrativo como un hilo conductor en la administración de la capacidad humana.

Por su parte, Leiva (2021), en su estudio buscó decidir la influencia de la administración de RRHH en la ejecución del trabajo de los laboradores del Municipio Baños del Inca, lo cual se distinguió a la luz del hecho de que existe una defectuosa administración de RRHH (68% de respuestas negativas en general), lo cual logra un bajo desempeño del trabajador (79% de respuestas negativas en general), en cuanto a la determinación de trabajadores en el Municipio de Baños del Inca, 2019, esto afecta fundamentalmente la ejecución del trabajo. Se verifica a la luz del hecho de que la selección del personal de trabajo, en un 71% muestran que no realizan la evaluación académica, informativa, mental, lo que provoca disconformidad laboral, en razón de que se observa un razonable impacto político en el Municipio Baños del Inca. Además, se confirma que la elección

no se realiza adecuadamente, ya que no se utilizan los procedimientos competentes para ello, ya que se desatiende intencionalmente por el impacto político.

En las dimensiones de variable desempeño laboral, se muestra que el nivel de mayor predominancia, es el medio en los porcentajes descritos de la siguiente manera: entorno con 65.6%, compromiso del trabajador con 62.5% eficiencia laboral con 56.2%, eficacia laboral con 68.8%, satisfacción laboral con 56.2% y rendimiento laboral con un 53%. Resultados que pueden ser complementados con la teoría de Herzberg de la Motivación-Higiene Boada (2019), que, a pesar de ser una Teoría persuasiva, relaciona diversos factores de desempeño con factores de satisfacción, por ejemplo, el Reconocimiento, el logro, el trabajo actual, la obligación y el progreso; los cuales se relacionaron con resultados benéficos en la ejecución del trabajo a plazo prolongado. Entonces, Madero (2020), en ese punto, se deben dar grandes variables de limpieza como mínimo absoluto para desempeñar su labor, lo que llevará algún nivel útil para el trabajador, sin embargo, los esfuerzos para avanzar en la productividad deben centrarse en los elementos innatos del trabajo.

En la tabla 5, se presenta que el 59.4% de los trabajadores de la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos, consideran que el reclutamiento de talento humano es regular y el desempeño laboral el medio; teniendo un Coeficiente de correlación de Spearman  $Rho=0.840$  que demuestra una correlación positiva alta, con un nivel de significancia  $p=0000$  inferior al 1% ( $p < 0.01$ ), se comprueba la hipótesis que sostiene que hay una relación significativa entre el reclutamiento de talento humano y el desempeño laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021. Tales resultados pueden ser complementados por los de Vásquez y Barragán (2019), quien concluye en su estudio que el proceso de reclutamiento, selección y contrato e inducción que lleva a cabo la institución no está bien definido por los Directivos del Cuerpo de Bomberos de Guaranda, por lo que afectaría al desempeño laboral en las áreas de trabajo, además podría generar ciertas inquietudes en cuanto a la transparencia de la admisión del personal.



Mientras que, Morán y Sañay (2019), en su investigación sintetizan que para con el fin de disminuir el peligro mencionado anteriormente es vital planificar un manual de reclutamiento y selección de personal con el objetivo de elegir apropiadamente al próximo personal para mantenerse alejado de futuros problemas dentro de la organización en cuanto a su desempeño. De la misma manera, el estudio determina que el reclutamiento y selección del personal es una progresión de pasos sincronizados con la intención de elegir al trabajador específico para la vacante disponible, por lo tanto, la elección tomada en este momento de elegir el futuro trabajador influirá directamente en los ejercicios internos de la organización.

En la tabla 6, se presenta que el 62.5% de los trabajadores de la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos, consideran que la selección sustantiva es regular y el desempeño laboral es medio; teniendo un Coeficiente de correlación de Spearman  $Rho=0.759$  que demuestra una correlación positiva alta, con un nivel de significancia  $p=0000$  inferior al 1% ( $p < 0.01$ ), se comprueba la hipótesis que sostiene que existe relación significativa entre la selección sustantiva y el desempeño laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021. Al respecto, Ahumada (2019) cita a Louffat (2012), quien señaló que, en este apartado, se dirigen las pruebas de competencia, que son evaluaciones o pruebas que buscan cuantificar las capacidades explícitas tanto en conocimientos, habilidades y actitudes indispensables para desempeñar una vacante disponible, así como su potencial futuro en diferentes puestos. Adicionalmente, ahora se efectúa una entrevista a fondo, al igual que una revisión de referencias y antecedentes.

En tal sentido, vale destacar el estudio de Carrillo (2019), el cual evidencia en los resultados una relación estadísticamente significativa de  $Rho = 0.578$  (donde  $p: < de 0,05$ ) y a una probabilidad de convicción del 95%, entre la relación de la determinación del personal con el desempeño del trabajo del experto en enfermería, a lo largo del período 2018.

En la tabla 7, se presenta que el 68.8% de los trabajadores de la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos, consideran que la entrevista de selección es regular y el desempeño laboral es medio; teniendo un Coeficiente de

correlación de Spearman  $Rho=0.828$  que demuestra una correlación positiva alta, con un nivel de significancia  $p=0000$  inferior al 1% ( $p < 0.01$ ), se verifica la hipótesis que sostiene que existe relación significativa entre la entrevista de selección y el desempeño laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021. En función a lo ante mencionado, Carrero (2020), la define como una herramienta para la evaluación de los candidatos la cual permite identificar aspectos relevantes a través de una conversación con los candidatos para indagar aspectos fundamentales ya que es uno de los procesos con mayor validez para la toma de decisión de seleccionar o no un candidato evaluado.

Así también, precisa Rodríguez (2017), interpreta que la selección efectiva del trabajador, principalmente del área de administración, es una parte indispensable de la interacción de una institución, al igual que la capacitación del progreso del trabajador siendo éstos un componente para la posterior presentación de este tipo de trabajadores, siendo la elección profundamente relevante. Por lo tanto, una interacción de elección de personal debería ser el método más claro para localizar a personas de calidad en una organización, reconociendo sus necesidades y comparándolas con el competidor adecuado, que se ajuste a la asociación tanto sobre el papel como en la práctica.

En la tabla 8, se presenta que el 53.1% de los trabajadores de la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos, consideran que la evaluación de los resultados de selección es regular y el desempeño laboral es medio; teniendo un Coeficiente de correlación de Spearman  $Rho=0.846$  que demuestra una correlación positiva alta, con un nivel de significancia  $p=0000$  inferior al 1% ( $p < 0.01$ ), se verifica la hipótesis que sostiene que existe significativamente una relación entre la evaluación de los resultados de selección y el desempeño laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021. En relación a ello, Rivera (2019), manifiesta que se determina, a través de la utilización de apropiadas técnicas, para hallar qué individuos son los más adecuados por sus atributos y capacidades para ejercer las tareas y asuntos del puesto que se irá a cubrir, tanto la satisfacción del trabajador como del individuo que lo contrata.

En la tabla 9, se presenta que el 53.3% de los trabajadores de la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos consideran que la compensación y protección es regular y el desempeño laboral es medio; teniendo un Coeficiente de correlación de Spearman  $Rho=0.817$  que demuestra una correlación positiva alta, con un nivel de significancia  $p=0000$  inferior al 1% ( $p < 0.01$ ), se comprueba la hipótesis que sostiene que existe relación significativa entre la compensación y protección y el desempeño laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021. En cuanto a estos resultados vale hacer mención de Melo (2018), el cual precisa que este proceso describe que se ha transformado en un punto esencial en estos días, que proporciona a las asociaciones conectar a los mejores trabajadores para llenar las vacantes libres; en consecuencia, se han designado activos que permiten inscribir un grupo selecto de individuos calificados y decididos para crear nuevas técnicas, que se ajustan a los requisitos de la asociación.

Por último, hay que señalar que toda organización educativa, como pieza indispensable del entorno social, tiene capacidades basadas en el esfuerzo humano; en consecuencia, la eficiencia de su actividad se obtiene de la capacidad de tratar lógicamente sus RRHH; de allí la trascendencia de los procesos y métodos utilizados para abastecerse de recursos humanos importantes para lograr sus propósitos y objetivos organizacionales. A pesar de la circunstancia actual, se necesitan progresivamente grados elevados de calidad en los procesos de instrucción para lograr el desarrollo íntegro de la persona.

Por lo tanto, una elección satisfactoria para practicarla permite contar con los individuos más adecuados para un desempeño ideal, lo cual se logra mediante la utilización de un proceso que considere en primer lugar, la genuinidad de la persona y su extraordinario potencial. Ante esta realidad, existe una necesidad imperiosa de planificar un modelo de perfiles y procesos de reclutamiento y selección de la capacidad humana por competencias, que permita una correcta administración institucional y de cada una de las personas que tienen el afán de sumar para trabajar en la calidad educativa.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se comprobó que existe relación de importancia significativa entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021; siendo el Coeficiente de correlación de Spearman  $Rho=0.932$  que demuestra una correlación positiva muy alta ( $p < 0.01$ ).
2. Se identificó que la selección de personal presenta un nivel regular según el 59.4% de los trabajadores de la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021.
3. Se identificó que el desempeño laboral presenta un nivel medio de acuerdo con el 68.8% de los trabajadores de la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021.
4. Se comprobó que existe relación de importancia significativa entre el reclutamiento de talento humano y el desempeño laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021; siendo el Coeficiente de correlación de Spearman  $Rho=0.840$  que demuestra una correlación positiva alta ( $p < 0.01$ ).
5. Se comprobó que existe relación de importancia significativa entre la selección sustantiva y el desempeño laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021; siendo el Coeficiente de correlación de Spearman  $Rho=0.759$  que demuestra una correlación positiva alta ( $p < 0.01$ ).
6. Se comprobó que existe relación de importancia significativa entre la entrevista de selección y el desempeño laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021; siendo el Coeficiente de correlación de Spearman  $Rho=0.828$  que demuestra una correlación positiva alta ( $p < 0.01$ ).
7. Se comprobó que existe relación de importancia significativa entre la evaluación de los resultados de selección y el desempeño laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de

Ucayali, 2021; siendo el Coeficiente de correlación de Spearman  $Rho=0.846$  que demuestra una correlación positiva alta ( $p < 0.01$ ).

- 8.** Se comprobó que existe relación de importancia significativa entre la compensación y protección y el desempeño laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021; siendo el Coeficiente de correlación de Spearman  $Rho=0.817$  que demuestra una correlación positiva ( $p < 0.01$ ).

## VII. RECOMENDACIONES

De acuerdo a las conclusiones y resultados obtenidos se sugieren las consideraciones descritas a continuación:

1. Se propone al jefe de la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, que la futura contratación de la fuerza de trabajo se realice de manera adecuada y suficiente utilizando los dispositivos necesarios para llevar a cabo una adecuada contratación y elección del personal ya que esto permitirá que la acción sea sencilla, por lo tanto, a la hora de elegir al trabajador, la atención no debe centrarse exclusivamente en la lista de referencias del entrevistado, sino también en conocer sus cualidades y cómo la persona crea asociaciones relacionales con los demás, para distinguir las cualidades emocionales, motivaciones y perspectivas que permitirán al educador mostrar un grado significativo de ejecución.
2. Se propone a la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, mantener actualizados los conocimientos del personal encargado de realizar el reclutamiento y selección del talento humano para incrementar la calidad de las gestiones técnicas referente a contrataciones de personal de la institución, el cual permita mejorar el procedimiento de selección del personal, fortaleciendo y actualizando la aplicación de instrumentos de reclutamiento y selección.
3. Se recomienda a los encargados de la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, ayudar constantemente a capacitaciones en los temas dispuestos a la inscripción, la elección del personal y cómo esto ayudará a la ejecución del trabajo de los trabajadores de la Universidad, en la que estas capacitaciones deben ser como se indica por la posición ocupada por cada participante.
4. Se recomienda a los encargados de la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, entreguen datos

convenientes al postulante en la interacción de elección, sobre las capacidades y obligaciones del trabajo que solicita, planes, condiciones de la entrevista inicial, para que el postulante conocedor después de los datos entregados pueda resolver una elección más precisa y exista un compromiso hacia la institución el cual le permita desempeñar una labor acorde a la misión y objetivos que busca la institución.

5. Se recomienda al jefe de la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, que los procesos de evaluación se establezcan y formalicen de forma coherente para mantener un grado suficiente de ejecución del trabajo que permita la observación de lo elaborado por los docentes para salvar y mejorar sus cualidades y corregir posibles deficiencias, garantizando así un desempeño profesional productivo, eficaz y agradable, que pueda revisarse o ampliarse con la instrucción o la capacitación.
6. Se recomienda a los directivos y demás autoridades de la Universidad Nacional de Ucayali; realizar estudios de actualización e innovación con la intención de desarrollar aún más el desempeño del trabajo de los educadores, teniendo en cuenta que inciden en la instrucción que imparten a los alumnos de esta manera se apela a la mejora de los ejercicios que les permitan sentirse distinguidos y ofrecer una educación de calidad.
7. Se recomienda a los directivos y demás autoridades de la Universidad Nacional de Ucayali, indicar con antelación que la evaluación del desempeño de los educadores debe realizarse en un ambiente de intercambio y reflexión compartida, evitando que se utilice como un tipo de coerción para ayudar a los instructores evaluados a agilizar y potenciar su mejor desarrollo a través de una conducta receptiva a las ideas del evaluador.
8. Se recomienda a los directivos y demás autoridades de la Universidad Nacional de Ucayali, organizar y programar actividades de reconocimiento, dirigidos al personal docente y en general,

especialmente en el tratamiento y en el reconocimiento de habilidades sociales con el objetivo de fijar un ambiente organizacional adecuado y elaborar estrategias para resolver problemas internos reforzando su desempeño laboral.



## REFERENCIAS

Achirana, R., Paniura, A. (2018). *Influencia de la estandarización de los perfiles de puesto en el proceso de selección de personal en la empresa consorcio KM SAC, Arequipa, 2017-2018* [Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8036/Rlacpar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Allcaco, B., Pujadas, A. (2018). *El compromiso organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores nombrados de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho 2017* [Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión].

<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/1931/TFCE-04-09.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Álvarez, B. (2018). *Modelo para la gestión de la evaluación del desempeño laboral del talento humano del área administrativa en la Universidad Estatal del Sur de Manabí* [Universidad de Pinar del Río].

<https://rc.upr.edu.cu/bitstream/DICT/3399/1/Blanca%20Viviana%20%c3%81lvarez%20Indacochea%20.pdf>

Alcántara, G. (2019). La gestión de capital humano en la detección de competencias laborales de docentes, para su selección y contratación en una universidad privada de la Cdmx desde una perspectiva humanista. *Revista Boletín Redipe*, 8(11), 69–90. <https://doi.org/10.36260/rbr.v8i11.850>.

Andrade, C. (2018). *Estado del arte de los modelos de gestión del talento humano y algunos casos de Colombia en el periodo de 2000 a 2015*. 1–43.

Ayala, C., Bustamante, A. (2018). *Compromiso Organizacional y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Empresa OPEMIP S.A.C. Arequipa 2018* [Universidad Tecnológica del Perú].

<https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2552/Crhristian%20Ayala%20Alvaro%20Bustamante%20Trabajo%20de%20Suficiencia%20Profesional%20Titulo%20Profesional%202019.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

- Bautista, R., Cienfuegos, R., Alquiler, J. (2020). *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica*. 1–6.
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2021). Transformación digital y empleo público el futuro del trabajo del gobierno. Editorial Punto aparte. <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Transformacion-digital-y-empleo-publico-El-futuro-del-trabajo-del-gobierno.pdf>
- BID-GEALC. (2019). Informe de terminación del proyecto PE-L1087, programa de modernización del sistema de administración financiera pública para mejorar la programación, ejecución y rendición de cuentas de los recursos públicos. BID.
- Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics*, 3(1), 75–103. <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/jefib/article/download/398/740>
- Cuesta, A., Fleitas, S., García, V., Hernández, I., Anchundia, A., & Mateus, L. (2018). Evaluación del desempeño, compromiso y gestión de recursos humanos en la empresa. *Ingeniería Industrial*, 34(1), 24-35. <http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v39n1/rii04118.pdf>
- Cardoza, T. (2020). *Capacitación en la organización ¿Gasto o inversión?* [Universidad Cooperativa de Colombia]. [https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/19982/1/2020\\_capacitacion\\_organizacion\\_gasto.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/19982/1/2020_capacitacion_organizacion_gasto.pdf)
- Carhuayal, O. (2020). El clima organizacional y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa G.S.H S.A. *Gestión en el Tercer Milenio*, 23(46), 57–64. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/download/19134/16069/66023>.
- Carrero, S. (2020). *Procesos de Evaluación y Selección de Personal en Crezcamos S.A Compañía de Financiamiento*. [https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/18334/1/2020\\_procesos\\_evaluacion\\_y\\_Seleccion\\_personal.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/18334/1/2020_procesos_evaluacion_y_Seleccion_personal.pdf)

- Carrillo, K. (2019). *Selección de personal y desempeño laboral del profesional de enfermería de ACLAS Pilco Marca, Huánuco - 2018* [Universidad Nacional Hermilio Valdizán].  
<http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/UNHEVAL/4976/PAGS00123C31.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiang, M., Riquelme, G., Rivas, P. (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Ciencia y Trabajo*, 63, 178–186. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v20n63/0718-2449-cyt-20-63-00178.pdf>
- Corrales, A. (2018). La gestión de personas en el sector público: tendencias y desafíos. *Universidad Continental: Blog*.  
<https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/la-gestion-de-personas-en-el-sector-publico-tendencias-y-desafios>
- Deloitte. (2018). *Gestión de RRHH en América Latina*. Xerox y El Contemporáneo.  
<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ec/Documents/human-capital/Gestion%20de%20RRHH%20en%20America%20Latina.pdf>
- Escobedo, C., Quiñones, M. (2020). *Relación entre la Satisfacción Laboral y Desempeño Laboral de los colaboradores de las Mypes operadores logísticos - agentes de carga marítimo internacional del Callao, 2019* [Pontificia Universidad Católica del Perú].  
[https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16601/ESCOBEDO\\_GARC%c3%8dA\\_QUI%c3%91ONES\\_FLORIN\\_2021-01-10.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16601/ESCOBEDO_GARC%c3%8dA_QUI%c3%91ONES_FLORIN_2021-01-10.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Espinoza, D., Delgado, J. (2020). Gestión de selección de personal en universidades públicas. *Revistas USS*.  
<https://doi.org/10.26495/rce.v7i2.1465>
- Gobierno Regional de Ucayali. (2019). *Plan Estratégico Institucional 2012-2015*. DRAUCAYALI.  
<http://www.draucayali.gob.pe/wp-content/uploads/2019/01/pei.pdf>

- Gonzales, A. (2019). Procedimiento de trabajo para facilitar el diseño de perfiles de cargos por competencias en la Universidad Central "Marta Abreu" de las Villas. [Tesis de grado, Universidad Central "Marta Abreu" de las Villas]. <https://dspace.uclv.edu.cu/bitstream/handle/123456789/11283/Gonzalez%20Torres%2c%20%20Adyaris.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gutiérrez, S. (2019). *La eficacia personal y la relación con el desempeño laboral del personal administrativo en el Instituto Nacional Penitenciario (INPE) Arequipa, 2018* [Universidad Tecnológica del Perú]. [https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2333/Thamy%20Ale\\_Flor%20Baca\\_Tesis\\_Titulo%20Profesional\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2333/Thamy%20Ale_Flor%20Baca_Tesis_Titulo%20Profesional_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hanco, A. (2018). *Propuesta de mejora del proceso de gestión del talento humano para reducir el índice de rotación de personal en el área de lectura de medidores de la empresa Candwi S.A.C., 2018*. [Universidad San Ignacio de Loyola]. [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8608/1/2018\\_Hanco-Luza.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8608/1/2018_Hanco-Luza.pdf)
- Hurtado, R. (2017). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de la DISA Apurímac - II Andahuaylas - Apurímac, 2016* [Universidad Nacional José María Arguedas]. [https://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/290/Gabi\\_Tesis\\_Bachiller\\_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/290/Gabi_Tesis_Bachiller_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hurtado, J., Toro, G. (2005). Paradigmas y métodos de investigación. Quinta edición. Ed. Episteme C.A.
- Hurtado, J. (2012). Metodología de la investigación: guía para una comprensión holística de la ciencia (4a. ed.). CieaSypal y Quirón.
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. Editorial Mc Graw Hill Education, 6ta. Edición.
- Hurtado, M. (2020). *Evaluación del nuevo esquema del proceso de selección de la empresa promo-ambiental distrito S.A.S E.S.P* [Universidad Cooperativa de Colombia].

[https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/33713/3/2020\\_evaluacion\\_esquema\\_proceso.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/33713/3/2020_evaluacion_esquema_proceso.pdf)

Instituto Peruano de Economía. (2020). *Índice de Competitividad Regional*. INCORE.

[https://incoreperu.pe/portal/images/financepress/ediciones/INCORE\\_2020\\_FINAL.pdf](https://incoreperu.pe/portal/images/financepress/ediciones/INCORE_2020_FINAL.pdf)

Javier, H. (2017). *Proceso de selección personal y desempeño laboral en la Constructora GyQ de Huancayo* [Universidad Continental].

[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/3844/4/INV\\_FCE\\_308\\_TE\\_Javier\\_Fernandez\\_2017.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/3844/4/INV_FCE_308_TE_Javier_Fernandez_2017.pdf)

Landa, M., Astete, C., Gamonal, J. (2021). Implementación del régimen “SERVIR” en el análisis de puestos de los servidores designados de una universidad pública peruana. *Gestión en el Tercer Milenio*, 24(47), 41. <https://dx.doi.org/10.15381/gtm.v24i47.20578>

Leiva, K. (2021). *La gestión de recursos humanos y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Baños del Inca, 2019* [Universidad Nacional de Cajamarca].

<https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/4089/Tesis%20Karen%20Leiva.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Lopez, B. (2021). Quality of work-life and work performance in physicians at the Mexican Institute of Social Security, in the state of Chiapas. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 316–325.

López, P., Fachelli, S. (2015). Metodología de la investigación social cuantitativa. Universitat Autònoma de Barcelona.

López, R. (2018). La selección e inducción del talento humano en la Universidad Peruana Los Andes – 2017. [Tesis de grado] Universidad Peruana Los Andes.

Madero, S. M. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta universitaria*, 29, 1-18.

[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0188-62662019000100194](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662019000100194)

Martínez, O., Vargas, T. (2019). Procedimiento para la gestión del proceso de reclutamiento y selección del personal en función del desarrollo local. *Cooperativismo y Desarrollo*, 7(2), 225-242.

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2310-340X2019000200225&lng=es&tlng=es.](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310-340X2019000200225&lng=es&tlng=es)

Melo, L. (2018). Modelo de proceso de selección de personal para la Cooperativa AGM Salud C.T.A. Retrieved from:

[https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=2550&context=administracion\\_de\\_empresas.](https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=2550&context=administracion_de_empresas)

Monteslier, R. (2018). *Contribución al mejoramiento del proceso de reclutamiento y selección del personal en la Dirección de Recursos Humanos en la Universidad Central "Marta Abreu" de Las Villas*. [Tesis de grado, Universidad Central Marta Abreu de las Villas].

<https://dspace.uclv.edu.cu/bitstream/handle/123456789/9846/Monteslier%20L%20c3%b3pez%2c%20%20Rosalia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Montoya, C., Boyero, M. (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. Universidad Nacional de Misiones, Argentina. *Revista Científica Visión de Futuro*, 20(2), pp. 1-20. <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>

Morán, R., Sañay, A. (2019). *Diseño de un manual de reclutamiento y selección de personal de la cooperativa de ahorro y crédito universitario de Guayaquil* [Universidad de Guayaquil].

<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/45476/1/TESIS%20-%20MORAN%20ROSA%2c%20SA%c3%91AY%20ANTHONY.pdf>

Peralta, L. (2018). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Centro de Atención Residencial "JESUS MI LUZ" del INABIF - Cusco 2018* [César Vallejo].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34087/peralta\\_pl.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34087/peralta_pl.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Pérez, J. (2020). Selección de personal y desempeño laboral en funcionarios de una Municipalidad, Chimbote, 2020. [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52988/Perez\\_TJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52988/Perez_TJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Portuondo, L. (2018). *Selección de Personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Veintiséis de Octubre – 2018* [Universidad César Vallejo].  
[https://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:rDEvTldJAa0J:scholar.google.com/+SELECCI%C3%93N+DE+PERSONAL+Y+DESEMPE%C3%91O+LABORAL+recursos+humanos&hl=es&as\\_sdt=0,5&as\\_ylo=2017&as\\_yhi=2021](https://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:rDEvTldJAa0J:scholar.google.com/+SELECCI%C3%93N+DE+PERSONAL+Y+DESEMPE%C3%91O+LABORAL+recursos+humanos&hl=es&as_sdt=0,5&as_ylo=2017&as_yhi=2021)
- PUCMM, PED. (2017). *Informe Especial Institución y Competitividad: Resultados del Índice Global de Competitividad para República Dominicana*. PUCMM.  
<https://investigacion.pucmm.edu.do/centro-estudios-economicos/CEPA/Documents/BCI-septiembre-diciembre.pdf>
- Ríos, E. (2020). *Gestión del talento humano en los empleados que laboran en la gerencia de acondicionamiento territorial de la municipalidad provincial de Coronel Portillo - Ucayali, 2020 - 2021*. UPP.  
<http://repositorio.upp.edu.pe/bitstream/UPP/233/1/TESINA%20-%20EUSEBIO%20-final%2020-02-2021.pdf>
- Ríos, J., Rodríguez, L., Correa, E. (2021). *Selección e inducción del personal y desarrollo laboral en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Región de Ucayali, 2019* [Universidad Nacional de Ucayali].  
[http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/4899/B69\\_UNU\\_ADMINISTRACION\\_2021\\_T\\_JOSIRA-RIOS\\_LUIS-RODRIGUEZ\\_EDINSON-CORREA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/4899/B69_UNU_ADMINISTRACION_2021_T_JOSIRA-RIOS_LUIS-RODRIGUEZ_EDINSON-CORREA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rivera, L. (2019). Reclutamiento y selección del personal empresarial. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación en Ciencias Administrativas, Económicas y Contables)*. ISSN: 2588-090X. Polo de

*Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP)*, 4(12), 58–71.  
<https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/download/65/81/>

Rodríguez, C. (2017, junio). *Técnicas de selección de personal más eficientes para el área administrativa*.

<https://www.eumed.net/libros-gratis/actas/2017/desarrollo-empresarial/51-tecnicas-de-seleccion-de-personal.pdf>

Salazar, L. (2019). Satisfacción laboral y desempeño. *Colección Académica de Ciencias Estratégicas*, 6(1), 47–67.

<https://revistas.upb.edu.co/index.php/rice/article/download/5232/4895/9681>

Santamaría, J. (2020). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A* [Universidad Andina Simón Bolívar].

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7204/1/T3104-MDTH-Santamaria-Incidencia.pdf>

Solís, E. (2020). El reclutamiento y selección de personal y el desempeño laboral del personal administrativo de las universidades públicas del Ecuador. [Tesis de Grado] Universidad Técnica de Ambato. Recuperado de:

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31765/1/085%20GTH.pdf>

Suri, L. (2017). *Importancia de una buena gestión del proceso de selección del talento humano en el desarrollo de la empresa* [Universidad Militar Nueva Granada].

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16240/GonzalezColmenaresLilianaBeatrizSuri2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Tamayo, G. (2002). Diseños muestrales en la investigación. *Semestre Económico* 4(7) 1-29.

Tamayo, M. (2012). *Técnicas de Investigación*. Editorial Mc Graw Hill.

Taipe, O. (2017). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia de administración de la Municipalidad Provincial de Acobamba Huancavelica - 2016* [Universidad Peruana de los Andes].



<https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/717/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vásquez, M., Barragán, J. (2019). *Gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal del cuerpo de bomberos del Cantón Guaranda provincia Bolívar en el periodo enero - julio 2019* [Universidad Estatal de Bolívar]. <https://www.dspace.ueb.edu.ec/bitstream/123456789/3292/1/PROYECTO%20DE%20TITULACI%c3%93N%202019-CUERPO%20DE%20BOMBEROS%20GUARANDA.pdf>

Veintimilla, J., Velásquez, P. (2017). Modelos de reclutamiento y selección de personal para el área comercial de instituciones financieras. *Boletín virtual*, 6(3), 172–193. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6132035.pdf>

## ANEXOS

### Anexo 1

#### Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	
<b>Variable 1: Selección de personal</b>	La selección del trabajador es considerada como un curso de equiparación y elección en lo que respecta a los detalles de la posición que se ocupará y, a continuación, los competidores con los contrastes individuales en habilidades, información, aptitudes y capacidades (Veintimilla y Velásquez, 2017).	Es el proceso mediante el cual se selecciona un candidato idóneo para desempeñarse en un puesto laboral, incorporando dentro de sí una serie de procedimientos. Por ello, la variable fue operacionalizada por medio de 5 dimensiones: Reclutamiento de talento humano, selección sustantiva, entrevistas de selección, resultados de selección y compensación y protección. Para medirla, se ejecutó un cuestionario formado por 30 preguntas.	Reclutamiento de talento humano	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nivel de conocimiento</li> <li>▪ Pruebas psicológicas</li> <li>▪ Técnicas de simulación</li> <li>▪ Instrumentos</li> <li>▪ Proceso de selección</li> <li>▪ Estructura</li> </ul>	Intervalo - Likert	
			Selección sustantiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Comparación</li> <li>▪ Formación académica</li> <li>▪ Competencias</li> <li>▪ Referencias</li> <li>▪ Destrezas</li> <li>▪ Presentación de currículo</li> </ul>		
			Entrevista de selección	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Experiencia</li> <li>▪ Formación académica</li> <li>▪ Evaluación</li> <li>▪ Investigación</li> <li>▪ Expectativas laborales</li> <li>▪ Metas</li> </ul>		Eficiente Regularmente
			Evaluación de resultados de selección	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Coeficiente intelectual</li> <li>▪ Proceso de selección</li> <li>▪ Capacidad de manejo</li> <li>▪ Habilidades interpersonales</li> <li>▪ Evaluación de candidatos</li> <li>▪ Valores compatibles</li> </ul>		Deficiente
			Compensación y protección	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Convocatorias internas</li> <li>▪ Capacitaciones</li> <li>▪ Programas</li> <li>▪ Expectativas</li> <li>▪ Tiempos designados</li> <li>▪ Objetivos</li> </ul>		

Nota: Elaboración Propia.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Variable 2: Desempeño laboral</b>	Bautista et al. (2020) citando a Chiavenato especifica que el desempeño del trabajo es la eficacia mostrada por el colaborador al llevar a cabo su trabajo, lo cual es esencial en las organizaciones, de esta manera, se convierte en una ventaja para las organizaciones hoy en día.	Viene a ser el rendimiento de un trabajador reflejado cuando este desarrolla las actividades encomendadas, considerándose si es adecuado para el puesto o si este no se adecua a sus capacidades y perfil. Por ello, la variable fue operacionalizada por medio de 6 dimensiones: entorno, compromiso del trabajador, eficiencia laboral, eficacia laboral, satisfacción laboral y rendimiento laboral. Para ello se aplicó un cuestionario compuesto por 30 preguntas.	Entorno	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Liderazgo</li> <li>▪ Comunicación</li> <li>▪ Conflictos</li> <li>▪ Procesos laborales</li> <li>▪ Estrategias</li> </ul>	Intervalo - Likert  Alta Media Baja
			Compromiso del trabajador	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Experiencia</li> <li>▪ Conocimientos</li> <li>▪ Funciones</li> <li>▪ Experiencia laboral</li> <li>▪ Creatividad</li> </ul>	
			Eficiencia laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Programación de tiempos</li> <li>▪ Desarrollo de labores</li> <li>▪ Control de tiempo</li> <li>▪ Fechas</li> <li>▪ Uso de recursos</li> </ul>	
			Eficacia laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Coordinación</li> <li>▪ Resultados</li> <li>▪ Desarrollo de actividades</li> <li>▪ Habilidades</li> <li>▪ Estrategias</li> </ul>	
			Satisfacción laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cumplimiento de funciones</li> <li>▪ Soluciones</li> <li>▪ Predisposición</li> <li>▪ Compromiso</li> <li>▪ Ambiente laboral</li> </ul>	
			Rendimiento laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Convivencia</li> <li>▪ Recompensas</li> <li>▪ Reconocimiento</li> <li>▪ Colaboración</li> <li>▪ Oportunidades</li> </ul>	

Nota: Elaboración Propia.

## Anexo 2

### Matriz de consistencia de la investigación

Problema	Objetivos	Variables	Metodología
¿Qué relación existe entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021?	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar si la selección de personal se relaciona con el desempeño laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021.</p>	<p>Variable 1</p> <p>Selección de personal</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Reclutamiento de talento humano</li> <li>- Selección sustantiva</li> <li>- Entrevista de selección</li> <li>- Evaluación de resultados de selección</li> <li>- Compensación y protección</li> </ul>	<p><b>Tipo de investigación</b></p> <p>Estudio aplicado</p> <p><b>Diseño de investigación</b></p> <p>No experimental correlacional simple.</p> <p><b>Población</b></p> <p>Trabajadores de la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021.</p>
<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>Existe relación significativa entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021.</p>	<p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>O1: Identificar los niveles de selección de personal en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021.</p> <p>O2: Identificar los niveles del desempeño laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021.</p> <p>O3: Determinar si el reclutamiento de talento humano se relaciona con el desempeño laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021.</p>	<p>Variable 2</p> <p>Desempeño laboral</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Entorno</li> <li>- Compromiso del trabajador</li> <li>- Eficiencia laboral</li> <li>- Eficacia laboral</li> <li>- Satisfacción laboral</li> </ul>	<p><b>Muestra</b></p> <p>32 trabajadores de la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021</p> <p><b>Técnicas</b></p> <p>Encuesta</p>
<p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>H1: Existe relación significativa entre el reclutamiento de talento humano y el desempeño laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021.</p> <p>H2: Existe relación significativa entre la selección sustantiva y el desempeño laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de</p>			

<p>la Universidad Nacional de Ucayali, 2021.</p>	<p>O4: Determinar si la selección sustantiva se relaciona con el</p>	<p>– Rendimiento laboral</p>	<p><b>Instrumentos</b></p>
<p>H3: Existe relación significativa entre la entrevista de selección y el desempeño laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021.</p>	<p>desempeño laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021.</p>	<p><b>Antecedentes</b> Vásquez y Barragán (2019). En la tesis: Gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal del cuerpo de bomberos del Cantón Guaranda provincia Bolívar en el periodo enero - julio 2019.</p>	<p>Cuestionario para medir los niveles de la selección de personal Cuestionario para medir los niveles del desempeño laboral</p>
<p>H4: Existe relación significativa entre la evaluación de los resultados de selección y el desempeño laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021.</p>	<p>O5: Determinar si las entrevistas de selección se relacionan con el desempeño laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional Ucayali, 2021.</p>	<p>Álvarez (2018). En la tesis: Modelo para la gestión de la evaluación del desempeño laboral del talento humano del área administrativa en la Universidad Estatal del Sur de Manabí.</p>	<p><b>Validez</b> De contenido a juicio de expertos</p>
<p>H5: Existe relación significativa entre la compensación y protección y el desempeño laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021.</p>	<p>O6: Determinar si la evaluación de los resultados de selección se relaciona con el desempeño laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021.</p>	<p>Morán y Sañay (2019). En la tesis: Diseño de un manual de reclutamiento y selección de personal de la cooperativa de ahorro y crédito universitario de Guayaquil.</p>	<p><b>Confiability</b> Alfa de Cronbach</p>
	<p>O7: Determinar si la compensación y protección se relacionan con el desempeño laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021.</p>		<p><b>Análisis de datos</b> Excel SPSS V26</p>

### Anexo 3

#### Ficha técnica del instrumento de la variable selección de personal

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir los niveles de la selección de personal.	
Autor	Ramírez Soria, Wilian Hernán.	
Año de elaboración	2021.	
Objetivo	Medir los niveles de la selección de personal en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021.	
Normas informativas	El cuestionario es privado y la información obtenida es totalmente reservada y válida sólo para los fines académicos de este estudio.	
Usuarios	Trabajadores de la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali.	
Ámbito de aplicación	Instituciones públicas.	
Modo de aplicación	El cuestionario está conformado por 30 ítems, distribuidos en 5 dimensiones con 5 alternativas de respuesta que van del 0 al 4. El desarrollo del cuestionario es forma individual y anónimo. El tiempo de aplicación estimado del cuestionario es de 10 minutos. Los materiales a utilizar son lapiceros y google formas.	
Estructura	El cuestionario consta de 30 ítems, distribuidos en 5 dimensiones; siendo estas: - Reclutamiento de talento humano. - Selección sustantiva. - Entrevista de selección. - Evaluación de resultados de selección. - Compensación y protección.	
Escala general de la variable	Malo	0-40
	Regular	41-80
	Bueno	81-120
Escala valorativa de las alternativas de respuesta	Siempre	4
	Casi siempre	3
	A veces	2
	Casi nunca	1
	Nunca	0
Validez	En la presente investigación la validez fue de contenido y se realizó a través del juicio de 3 expertos en Gestión Pública, con el objetivo de dar la conformidad de los mismos. A los	

---

mismos les fue entregada una matriz, una vez revisada se obtuvo un criterio aprobatorio de parte de los mismos, procediendo a la aplicación de los instrumentos.

---

#### Confiabilidad

La confiabilidad, es contemplada como la precisión, debido a lo cual da respuesta al nivel de los puntajes para que una medición esté libre de error de medición, es decir, a volver a medir en condiciones permanentes estos deben producir un resultado similar (Hurtado, 2012). En esta investigación para determinar la confiabilidad se seleccionó una muestra piloto conformado por 20 trabajadores de la oficina ejecutiva de recursos humanos, Universidad Nacional de Ucayali, 2021; los datos fueron procesados en el software estadístico SPSS V26 usándose para ello la prueba del Alfa de Cronbach.

Para la variable selección de personal usando el Coeficiente del Alfa de Cronbach, la confiabilidad fue de 0.915 siendo este un nivel excelente.

---

## Ficha técnica del instrumento de la variable desempeño laboral

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir los niveles del desempeño laboral.	
Autor	Ramírez Soria, Wilian Hernán.	
Año de elaboración	2021.	
Objetivo	Medir los niveles del desempeño laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021.	
Normas informativas	El cuestionario es privado y la información obtenida es totalmente reservada y válida sólo para los fines académicos de este estudio.	
Usuarios	Trabajadores de la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali.	
Ámbito de aplicación	Instituciones públicas.	
Modo de aplicación	El cuestionario está conformado por 30 ítems, distribuidos en 6 dimensiones con 5 alternativas de respuesta que van del 0 al 4.	
	El desarrollo del cuestionario es forma individual y anónimo.	
	El tiempo de aplicación estimando del cuestionario es de 10 minutos.	
Estructura	Los materiales a utilizar son lapiceros y google formas.	
	El cuestionario consta de 30 ítems, distribuidos en 6 dimensiones; siendo estas: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Entorno</li> <li>- Compromiso del trabajador</li> <li>- Eficiencia laboral</li> <li>- Eficacia laboral</li> <li>- Satisfacción laboral</li> <li>- Rendimiento laboral</li> </ul>	
Escala general de la variable	Malo	0-40
	Regular	41-80
	Bueno	81-120
Escala valorativa de las alternativas de respuesta	Siempre	4
	Casi siempre	3
	A veces	2
	Casi nunca	1
	Nunca	0
Validez	En la presente investigación la validez fue de contenido y se realizó a través del juicio de 3 expertos en Gestión Pública, con el objetivo de dar la conformidad de los mismos. A los mismos les fue entregada una matriz, una vez revisada se	



---

obtuvo un criterio aprobatorio de parte de los mismos, procediendo a la aplicación de los instrumentos.

---

#### Confiabilidad

La confiabilidad, es contemplada como la precisión, debido a lo cual da respuesta al nivel de los puntajes para que una medición esté libre de error de medición, es decir, a volver a medir en condiciones permanentes estos deben producir un resultado similar (Hurtado, 2012). En esta investigación para determinar la confiabilidad se seleccionó una muestra piloto conformado por 20 trabajadores de la oficina ejecutiva de recursos humanos, Universidad Nacional de Ucayali, 2021; los datos fueron procesados en el software estadístico SPSS V26 usándose para ello la prueba del Alfa de Cronbach.

Para la variable desempeño laboral usando el Coeficiente del Alfa de Cronbach, la confiabilidad fue de 0,869 siendo un nivel bueno.

---

## Anexo 4

### Cuestionario para medir la selección de personal

El presente cuestionario tiene por objetivo determinar si la selección de personal se relaciona con el desempeño laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021. Este cuestionario es privado y la información obtenida es totalmente reservada y válida sólo para los fines académicos de este estudio. Por lo que le agradecemos que en su desarrollo sea extremadamente objetivo, honesto y sincero al momento de seleccionar sus respuestas.

Se agradece por anticipado tu valiosa participación.

#### INSTRUCCIONES:

Por favor marque con un aspa (X) en la columna que correspondiente de cada una de las preguntas.

La equivalencia de su respuesta tiene el siguiente puntaje:

- Siempre 4
- Casi siempre 3
- A veces 2
- Casi nunca 1
- Nunca 0

N°	Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
<b>Reclutamiento de talento humano</b>						
1	¿Está de acuerdo que se debe evaluar el nivel de conocimientos generales y técnicos de los candidatos que exige el puesto a cubrir?					
2	¿Está de acuerdo en que las pruebas psicológicas son fundamentales para determinar el comportamiento, aptitudes y actitudes de los candidatos a seleccionar?					
3	¿Está de acuerdo que se realicen técnicas de simulación para complementar la evaluación en las entrevistas y de las pruebas psicológicas?					
4	¿Considera usted que la entrevista es el instrumento más importante en el proceso de selección en la institución?					
5	¿El contrato que firmó lleno sus expectativas?					
6	¿Considera satisfactoria la estructura establecida por la institución para el proceso de selección de personal?					

<b>Selección sustantiva</b>					
7	¿Está de acuerdo con el proceso de comparación entre los requisitos del puesto y el perfil del candidato aplicado en la selección del personal?				
8	¿Está usted de acuerdo que la decisión final de la selección del candidato se base fundamentalmente en la comparación aplicada?				
9	¿Está de acuerdo que la responsabilidad del seleccionador es de orientarlos?				
10	¿Considera usted que en el proceso de selección se debe tomar en cuenta la ética Humana y profesional para la decisión final?				
11	¿Está de acuerdo que el candidato a seleccionar cuente con las competencias necesarias para realizar las actividades requeridas?				
12	¿Está de acuerdo que es importante solicitar a los candidatos la presentación del curriculum vitae?				
<b>Entrevista de selección</b>					
13	¿La institución tiene experiencia en contratar personal según perfil de puesto?				
14	¿Se toma en cuenta la formación académica de cada candidato?				
15	¿Se evalúa las competencias de cada perfil del candidato?				
16	¿Se indaga con los contactos que indican las referencias de un potencial candidato?				
17	¿Se indaga al candidato sobre las expectativas laborales para el puesto de trabajo?				
18	¿Se indaga y valora las metas profesionales que tiene el candidato?				
<b>Resultados de selección</b>					
19	¿El proceso de selección de personal, se evalúa el coeficiente intelectual de cada candidato?				
20	¿En el proceso de selección se evalúa la capacidad de manejo de conflictos de cada candidato?				
21	¿En el proceso de selección de personal se evalúa el tipo de personalidad de cada candidato?				
22	¿En el proceso de selección de personal se identifica y valora las habilidades interpersonales de cada candidato?				
23	¿En el proceso de selección se evalúa si el candidato tolera el trabajo bajo presión?				
24	¿En el proceso de selección se identifica los valores compatibles con la empresa en cada candidato?				
<b>Compensación y protección</b>					
25	¿Se realiza convocatorias internas y externas para la selección del personal?				
26	¿En las instituciones se realizan capacitaciones para fomentar el trabajo en equipo?				
27	¿La institución cuenta con programas de capacitaciones semestrales?				
28	¿La capacitación brindada responde a los intereses y expectativas?				
29	¿Los tiempos designados para la capacitación son suficientes?				
30	¿Se presenta los objetivos del puesto de trabajo?				

## Cuestionario para medir el desempeño laboral

El presente cuestionario tiene por objetivo de determinar si la selección de personal se relaciona con el desempeño laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021. Este cuestionario es privado y la información obtenida es totalmente reservada y válida sólo para los fines académicos de este estudio. Por lo que le agradecemos que en su desarrollo sea extremadamente objetivo, honesto y sincero al momento de seleccionar sus respuestas.

Se agradece por anticipado tu valiosa participación.

### INSTRUCCIONES:

Por favor marque con un aspa (X) en la columna que correspondiente de cada una de las preguntas.

La equivalencia de su respuesta tiene el siguiente puntaje:

- Siempre            4
- Casi siempre    3
- A veces            2
- Casi nunca        1
- Nunca              0

N°	Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
<b>Entorno</b>						
1	¿El liderazgo es parte del trabajar en equipo?					
2	¿Considera que una buena comunicación es parte del trabajo en equipo?					
3	¿En su centro laboral los conflictos son manejados adecuadamente?					
4	¿Los procesos laborales son de buen nivel?					
5	¿Las estrategias empleadas en las labores son de calidad?					
<b>Compromiso del trabajador</b>						
6	¿Usted considera que tiene la experiencia suficiente para manejar el cargo?					
7	¿Aplica conocimientos en el manejo de equipo y tecnología?					
8	¿Las funciones que desempeño son parte de su experiencia?					

9	¿La experiencia laboral le genera ventaja en sus funciones?					
10	¿Se promueve la creatividad y la innovación en tú departamento?					
<b>Eficiencia laboral</b>						
11	¿Se programan tiempos al inicio de cada actividad?					
12	¿Se realizan las labores en el tiempo previsto?					
13	¿Se controlan tiempos durante la realización de actividades?					
14	¿Se respetan fechas para la presentación de resultados?					
15	¿Se usan adecuadamente los recursos que se les asigna?					
<b>Eficacia laboral</b>						
16	¿Se cumplen los objetivos en el área de trabajo?					
17	¿Existe relación entre resultados metas establecidas?					
18	¿Se logra desarrollar el trabajo con calidad?					
19	¿Considera que cuenta con habilidades para utilizar sus conocimientos?					
20	¿Su supervisor le propone estrategias para mejorar los procedimientos para el buen desempeño de sus actividades?					
<b>Satisfacción laboral</b>						
21	¿En su centro laboral se cumplen las funciones adecuadamente?					
22	¿Cómo trabajador se siente en la capacidad de brindar soluciones puntuales ante posibles problemas?					
23	¿Se muestra predisposición para el logro de objetivos?					
24	¿Existe compromiso al desarrollar las funciones?					
25	¿El ambiente de trabajo es adecuado para el desarrollo de actividades?					
<b>Rendimiento laboral</b>						
26	¿Considera bueno el nivel de convivencia en la organización?					
27	¿Es recompensado con un sueldo acorde a sus funciones?					
28	¿Se reconoce el esfuerzo en el trabajo?					
29	¿Existe reconocimiento por el buen desempeño?					
30	¿Se brindan oportunidades para su desarrollo profesional?					

## Anexo 5

### Confiabilidad de los ítems y dimensiones de la variable selección de personal

Nº	ÍTEMS	Correlación elemento – total corregida	Alfa de Cronbach si el ítem se borra
<b>RECLUTAMIENTO DE TALENTO HUMANO</b>			
1	¿Está de acuerdo que se debe evaluar el nivel de conocimientos generales y técnicos de los candidatos que exige el puesto a cubrir?	,583	,917
2	¿Está de acuerdo en que las pruebas psicológicas son fundamentales para determinar el comportamiento, aptitudes y actitudes de los candidatos a seleccionar?	,842	,878
3	¿Está de acuerdo que se realicen técnicas de simulación para complementar la evaluación en las entrevistas y de las pruebas psicológicas?	,713	,897
4	¿Considera usted que la entrevista es el instrumento más importante en el proceso de selección en la institución?	,808	,885
5	¿El contrato que firmo lleno sus expectativas?	,767	,889
6	¿Considera satisfactoria la estructura establecida por la institución para el proceso de selección de personal?	,788	,886
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,908$ La fiabilidad se considera como EXCELENTE			
<b>SELECCIÓN SUSTANTIVA</b>			
7	¿Está de acuerdo con el proceso de comparación entre los requisitos del puesto y el perfil del candidato aplicado en la selección del personal?	,779	,916
8	¿Está usted de acuerdo que la decisión final de la selección del candidato se base fundamentalmente en la comparación aplicada?	,844	,907
9	¿Está de acuerdo que la responsabilidad del seleccionador es de orientarlos?	,711	,925
10	¿Considera usted que en el proceso de selección se debe tomar en cuenta la ética Humana y profesional para la decisión final?	,786	,915
11	¿Está de acuerdo que el candidato a seleccionar cuente con las competencias necesarias para realizar las actividades requeridas?	,863	,904
12	¿Está de acuerdo que es importante solicitar a los candidatos la presentación del curriculum vitae?	,795	,916
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,928$ La fiabilidad se considera como EXCELENTE			
<b>ENTREVISTA DE SELECCIÓN</b>			
13	¿La institución tiene experiencia en contratar personal según perfil de puesto?	,717	,861
14	¿Se toma en cuenta la formación académica de cada candidato?	,608	,877

15	¿Se evalúa las competencias de cada perfil del candidato?	,834	,840
16	¿Se indaga con los contactos que indican las referencias de un potencial candidato?	,701	,863
17	¿Se indaga al candidato sobre las expectativas laborales para el puesto de trabajo?	,592	,880
18	¿Se indaga y valora las metas profesionales que tiene el candidato?	,738	,857
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,884$ La fiabilidad se considera como BUENO			
<b>RESULTADOS DE SELECCIÓN</b>			
19	¿El proceso de selección de personal, se evalúa el coeficiente intelectual de cada candidato?	,754	,915
20	¿En el proceso de selección se evalúa la capacidad de manejo de conflictos de cada candidato?	,847	,902
21	¿En el proceso de selección de personal se evalúa el tipo de personalidad de cada candidato?	,769	,913
22	¿En el proceso de selección de personal se identifica y valora las habilidades interpersonales de cada candidato?	,673	,925
23	¿En el proceso de selección se evalúa si el candidato tolera el trabajo bajo presión?	,865	,900
24	¿En el proceso de selección se identifica los valores compatibles con la empresa en cada candidato?	,805	,909
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,925$ La fiabilidad se considera como EXCELENTE			
<b>COMPENSACIÓN Y PROTECCIÓN</b>			
25	¿Se realiza convocatorias internas y externas para la selección del personal?	,796	,922
26	¿En las instituciones se realizan capacitaciones para fomentar el trabajo en equipo?	,816	,919
27	¿La institución cuenta con programas de capacitaciones semestrales?	,756	,931
28	¿La capacitación brindada responde a los intereses y expectativas?	,831	,918
29	¿Los tiempos designados para la capacitación son suficientes?	,842	,915
30	¿Se presenta los objetivos del puesto de trabajo?	,847	,916
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,933$ La fiabilidad se considera como EXCELENTE			

## Confiabilidad de los ítems y dimensiones de la variable desempeño laboral

Nº	ÍTEMS	Correlación elemento – total corregida	Alfa de Cronbach si el ítem se borra
<b>ENTORNO</b>			
1	¿El liderazgo es parte del trabajar en equipo?	,808	,834
2	¿Considera que una buena comunicación es parte del trabajo en equipo?	,692	,862
3	¿En su centro laboral los conflictos son manejados adecuadamente?	,789	,840
4	¿Los procesos laborales son de buen nivel?	,712	,858
5	¿Las estrategias empleadas en las labores son de calidad?	,613	,882
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,882$ La fiabilidad se considera como BUENO			
<b>COMPROMISO DEL TRABAJADOR</b>			
6	¿Usted considera que tiene la experiencia suficiente para manejar el cargo?	,708	,877
7	¿Aplica conocimientos en el manejo de equipo y tecnología?	,793	,858
8	¿Las funciones que desempeño son parte de su experiencia?	,798	,862
9	¿La experiencia laboral le genera ventaja en sus funciones?	,749	,866
10	¿Se promueve la creatividad y la innovación en tú departamento?	,687	,880
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,892$ La fiabilidad se considera como BUENO			
<b>EFICIENCIA LABORAL</b>			
11	¿Se programan tiempos al inicio de cada actividad?	,513	,831
12	¿Se realizan las labores en el tiempo previsto?	,625	,802
13	¿Se controlan tiempos durante la realización de actividades?	,687	,785
14	¿Se respetan fechas para la presentación de resultados?	,768	,773
15	¿Se usan adecuadamente los recursos que se les asigna?	,628	,806
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,833$ La fiabilidad se considera como BUENO			
<b>EFICACIA LABORAL</b>			
16	¿Se cumplen los objetivos en el área de trabajo?	,841	,783
17	¿Existe relación entre resultados metas establecidas?	,709	,821
18	¿Se logra desarrollar el trabajo con calidad?	,584	,852



19	¿Considera que cuenta con habilidades para utilizar sus conocimientos?	,638	,839
20	¿Su supervisor le propone estrategias para mejorar los procedimientos para el buen desempeño de sus actividades?	,623	,842
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,859$ La fiabilidad se considera como BUENO			
<b>SATISFACCIÓN LABORAL</b>			
21	¿En su centro laboral se cumplen las funciones adecuadamente?	,653	,879
22	¿Cómo trabajador se siente en la capacidad de brindar soluciones puntuales ante posibles problemas?	,754	,856
23	¿Se muestra predisposición para el logro de objetivos?	,747	,858
24	¿Existe compromiso al desarrollar las funciones?	,702	,868
25	¿El ambiente de trabajo es adecuado para el desarrollo de actividades?	,784	,849
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,887$ La fiabilidad se considera como BUENO			
<b>RENDIMIENTO LABORAL</b>			
26	¿Considera bueno el nivel de convivencia en la organización?	,574	,861
27	¿Es recompensado con un sueldo acorde a sus funciones?	,515	,873
28	¿Se reconoce el esfuerzo en el trabajo?	,694	,833
29	¿Existe reconocimiento por el buen desempeño?	,856	,786
30	¿Se brindan oportunidades para su desarrollo profesional?	,803	,804
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,864$ La fiabilidad se considera como BUENO			

## Anexo 6

### Validación por juicio de expertos

**TÍTULO DE LA TESIS:** “Selección de personal y desempeño laboral en la oficina ejecutiva de recursos humanos, Universidad Nacional de Ucayali, 2021”.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES				
						RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA						
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO					
Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca														
Selección de personal	Reclutamiento de talento humano	Nivel de conocimiento	¿Está de acuerdo que se debe evaluar el nivel de conocimientos generales y técnicos de los candidatos que exige el puesto a cubrir?							x		x		x				
		Pruebas psicológicas	¿Está de acuerdo en que las pruebas psicológicas son fundamentales para determinar el comportamiento, aptitudes y actitudes de los candidatos a seleccionar?								x		x		x			
		Técnicas de simulación	¿Está de acuerdo que se realicen técnicas de simulación para complementar la evaluación en las entrevistas y de las pruebas psicológicas?								x		x		x			



		Evaluación	¿Se evalúa las competencias de cada perfil del candidato?					X		x		x		x			
		Investigación	¿Se indaga con los contactos que indican las referencias de un potencial candidato?					X		x		x		x			
		Expectativas laborales	¿Se indaga al candidato sobre las expectativas laborales para el puesto de trabajo?					X		x		x		x			
		Metas	¿Se indaga y valora las metas profesionales que tiene el candidato?					X		x		x		x			
	<b>Resultados de selección</b>	Coeficiente intelectual	¿El proceso de selección de personal, se evalúa el coeficiente intelectual de cada candidato?						x		x		x		x		
		Proceso de selección	¿En el proceso de selección se evalúa la capacidad de manejo de conflictos de cada candidato?						x		x		x		x		
		Capacidad de manejo	¿En el proceso de selección de personal se evalúa el tipo de personalidad de cada candidato?						x		x		x		x		
		Habilidades interpersonales	¿En el proceso de selección de personal se identifica y valora las habilidades interpersonales de cada candidato?						X		x		x		x		
		Evaluación de candidatos	¿En el proceso de selección se evalúa si el candidato tolera el trabajo bajo presión?						X		x		x		x		
		Valores compatibles	¿En el proceso de selección se identifica los valores compatibles con la empresa en cada candidato?							x		x		x		x	
	<b>Compensación y protección</b>	Convocatorias internas	¿Se realiza convocatorias internas y externas para la selección del personal?						x		x		x		x		
		Capacitaciones	¿En las instituciones se realizan capacitaciones para fomentar el trabajo en equipo?						x		x		x		x		
		Programas	¿La institución cuenta con programas de capacitaciones semestrales?						x		x		x		x		

	Expectativas	¿La capacitación brindada responde a los intereses y expectativas?														
	Tiempos designados	¿Los tiempos designados para la capacitación son suficientes?					x		x			x			x	
	Objetivos	¿Se presenta los objetivos del puesto de trabajo?					x		x			x			x	




---

NOMBRE Y APELLIDO DEL  
EVALUADOR

### Ficha de validación de contenido del instrumento

<b>Nombre del Instrumento</b>	Cuestionario aplicado para medir la selección de personal.		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	Medir la selección de personal la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021.		
<b>Aplicada a la muestra participante</b>	Trabajadores de la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021.		
<b>Nombre y Apellido del Experto</b>	CARLOS ALBERTO NORIEGA ÁNGELES	DNI N°	18173945
<b>Título Profesional</b>	Licenciado en Administración	Celular	949960370
<b>Dirección Domiciliaria</b>	FELIPE PINGLO N° 650 URB. PRIMAVERA – TRUJILLO – TRUJILLO		
<b>Grado Académico</b>	Doctor en Gestión pública y gobernabilidad		
<b>Firma</b>		Lugar y Fecha	12/10/2021

**Título de la tesis: “Selección de personal y desempeño laboral en la oficina ejecutiva de recursos humanos, Universidad Nacional de Ucayali, 2021”**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
									RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>Selección de personal</b>	<b>Reclutamiento de talento humano</b>	Nivel de conocimiento	¿Está de acuerdo que se debe evaluar el nivel de conocimientos generales y técnicos de los candidatos que exige el puesto a cubrir?						X		X		X		X		
		Pruebas psicológicas	¿Está de acuerdo en que las pruebas psicológicas son fundamentales para determinar el comportamiento, aptitudes y actitudes de los candidatos a seleccionar?						X		X		X		X		
		Técnicas de simulación	¿Está de acuerdo que se realicen técnicas de simulación para complementar la evaluación en las entrevistas y de las pruebas psicológicas?						X		X		X		X		
		Instrumentos	¿Considera usted que la entrevista es el instrumento más importante en el proceso de selección en la institución?						X		X		X		X		
		Proceso de selección	¿El contrato que firmo lleno sus expectativas?														
		Estructura	¿Considera satisfactoria la estructura establecida por la institución para el proceso de selección de personal?						X		X		X		X		
	Comparación	¿Está de acuerdo con el proceso de comparación entre los requisitos del puesto y el perfil del candidato aplicado en la selección del personal?						X		X		X		X			

	<b>Selección sumativa</b>	Formación académica	¿Está usted de acuerdo que la decisión final de la selección del candidato se base fundamentalmente en la comparación aplicada?					X		X		X		X			
		Competencias	¿Está de acuerdo que la responsabilidad del seleccionador es de orientarlos?					X		X		X		X			
		Referencias	¿Considera usted que en el proceso de selección se debe tomar en cuenta la ética Humana y profesional para la decisión final?					X		X		X		X			
		Destrezas	¿Está de acuerdo que el candidato a seleccionar cuente con las competencias necesarias para realizar las actividades requeridas?					X		X		X		X			
		Presentación de curriculum vitae	¿Está de acuerdo que es importante solicitar a los candidatos la presentación del curriculum vitae?					X		X		X		X			
	<b>Entre vista de selección</b>	Experiencia	¿La institución tiene experiencia en contratar personal según perfil de puesto?						X		X		X		X		
		Formación académica	¿Se toma en cuenta la formación académica de cada candidato?														
		Evaluación	¿Se evalúa las competencias de cada perfil del candidato?						X		X		X		X		
		Investigación	¿Se indaga con los contactos que indican las referencias de un potencial candidato?						X		X		X		X		
		Expectativas laborales	¿Se indaga al candidato sobre las expectativas laborales para el puesto de trabajo?						X		X		X		X		
		Metas	¿Se indaga y valora las metas profesionales que tiene el candidato?						X		X		X		X		
	<b>Resultados de selección</b>	Coeficiente intelectual	¿El proceso de selección de personal, se evalúa el coeficiente intelectual de cada candidato?						X		X		X		X		
		Proceso de selección	¿En el proceso de selección se evalúa la capacidad de manejo de conflictos de cada candidato?						X		X		X		X		
		Capacidad de manejo	¿En el proceso de selección de personal se evalúa el tipo de personalidad de cada candidato?						X		X		X		X		
		Habilidades interpersonales	¿En el proceso de selección de personal se identifica y valora las habilidades interpersonales de cada candidato?						X		X		X		X		
Evaluación de candidatos		¿En el proceso de selección se evalúa si el candidato tolera el trabajo bajo presión?						X		X		X		X			



<b>Compensación y protección</b>	Valores compatibles	¿En el proceso de selección se identifica los valores compatibles con la empresa en cada candidato?						X		X		X		X		
	Convocatorias internas	¿Se realiza convocatorias internas y externas para la selección del personal?						X		X		X		X		
	Capacitaciones	¿En las instituciones se realizan capacitaciones para fomentar el trabajo en equipo?						X		X		X		X		
	Programas	¿La institución cuenta con programas de capacitaciones semestrales?						X		X		X		X		
	Expectativas	¿La capacitación brindada responde a los intereses y expectativas?														
	Tiempos designados	¿Los tiempos designados para la capacitación son suficientes?						X		X		X		X		
	Objetivos	¿Se presenta los objetivos del puesto de trabajo?						X		X		X		X		




---

NOMBRE Y APELLIDO DEL  
EVALUADOR

### Ficha de validación de contenido del instrumento

<b>Nombre del Instrumento</b>	Cuestionario aplicado para medir la selección de personal		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	Medir la selección de personal la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021.		
<b>Aplicada a la muestra participante</b>	Trabajadores de la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021.		
<b>Nombre y Apellido del Experto</b>	José Manuel Cubas Vargas	DNI N°	18073683
<b>Título Profesional</b>	Contador Público	Celular	947486025
<b>Dirección Domiciliaria</b>	F. SCHUBERT 801 URB. PRIMAVERA - TRUJILLO		
<b>Grado Académico</b>	Maestro en Gestión Pública		
<b>Firma</b>		Lugar y Fecha	13/10/2021

**Título de la tesis: “Selección de personal y desempeño laboral en la oficina ejecutiva de recursos humanos, Universidad Nacional de Ucayali, 2021”.**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN											OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				OPCIÓN DE RESPUESTA					RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS			RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
<b>Selección de personal</b>	<b>Reclutamiento de talento humano</b>	Nivel de conocimiento	¿Está de acuerdo que se debe evaluar el nivel de conocimientos generales y técnicos de los candidatos que exige el puesto a cubrir?						X		X		X		X		
		Pruebas psicológicas	¿Está de acuerdo en que las pruebas psicológicas son fundamentales para determinar el comportamiento, aptitudes y actitudes de los candidatos a seleccionar?						X		X		X		X		
		Técnicas de simulación	¿Está de acuerdo que se realicen técnicas de simulación para complementar la evaluación en las entrevistas y de las pruebas psicológicas?						X		X		X		X		
		Instrumentos	¿Considera usted que la entrevista es el instrumento más importante en el proceso de selección en la institución?						X		X		X		X		
		Proceso de selección	¿El contrato que firmo lleno sus expectativas?														
		Estructura	¿Considera satisfactoria la estructura establecida por la institución para el proceso de selección de personal?						X		X		X		X		

<b>Selección sustantiva</b>	Comparación	¿Está de acuerdo con el proceso de comparación entre los requisitos del puesto y el perfil del candidato aplicado en la selección del personal?							X			x			x			
	Formación académica	¿Está usted de acuerdo que la decisión final de la selección del candidato se base fundamentalmente en la comparación aplicada?							X			x			x			
	Competencias	¿Está de acuerdo que la responsabilidad del seleccionador es de orientarlos?							X			x			x			
	Referencias	¿Considera usted que en el proceso de selección se debe tomar en cuenta la ética Humana y profesional para la decisión final?							X			x			x			
	Destrezas	¿Está de acuerdo que el candidato a seleccionar cuente con las competencias necesarias para realizar las actividades requeridas?							X			x			x			
	Presentación de curriculum	¿Está de acuerdo que es importante solicitar a los candidatos la presentación del curriculum vitae?							X			x			x			
	<b>Entre vista de selección</b>	Experiencia	¿La institución tiene experiencia en contratar personal según perfil de puesto?							x			x			x		
		Formación académica	¿Se toma en cuenta la formación académica de cada candidato?															
		Evaluación	¿Se evalúa las competencias de cada perfil del candidato?							X			x			x		
		Investigación	¿Se indaga con los contactos que indican las referencias de un potencial candidato?							X			x			x		
		Expectativas laborales	¿Se indaga al candidato sobre las expectativas laborales para el puesto de trabajo?							X			x			x		
Metas		¿Se indaga y valora las metas profesionales que tiene el candidato?							X			x			x			

<b>Resultados de selección</b>	Coeficiente intelectual	¿El proceso de selección de personal, se evalúa el coeficiente intelectual de cada candidato?							X		X		X		X		
	Proceso de selección	¿En el proceso de selección se evalúa la capacidad de manejo de conflictos de cada candidato?							X		X		X		X		
	Capacidad de manejo	¿En el proceso de selección de personal se evalúa el tipo de personalidad de cada candidato?							X		X		X		X		
	Habilidades interpersonales	¿En el proceso de selección de personal se identifica y valora las habilidades interpersonales de cada candidato?							X		X		X		X		
	Evaluación de candidatos	¿En el proceso de selección se evalúa si el candidato tolera el trabajo bajo presión?							X		X		X		X		
	Valores compatibles	¿En el proceso de selección se identifica los valores compatibles con la empresa en cada candidato?							X		X		X		X		
	<b>Compensación y protección</b>	Convocatorias internas	¿Se realiza convocatorias internas y externas para la selección del personal?							X		X		X		X	
		Capacitaciones	¿En las instituciones se realizan capacitaciones para fomentar el trabajo en equipo?							X		X		X		X	
		Programas	¿La institución cuenta con programas de capacitaciones semestrales?							X		X		X		X	
		Expectativas	¿La capacitación brindada responde a los intereses y expectativas?														
		Tiempos designados	¿Los tiempos designados para la capacitación son suficientes?							X		X		X		X	
Objetivos		¿Se presenta los objetivos del puesto de trabajo?							X		X		X		X		



NOMBRE Y APELLIDO DEL EVALUADOR

## FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

<b>Nombre del Instrumento</b>	Cuestionario aplicado para medir la selección de personal		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	Medir la selección de personal la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021.		
<b>Aplicada a la muestra participante</b>	Trabajadores de la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021.		
<b>Nombre y Apellido del Experto</b>	Rosa García	DNI N°	18899579
<b>Título Profesional</b>	Contador Público	Celular	
<b>Dirección Domiciliaria</b>	San Isidro Trujillo		
<b>Grado Académico</b>	Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad		
<b>Firma</b>		Lugar y Fecha	13/10/2021

**Título de la tesis: “Selección de personal y desempeño laboral en la oficina ejecutiva de recursos humanos, Universidad Nacional de Ucayali, 2021”.**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
									RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>Desempeño laboral</b>	<b>Entorno</b>	Liderazgo	¿El liderazgo es parte del trabajar en equipo?						x		x		x		x		
		Comunicación	¿Considera que una buena comunicación es parte del trabajo en equipo?						x		x		x		x		
		Conflictos	¿En su centro laboral los conflictos son manejados adecuadamente?						x		x		x		x		
		Procesos laborales	¿Los procesos laborales son de buen nivel?						X		x		x		x		
		Estrategias	¿Las estrategias empleadas en las labores son de calidad?						X		x		x		x		
	<b>Compromiso del trabajador</b>	Experiencia	¿Usted considera que tiene la experiencia suficiente para manejar el cargo?						X		x		x		x		
		Conocimientos	¿Aplica conocimientos en el manejo de equipo y tecnología?						X		x		x		x		
		Funciones	¿Las funciones que desempeño son parte de su experiencia?						X		x		x		x		

		Experiencia laboral	¿La experiencia laboral le genera ventaja en sus funciones?						X		x		x		x		
		Creatividad	¿Se promueve la creatividad y la innovación en tú departamento?						X		x		x		x		
	<b>Eficiencia laboral</b>	Programación de tiempos	¿Se programan tiempos al inicio de cada actividad?							x		x		x		x	
		Desarrollo de labores	¿Se realizan las labores en el tiempo previsto?							X		x		x		x	
		Control de tiempo	¿Se controlan tiempos durante la realización de actividades?							X		x		x		x	
		Fechas	¿Se respetan fechas para la presentación de resultados?							X		x		x		x	
		Uso de recursos	¿Se usan adecuadamente los recursos que se les asigna?							X		x		x		x	
	<b>Eficacia laboral</b>	Coordinación	¿Se cumplen los objetivos en el área de trabajo?							X		x		x		x	
		Resultados	¿Existe relación entre resultados metas establecidas?							X		x		x		x	
		Desarrollo de actividades	¿Se logra desarrollar el trabajo con calidad?							X		x		x		x	
		Habilidades	¿Considera que cuenta con habilidades para utilizar sus conocimientos?							X		x		x		x	
		Estrategias	¿Su supervisor le propone estrategias para mejorar los procedimientos para el buen desempeño de sus actividades?							X		x		x		x	
	<b>Satisfacción laboral</b>	Cumplimiento de funciones	¿En su centro laboral se cumplen las funciones adecuadamente?							X		x		x		x	
		Soluciones	¿Cómo trabajador se siente en la capacidad de brindar soluciones puntuales ante posibles problemas?							X		x		x		x	
Predisposición		¿Se muestra predisposición para el logro de objetivos?							X		x		x		x		
Compromiso		¿Existe compromiso al desarrollar las funciones?							X		x		x		x		




		Ambiente laboral	¿El ambiente de trabajo es adecuado para el desarrollo de actividades?						X		x		x		x		
<b>Rendimiento laboral</b>		Convivencia	¿Considera bueno el nivel de convivencia en la organización?						X		x		x		x		
		Recompensas	¿Es recompensado con un sueldo acorde a sus funciones?						X		x		x		x		
		Reconocimiento	¿Se reconoce el esfuerzo en el trabajo?						X		x		x		x		
		Colaboración	¿Existe reconocimiento por el buen desempeño?						X		x		x		x		
		Oportunidades	¿Se brindan oportunidades para su desarrollo profesional?						X		x		x		x		




---

NOMBRE Y APELLIDO DEL  
EVALUADOR

### Ficha de validación de contenido del instrumento

<b>Nombre del Instrumento</b>	Cuestionario aplicado para medir el desempeño laboral		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	Medir el desempeño laboral en trabajadores de la oficina ejecutiva de recursos humanos, Universidad Nacional De Ucayali, 2021.		
<b>Aplicada a la muestra participante</b>	Trabajadores de la oficina ejecutiva de recursos humanos, Universidad Nacional De Ucayali, 2021		
<b>Nombre y Apellido del Experto</b>	CARLOS ALBERTO NORIEGA ÁNGELES	DNI N°	18173945
<b>Título Profesional</b>	Licenciado en Administración	Celular	949960370
<b>Dirección Domiciliaria</b>	FELIPE PINGLO N° 650 URB. PRIMAVERA – TRUJILLO – TRUJILLO		
<b>Grado Académico</b>	Doctor en Gestión pública y gobernabilidad		
<b>Firma</b>		Lugar y Fecha	12/10/2021

**Título de la tesis: “Selección de personal y desempeño laboral en la oficina ejecutiva de recursos humanos, Universidad Nacional de Ucayali, 2021”.**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
									RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>Desempeño laboral</b>	<b>Entorno</b>	Liderazgo	¿El liderazgo es parte del trabajar en equipo?						X		X		X		X		
		Comunicación	¿Considera que una buena comunicación es parte del trabajo en equipo?						X		X		X		X		
		Conflictos	¿En su centro laboral los conflictos son manejados adecuadamente?						X		X		X		X		
		Procesos laborales	¿Los procesos laborales son de buen nivel?						X		X		X		X		
		Estrategias	¿Las estrategias empleadas en las labores son de calidad?						X		X		X		X		
	<b>Compromiso del trabajador</b>	Experiencia	¿Usted considera que tiene la experiencia suficiente para manejar el cargo?						X		X		X		X		
		Conocimientos	¿Aplica conocimientos en el manejo de equipo y tecnología?						X		X		X		X		
		Funciones	¿Las funciones que desempeño son parte de su experiencia?						X		X		X		X		

		Experiencia laboral	¿La experiencia laboral le genera ventaja en sus funciones?						X		x		x		x	
		Creatividad	¿Se promueve la creatividad y la innovación en tú departamento?						X		x		x		x	
	<b>Eficiencia laboral</b>	Programación de tiempos	¿Se programan tiempos al inicio de cada actividad?						x		x		x		x	
		Desarrollo de labores	¿Se realizan las labores en el tiempo previsto?						X		x		x		x	
		Control de tiempo	¿Se controlan tiempos durante la realización de actividades?						X		x		x		x	
		Fechas	¿Se respetan fechas para la presentación de resultados?						X		x		x		x	
		Uso de recursos	¿Se usan adecuadamente los recursos que se les asigna?						X		x		x		x	
		<b>Eficacia laboral</b>	Coordinación	¿Se cumplen los objetivos en el área de trabajo?						X		x		x		x
	Resultados		¿Existe relación entre resultados metas establecidas?						X		x		x		x	
	Desarrollo de actividades		¿Se logra desarrollar el trabajo con calidad?						X		x		x		x	
	Habilidades		¿Considera que cuenta con habilidades para utilizar sus conocimientos?						X		x		x		x	
	Estrategias		¿Su supervisor le propone estrategias para mejorar los procedimientos para el buen desempeño de sus actividades?						X		x		x		x	
	<b>Satisfacción laboral</b>	Cumplimiento de funciones	¿En su centro laboral se cumplen las funciones adecuadamente?						X		x		x		x	
		Soluciones	¿Cómo trabajador se siente en la capacidad de brindar soluciones puntuales ante posibles problemas?						X		x		x		x	
		Predisposición	¿Se muestra predisposición para el logro de objetivos?						X		x		x		x	

<b>Rendimiento laboral</b>	Compromiso	¿Existe compromiso al desarrollar las funciones?						X		x		x		x		
	Ambiente laboral	¿El ambiente de trabajo es adecuado para el desarrollo de actividades?						X		x		x		x		
	Convivencia	¿Considera bueno el nivel de convivencia en la organización?						X		x		x		x		
	Recompensas	¿Es recompensado con un sueldo acorde a sus funciones?						X		x		x		x		
	Reconocimiento	¿Se reconoce el esfuerzo en el trabajo?						X		x		x		x		
	Colaboración	¿Existe reconocimiento por el buen desempeño?						X		x		x		x		
	Oportunidades	¿Se brindan oportunidades para su desarrollo profesional?						X		x		x		x		




---

NOMBRE Y APELLIDO DEL  
EVALUADOR

### Ficha de validación de contenido del instrumento

<b>Nombre del Instrumento</b>	Cuestionario aplicado para medir el desempeño laboral		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	Medir el desempeño laboral en trabajadores de la oficina ejecutiva de recursos humanos, Universidad Nacional De Ucayali, 2021.		
<b>Aplicada a la muestra participante</b>	Trabajadores de la oficina ejecutiva de recursos humanos, Universidad Nacional De Ucayali, 2021		
<b>Nombre y Apellido del Experto</b>	José Manuel Cubas Vargas	DNI N°	18073683
<b>Título Profesional</b>	Contador Público	Celular	947486025
<b>Dirección Domiciliaria</b>	F. SCHUBERT 801 URB. PRIMAVERA - TRUJILLO		
<b>Grado Académico</b>	Maestro en Gestión Pública		
<b>Firma</b>		Lugar y Fecha	13/10/2021

**Título de la tesis: “Selección de personal y desempeño laboral en la oficina ejecutiva de recursos humanos, Universidad Nacional de Ucayali, 2021”**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVA-CIONES Y/O RECOMENDA-CIONES
									RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño laboral	Entorno	Liderazgo	¿El liderazgo es parte del trabajar en equipo?						X		X		X		X		
		Comunicación	¿Considera que una buena comunicación es parte del trabajo en equipo?						X		X		X		X		
		Conflictos	¿En su centro laboral los conflictos son manejados adecuadamente?						X		X		X		X		
		Procesos laborales	¿Los procesos laborales son de buen nivel?						X		X		X		X		
		Estrategias	¿Las estrategias empleadas en las labores son de calidad?						X		X		X		X		
	Compromiso del trabajador	Experiencia	¿Usted considera que tiene la experiencia suficiente para manejar el cargo?						X		X		X		X		
		Conocimientos	¿Aplica conocimientos en el manejo de equipo y tecnología?						X		X		X		X		
		Funciones	¿Las funciones que desempeño son parte de su experiencia?						X		X		X		X		

		Experiencia laboral	¿La experiencia laboral le genera ventaja en sus funciones?						X		x		x		x		
		Creatividad	¿Se promueve la creatividad y la innovación en tú departamento?						X		x		x		x		
	<b>Eficiencia laboral</b>	Programación de tiempos	¿Se programan tiempos al inicio de cada actividad?							x		x		x		x	
		Desarrollo de labores	¿Se realizan las labores en el tiempo previsto?							X		x		x		x	
		Control de tiempo	¿Se controlan tiempos durante la realización de actividades?							X		x		x		x	
		Fechas	¿Se respetan fechas para la presentación de resultados?							X		x		x		x	
		Uso de recursos	¿Se usan adecuadamente los recursos que se les asigna?							X		x		x		x	
	<b>Eficacia laboral</b>	Coordinación	¿Se cumplen los objetivos en el área de trabajo?							X		x		x		x	
		Resultados	¿Existe relación entre resultados metas establecidas?							X		x		x		x	
		Desarrollo de actividades	¿Se logra desarrollar el trabajo con calidad?							X		x		x		x	
		Habilidades	¿Considera que cuenta con habilidades para utilizar sus conocimientos?							X		x		x		x	
		Estrategias	¿Su supervisor le propone estrategias para mejorar los procedimientos para el buen desempeño de sus actividades?							X		x		x		x	
	<b>Satisfacción laboral</b>	Cumplimiento de funciones	¿En su centro laboral se cumplen las funciones adecuadamente?							X		x		x		x	
		Soluciones	¿Cómo trabajador se siente en la capacidad de brindar soluciones puntuales ante posibles problemas?							X		x		x		x	
		Predisposición	¿Se muestra predisposición para el logro de objetivos?							X		x		x		x	




<b>Rendimiento laboral</b>	Compromiso	¿Existe compromiso al desarrollar las funciones?						X		x		x		x		
	Ambiente laboral	¿El ambiente de trabajo es adecuado para el desarrollo de actividades?						X		x		x		x		
	Convivencia	¿Considera bueno el nivel de convivencia en la organización?						X		x		x		x		
	Recompensas	¿Es recompensado con un sueldo acorde a sus funciones?						X		x		x		x		
	Reconocimiento	¿Se reconoce el esfuerzo en el trabajo?						X		x		x		x		
	Colaboración	¿Existe reconocimiento por el buen desempeño?						X		x		x		x		
	Oportunidades	¿Se brindan oportunidades para su desarrollo profesional?						X		x		x		x		




---

NOMBRE Y APELLIDO DEL  
EVALUADOR

## FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

<b>Nombre del Instrumento</b>	Cuestionario aplicado para medir el desempeño laboral		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	Medir el desempeño laboral en trabajadores de la oficina ejecutiva de recursos humanos, Universidad Nacional De Ucayali, 2021.		
<b>Aplicada a la muestra participante</b>	Trabajadores de la oficina ejecutiva de recursos humanos, Universidad Nacional De Ucayali, 2021		
<b>Nombre y Apellido del Experto</b>	Rosa García	DNI N°	18899579
<b>Título Profesional</b>	Contador Público	Celular	
<b>Dirección Domiciliaria</b>	San Isidro Trujillo		
<b>Grado Académico</b>	Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad		
<b>Firma</b>		Lugar y Fecha	13/10/2021

## Anexo 7

### Prueba de normalidad

**Tabla 10**

*Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk del nivel de selección de personal y el desempeño laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021.*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
Selección de personal	,885	32	,003
Desempeño laboral	,824	32	,000
Reclutamiento de talento humano	,959	32	,266
Selección sustantiva	,920	32	,021
Entrevista de selección	,912	32	,013
Resultados de selección	,953	32	,177
Compensación y protección	,948	32	,123

Nota. Base de datos de selección de personal y desempeño laboral.

En la tabla 10, se presenta la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk para muestras por debajo a los 50 ( $n < 50$ ), evidenciándose que la significancia de la selección de personal y el desempeño laboral en mayoría de los niveles son menores al 5% ( $p < 0.05$ ) demostrándose que exponen una distribución no normal, en virtud de ello se decidió usar la prueba no paramétrica del Coeficiente de correlación de Spearman para demostrar que existe relación significativa entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2021.

Anexo 8

Base de datos de la variable selección de personal

MUESTRA	SELECCIÓN DE PERSONAL																														TOTAL	NIVEL										
	RECLUTAMIENTO DE TALENTO HUMANO								SELECCIÓN SUSTANTIVA								ENTREVISTA DE SELECCIÓN								RESULTADOS DE SELECCIÓN								COMPENSACIÓN Y PROTECCIÓN									
	1	2	3	4	5	6	ST	NIVEL	7	8	9	10	11	12	ST	NIVEL	13	14	15	16	17	18	ST	NIVEL	19	20	21	22	23	24			ST	NIVEL	25	26	27	28	29	30	ST	NIVEL
1	3	2	3	2	1	2	13	REGULAR	2	2	3	2	2	2	13	REGULAR	2	2	2	3	2	3	14	REGULAR	2	2	2	3	2	2	13	REGULAR	2	2	2	2	3	3	14	REGULAR	67	REGULAR
2	1	1	1	1	1	2	7	MALO	2	1	1	1	0	1	6	MALO	1	2	1	1	1	2	8	MALO	1	1	1	1	1	1	6	MALO	2	2	1	1	1	1	8	MALO	35	MALO
3	2	1	3	2	2	2	12	REGULAR	3	3	2	2	2	2	14	REGULAR	2	2	2	2	2	3	13	REGULAR	2	3	2	2	3	2	14	REGULAR	2	2	2	2	2	2	12	REGULAR	65	REGULAR
4	1	1	2	2	1	1	8	MALO	2	1	1	1	1	1	7	MALO	1	2	1	1	1	1	7	MALO	1	2	1	2	1	1	8	MALO	1	1	1	0	0	1	4	MALO	34	MALO
5	3	2	2	2	3	2	14	REGULAR	2	1	1	1	2	2	9	REGULAR	1	2	2	2	3	2	12	REGULAR	2	2	1	2	2	3	12	REGULAR	3	2	2	3	3	2	15	REGULAR	62	REGULAR
6	2	3	4	3	3	3	18	BUENO	3	2	2	3	3	3	16	REGULAR	3	3	3	2	3	2	16	REGULAR	3	3	3	3	4	3	19	BUENO	3	4	3	3	3	3	19	BUENO	88	BUENO
7	1	1	2	2	1	2	9	REGULAR	2	1	2	2	2	1	10	REGULAR	2	2	2	3	2	2	13	REGULAR	2	2	2	2	2	2	12	REGULAR	2	2	2	1	2	2	11	REGULAR	55	REGULAR
8	1	0	1	1	1	0	4	MALO	1	0	1	1	1	1	5	MALO	2	2	1	2	1	1	9	REGULAR	1	0	1	1	0	1	4	MALO	0	1	1	1	1	1	5	MALO	27	MALO
9	1	1	1	2	1	1	7	MALO	1	1	2	1	1	1	7	MALO	1	1	1	1	1	1	6	MALO	0	1	1	1	1	1	5	MALO	1	1	2	1	1	1	7	MALO	32	MALO
10	2	2	2	2	2	2	12	REGULAR	2	2	3	1	2	2	12	REGULAR	2	3	3	3	2	2	15	REGULAR	2	3	2	2	2	3	14	REGULAR	2	3	3	2	2	2	14	REGULAR	67	REGULAR
11	1	2	2	2	2	1	10	REGULAR	2	3	3	2	3	2	15	REGULAR	3	2	2	2	2	3	14	REGULAR	2	1	1	1	1	2	8	MALO	3	2	2	3	2	3	15	REGULAR	62	REGULAR
12	2	3	2	3	3	2	15	REGULAR	2	2	3	3	2	2	14	REGULAR	2	1	1	2	2	2	10	REGULAR	3	2	3	3	2	2	15	REGULAR	3	2	2	2	2	2	13	REGULAR	67	REGULAR
13	2	1	1	1	1	1	7	MALO	1	1	0	1	1	1	5	MALO	0	1	1	1	1	1	5	MALO	2	1	1	1	1	1	7	MALO	0	1	1	1	1	1	5	MALO	29	MALO
14	3	2	2	2	2	2	13	REGULAR	2	3	2	2	3	2	14	REGULAR	2	1	2	2	2	2	11	REGULAR	1	2	2	3	2	2	12	REGULAR	3	3	2	3	2	2	15	REGULAR	65	REGULAR
15	2	2	2	3	2	3	14	REGULAR	2	2	2	2	2	3	13	REGULAR	3	2	2	3	2	3	15	REGULAR	3	3	2	2	3	3	16	REGULAR	1	2	2	2	1	2	10	REGULAR	68	REGULAR
16	2	3	3	3	3	3	17	BUENO	4	3	3	3	3	3	19	BUENO	3	2	3	2	2	3	15	REGULAR	3	3	4	2	3	3	18	BUENO	3	4	2	3	3	3	18	BUENO	87	BUENO
17	2	2	2	3	2	2	13	REGULAR	2	2	2	2	2	2	12	REGULAR	2	3	3	3	2	3	16	REGULAR	2	2	3	2	3	2	14	REGULAR	2	2	2	2	3	3	14	REGULAR	69	REGULAR
18	3	2	2	3	2	3	15	REGULAR	3	2	2	3	3	2	15	REGULAR	1	1	2	2	2	2	10	REGULAR	1	1	2	1	2	2	9	REGULAR	2	3	2	2	3	3	15	REGULAR	64	REGULAR
19	0	1	1	1	1	1	5	MALO	1	0	1	1	0	1	4	MALO	1	1	1	1	2	1	7	MALO	1	1	1	0	1	1	5	MALO	1	1	1	0	1	1	5	MALO	26	MALO
20	1	2	2	2	1	2	10	REGULAR	3	3	3	2	3	2	16	REGULAR	2	2	2	1	2	2	11	REGULAR	2	2	2	1	1	2	10	REGULAR	2	2	2	3	2	2	13	REGULAR	60	REGULAR
21	2	2	2	2	1	2	11	REGULAR	2	1	1	1	2	1	8	MALO	1	2	1	2	2	2	10	REGULAR	2	3	3	3	3	3	17	BUENO	1	2	1	2	1	1	8	MALO	54	REGULAR
22	2	3	2	3	2	3	15	REGULAR	2	2	2	3	2	3	14	REGULAR	3	2	3	2	3	2	15	REGULAR	2	3	3	3	2	2	15	REGULAR	2	2	2	2	3	3	14	REGULAR	73	REGULAR
23	1	1	1	2	1	2	8	MALO	1	2	1	1	1	1	7	MALO	2	1	1	2	1	1	8	MALO	2	1	1	1	1	1	7	MALO	1	2	1	1	1	1	7	MALO	37	MALO
24	2	1	1	1	1	1	7	MALO	1	1	1	1	1	1	6	MALO	1	1	1	0	1	1	5	MALO	2	1	2	1	1	1	8	MALO	1	1	1	0	0	1	4	MALO	30	MALO
25	3	3	2	2	2	2	14	REGULAR	2	2	3	3	2	2	14	REGULAR	3	2	2	2	2	3	14	REGULAR	3	2	1	2	2	2	12	REGULAR	2	2	2	3	2	2	13	REGULAR	67	REGULAR
26	3	3	3	3	3	3	18	BUENO	3	3	3	2	2	2	15	REGULAR	3	3	2	2	3	3	16	REGULAR	3	3	3	2	3	3	17	BUENO	3	3	4	4	3	3	20	BUENO	86	BUENO
27	1	2	3	2	2	2	12	REGULAR	3	3	2	3	2	2	15	REGULAR	2	2	2	3	2	2	13	REGULAR	3	2	3	2	2	2	14	REGULAR	2	2	2	2	1	2	11	REGULAR	65	REGULAR
28	1	1	1	1	1	2	7	MALO	0	1	1	1	1	1	5	MALO	0	0	1	1	1	1	4	MALO	0	1	1	1	1	1	5	MALO	1	1	1	1	1	0	5	MALO	26	MALO
29	1	2	2	1	2	2	10	REGULAR	2	3	3	2	3	3	16	REGULAR	2	2	3	2	2	2	13	REGULAR	3	2	2	2	2	1	12	REGULAR	2	2	1	1	2	2	10	REGULAR	61	REGULAR
30	2	3	2	2	2	3	14	REGULAR	2	2	3	2	3	2	14	REGULAR	2	3	2	3	2	2	14	REGULAR	2	1	2	1	2	2	10	REGULAR	1	1	2	1	2	2	9	REGULAR	61	REGULAR
31	1	1	0	1	1	1	5	MALO	1	2	2	1	1	1	8	MALO	1	1	1	0	1	1	5	MALO	1	1	0	1	1	1	5	MALO	1	1	1	1	0	1	5	MALO	28	MALO
32	2	2	2	3	2	2	13	REGULAR	2	2	2	1	1	2	10	REGULAR	2	3	3	2	3	3	16	REGULAR	2	2	3	2	2	2	13	REGULAR	2	2	1	1	2	2	10	REGULAR	62	REGULAR

**Base de datos de la variable desempeño laboral**

MUESTRA	DESEMPEÑO LABORAL																														TOTAL	NIVEL												
	ENTORNO							COMPROMISO DEL TRABAJADOR							EFICIENCIA LABORAL							EFICACIA LABORAL							SATISFACCIÓN LABORAL							RENDIMIENTO LABORAL								
	1	2	3	4	5	ST	NIVEL	6	7	8	9	10	ST	NIVEL	11	12	13	14	15	ST	NIVEL	16	17	18	19	20	ST	NIVEL	21	22			23	24	25	ST	NIVEL	26	27	28	29	30	ST	NIVEL
1	2	3	2	2	2	11	MEDIO	2	1	2	2	2	9	MEDIO	2	2	3	2	1	10	MEDIO	2	2	3	2	3	12	MEDIO	2	3	2	3	3	13	MEDIO	3	2	2	3	2	12	MEDIO	67	MEDIO
2	1	1	1	1	0	4	BAJO	1	1	1	2	1	6	BAJO	2	1	1	1	1	6	BAJO	1	1	1	2	1	6	BAJO	1	1	1	1	0	4	BAJO	1	2	2	2	2	9	MEDIO	35	BAJO
3	3	3	2	2	2	12	MEDIO	3	2	2	3	2	12	MEDIO	2	2	2	2	2	10	MEDIO	3	2	2	3	3	13	MEDIO	3	2	3	2	2	12	MEDIO	2	3	1	2	2	10	MEDIO	69	MEDIO
4	1	2	1	1	1	6	BAJO	1	1	1	1	2	6	BAJO	2	0	1	1	1	5	BAJO	2	1	2	2	1	8	MEDIO	1	1	1	1	1	5	BAJO	1	1	1	1	1	5	BAJO	35	BAJO
5	2	3	2	3	2	12	MEDIO	1	2	2	2	2	9	MEDIO	2	3	2	3	2	12	MEDIO	2	2	2	2	3	11	MEDIO	2	2	2	2	2	10	MEDIO	3	2	2	2	3	12	MEDIO	66	MEDIO
6	3	2	3	2	3	13	MEDIO	2	2	2	2	3	11	MEDIO	3	3	2	2	2	12	MEDIO	3	3	3	2	2	13	MEDIO	2	3	2	3	3	13	MEDIO	2	2	2	3	3	12	MEDIO	74	MEDIO
7	1	2	2	2	2	9	MEDIO	3	2	2	2	1	10	MEDIO	2	2	3	2	1	10	MEDIO	2	3	2	2	2	11	MEDIO	2	3	1	2	2	10	MEDIO	2	2	2	2	2	10	MEDIO	60	MEDIO
8	0	1	1	1	1	4	BAJO	2	1	1	1	1	6	BAJO	1	2	1	1	1	6	BAJO	0	1	1	2	1	5	BAJO	1	1	1	2	1	6	BAJO	1	1	2	1	1	6	BAJO	33	BAJO
9	1	1	1	1	1	5	BAJO	1	0	1	1	1	4	BAJO	1	2	1	1	1	6	BAJO	1	1	2	1	1	6	BAJO	1	0	1	1	1	4	BAJO	1	2	1	0	1	5	BAJO	30	BAJO
10	2	2	2	3	2	11	MEDIO	2	3	2	2	2	11	MEDIO	3	2	3	2	2	12	MEDIO	3	2	2	3	3	13	MEDIO	3	2	2	2	2	11	MEDIO	2	3	2	2	2	11	MEDIO	69	MEDIO
11	2	2	2	2	3	11	MEDIO	3	2	2	3	2	12	MEDIO	2	2	2	1	3	10	MEDIO	1	1	2	1	2	7	MEDIO	2	3	3	2	3	13	MEDIO	2	2	3	2	3	12	MEDIO	65	MEDIO
12	3	2	2	2	2	11	MEDIO	2	3	3	2	3	3	MEDIO	1	2	1	1	1	6	BAJO	3	3	3	3	2	14	ALTO	2	2	2	2	1	9	MEDIO	2	3	3	3	3	14	ALTO	67	MEDIO
13	1	1	1	1	2	6	BAJO	1	1	1	1	1	5	BAJO	1	1	1	1	0	4	BAJO	1	1	1	1	2	6	BAJO	1	1	1	1	2	6	BAJO	2	1	1	1	1	6	BAJO	33	BAJO
14	2	2	2	1	2	9	MEDIO	3	4	2	3	3	15	ALTO	1	3	2	2	2	10	MEDIO	2	2	3	3	2	12	MEDIO	3	2	3	2	3	13	MEDIO	1	1	1	1	2	6	BAJO	65	MEDIO
15	2	2	3	2	1	10	MEDIO	2	3	3	2	3	13	MEDIO	2	2	2	2	3	11	MEDIO	3	2	2	3	2	12	MEDIO	2	2	2	3	2	11	MEDIO	2	2	3	3	2	12	MEDIO	69	MEDIO
16	3	3	3	2	2	13	MEDIO	3	2	2	3	3	13	MEDIO	2	2	2	2	3	11	MEDIO	3	2	2	3	3	13	MEDIO	2	2	3	3	3	13	MEDIO	2	2	3	3	3	13	MEDIO	76	MEDIO
17	2	2	2	2	2	10	MEDIO	2	2	2	1	2	9	MEDIO	3	3	2	2	3	13	MEDIO	2	3	2	2	2	11	MEDIO	2	2	2	3	2	11	MEDIO	2	2	3	2	2	11	MEDIO	65	MEDIO
18	2	2	2	2	3	11	MEDIO	3	3	3	3	2	14	ALTO	1	2	2	2	2	9	MEDIO	1	2	2	2	2	9	MEDIO	3	2	2	3	2	12	MEDIO	1	2	1	1	1	6	BAJO	61	MEDIO
19	1	2	1	1	1	6	BAJO	0	1	1	1	1	4	BAJO	1	1	1	1	1	5	BAJO	1	1	1	1	1	5	BAJO	2	1	1	1	1	6	BAJO	2	1	1	1	1	6	BAJO	32	BAJO
20	2	2	2	2	2	10	MEDIO	3	2	2	3	2	12	MEDIO	2	1	1	1	1	6	BAJO	2	2	1	3	2	10	MEDIO	2	3	3	2	2	12	MEDIO	2	3	2	2	2	11	MEDIO	61	MEDIO
21	2	1	1	1	1	6	BAJO	1	1	1	0	1	4	BAJO	2	1	1	1	1	6	BAJO	3	3	3	2	2	13	MEDIO	2	1	1	1	1	6	BAJO	2	1	1	1	1	6	BAJO	41	MEDIO
22	3	2	2	2	2	11	MEDIO	2	2	2	2	3	11	MEDIO	2	3	2	2	2	11	MEDIO	3	2	3	2	2	12	MEDIO	3	3	3	3	2	14	ALTO	2	2	2	2	2	10	MEDIO	69	MEDIO
23	1	1	1	1	2	6	BAJO	1	1	1	0	1	4	BAJO	1	1	2	1	0	5	BAJO	1	1	1	1	2	6	BAJO	2	1	1	1	1	6	BAJO	1	1	1	1	2	6	BAJO	33	BAJO
24	1	1	2	1	1	6	BAJO	1	1	1	1	2	6	BAJO	1	1	1	1	1	5	BAJO	1	0	1	1	1	4	BAJO	1	1	1	0	1	4	BAJO	2	1	1	1	1	6	BAJO	31	BAJO
25	3	3	2	2	2	12	MEDIO	2	3	2	2	2	11	MEDIO	2	2	3	2	3	12	MEDIO	2	1	2	1	2	8	MEDIO	2	3	3	2	2	12	MEDIO	3	4	3	3	2	15	ALTO	70	MEDIO
26	3	3	3	2	2	13	MEDIO	3	1	2	2	2	10	MEDIO	3	4	2	3	3	15	ALTO	3	3	2	3	2	13	MEDIO	3	4	2	3	3	15	ALTO	3	3	2	2	3	13	MEDIO	79	MEDIO
27	2	3	2	3	3	13	MEDIO	3	2	2	2	2	11	MEDIO	2	2	3	3	2	12	MEDIO	2	3	2	3	2	12	MEDIO	2	2	3	1	2	10	MEDIO	2	3	2	3	2	12	MEDIO	70	MEDIO
28	1	1	1	1	0	4	BAJO	1	1	1	1	2	6	BAJO	1	1	1	1	1	5	BAJO	1	1	1	2	1	6	BAJO	1	1	1	1	2	6	BAJO	1	0	1	1	1	4	BAJO	31	BAJO
29	2	2	3	2	2	11	MEDIO	3	3	2	2	2	12	MEDIO	3	3	2	2	2	12	MEDIO	2	2	2	2	2	10	MEDIO	2	2	1	2	2	9	MEDIO	1	1	1	1	2	6	BAJO	60	MEDIO
30	3	2	2	2	1	10	MEDIO	2	3	2	1	2	10	MEDIO	3	3	3	2	2	13	MEDIO	1	2	2	2	2	9	MEDIO	1	2	1	1	1	6	BAJO	2	2	3	2	1	10	MEDIO	58	MEDIO
31	1	1	1	1	1	5	BAJO	2	2	1	2	1	8	MEDIO	1	1	1	1	1	5	BAJO	1	0	1	1	1	4	BAJO	1	1	1	2	1	6	BAJO	1	1	2	1	1	6	BAJO	34	BAJO
32	2	2	3	3	2	12	MEDIO	2	1	1	1	2	7	MEDIO	3	3	2	2	3	13	MEDIO	2	3	3	2	2	12	MEDIO	2	3	1	2	2	10	MEDIO	2	2	2	3	2	11	MEDIO	65	MEDIO