



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Políticas de contratación de personal y gestión de recursos
humanos en la UGEL San Martín, Tarapoto – 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Flores Isuiza, Sandra (orcid.org/0000-0001-8254-7904)

ASESORA:

Dra. Palomino Alvarado, Gabriela del Pilar (orcid.org/0000-0002-2126-2769)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reformas y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TARAPOTO – PERÚ

2023

Dedicatoria

A mis queridos padres que me apoyaron en todo momento, hicieron de todo para que yo pueda logra mis sueños.

Sandra

Agradecimiento

A mis docentes, quienes nos enseñaron y compartieron sus conocimientos para una mejor vida profesional.

La autora

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	32
3.1. Tipo y diseño de investigación	32
3.2. Variables y Operacionalización	33
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	33
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad	33
3.5. Procedimientos	35
3.6. Métodos de análisis de datos.....	36
3.7. Aspectos éticos	36
IV. RESULTADOS	37
V. DISCUSIÓN	49
VI. CONCLUSIONES	54
VII. RECOMENDACIONES	56
REFERENCIAS	49
ANEXOS	65

Índice de tablas

Tabla 1	Nivel de políticas de contratación.....	37
Tabla 2	Nivel de gestión de recursos humanos.....	38
Tabla 3	Prueba de normalidad de las dimensiones de las políticas de contratación de personal y la gestión de recursos humanos.....	38
Tabla 4	Relación entre el perfil del puesto y la gestión de recursos humanos.....	39
Tabla 5	Relación entre el reclutamiento y la gestión de recursos humanos...	41
Tabla 6	Relación entre las evaluaciones y la gestión de recursos humanos.....	43
Tabla 7	Relación entre la entrevista y la gestión de recursos humanos.....	45
Tabla 8	Relación entre las políticas de contratación de personal y la gestión de recursos humanos.....	47

Índice de figuras

Figura 1	Coeficiente de determinación entre el perfil del puesto y la gestión de recursos humanos.....	40
Figura 2	Coeficiente de determinación entre el reclutamiento y la gestión de recursos humanos.....	42
Figura 3	Coeficiente de determinación entre las evaluaciones y la gestión de recursos humanos.....	44
Figura 4	Coeficiente de determinación entre la entrevista y la gestión de recursos humanos.....	46
Figura 5	Coeficiente de determinación entre las políticas de contratación de personal y la gestión de recursos humanos.....	48

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre las políticas de contratación de personal y la gestión de recursos humanos en la UGEL San Martín, Tarapoto – 2022. La investigación fue tipo básica, diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional, cuya población y muestra fue de 70 trabajadores. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados determinaron que el nivel de políticas de contratación, fue medio en 49 %, bajo en 30 % y alto en 21 %; la gestión de recursos humanos, fue medio en 40 %, bajo en 39 % y alto en 21 %. Concluyendo que existe relación entre las políticas de contratación de personal y la gestión de recursos humanos en la UGEL San Martín – 2022, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman fue de 0,958 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$); además, solo el 91.78 % de las políticas de contratación de personal influye en la gestión de recursos humanos.

Palabras clave: recursos, evaluación, gestión.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between personnel hiring policies and human resources management at UGEL San Martín, Tarapoto - 2022. The research was basic type, non-experimental, cross-sectional and descriptive correlational design, whose population and sample was 70 workers. The data collection technique was the survey and the questionnaire as an instrument. The results determined that the level of hiring policies was medium in 49%, low in 30% and high in 21%; human resource management, was medium in 40%, low in 39% and high in 21%. Concluding that there is a relationship between the policies of hiring personnel and the management of human resources in the UGEL San Martín - 2022, since the statistical analysis of Spearman's Rho was 0.958 (very high positive correlation) and a p value equal at 0.000 ($p\text{-value} \leq 0.01$); In addition, only 91.78% of personnel hiring policies influence human resource management.

Keywords: resources, evaluation, management.

I. INTRODUCCIÓN

Dentro del plano internacional se ha observado que un mercado económico funciona perfectamente cuando las políticas públicas de contratación resultan las más eficientes, todo ello debido al crecimiento del trabajo y de las empresas. De igual manera, estas deben contar con instrumentos y procedimientos que aseguren la transparencia, la justicia, y la equidad entre los postores, a fin de que estos puedan defender sus derechos ante la justicia. (Jara, 2018). Se tiene que las entidades con personalidad jurídica realizan diversas contrataciones de profesión. (UNESCO, 2018). Para el cumplimiento de sus fines, se debe contratar personal capacitado y que cuente con todos los beneficios de ley, para ello se debe tener en cuenta el perfil y las competencias necesarias ejecutar efectivamente las labores. (Jama, 2018).

Dentro del plano nacional se tiene que actualmente los colaboradores vienen a ser los recursos fundamentales con los que cuenta cada organización, son incluso más importantes que los recursos financieros, tecnológicos o materiales con los que puede contar con una organización, haciendo de esto los factores principales para asegurar cumplir con los objetivos trazados. A su vez se tiene un ambiente actual, el mismo que es diferente, debido a que las organizaciones privadas y públicas están dando mal direccionamiento a sus recursos humanos estableciendo nuevas políticas laborales las mismas que no pueden cumplirse, todo ello de raíz de procesos débiles de selección y reclutamiento del personal, los mismos que afectan los recursos humanos de cada organización. (Salinas y Malpartida, 2020)

Dentro del plano local se ha podido observar dentro del panorama la fuga de talentos dentro de las entidades y la mínima retención de los mismos, generando de esta manera un índice considerable con respecto a la contratación, formación y al reemplazo de aquellos colaboradores dentro de las entidades. Es por ello que dentro de la UGEL San Martín se ha logrado evidenciar que la gestión de este talento humano, presenta ciertas

deficiencias, generando de esta manera la pérdida del personal capacitado y la necesidad de contratar nuevo personal, lo que involucra un nuevo proceso de introducción y capacitación con la finalidad de generar que este colaborador cuente con las capacidades, conocimientos debidos para desarrollar sus roles. A su vez, debido al nuevo panorama creado por la pandemia, se ha reducido el personal y se ha generado el trabajo semipresencial, lo que ha generado falta de adaptabilidad en algunos colaboradores.

En correlativo a lo anterior se tiene como problema general: ¿Qué relación existe entre las políticas de contratación de personal y la gestión de recursos humanos en la UGEL San Martín, Tarapoto – 2022? y los siguientes problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de las políticas de contratación en la UGEL San Martín, Tarapoto – 2022? ¿Cuál es el nivel de gestión de recursos humanos en la UGEL San Martín, Tarapoto – 2022? ¿Cuál es la relación entre el perfil del puesto y la gestión de recursos humanos en la UGEL San Martín – 2022? ¿Cuál es la relación entre el reclutamiento y la gestión de recursos humanos en la UGEL San Martín – 2022? ¿Cuál es la relación entre las evaluaciones y la gestión de recursos humanos en la UGEL San Martín – 2022? ¿Cuál es la relación entre la entrevista y la gestión de recursos humanos en la UGEL San Martín – 2022?

Así mismo, la investigación fue conveniente, debido que se brindó una herramienta útil para poder realizar acciones adecuadas en el proceso de decisión que permitieron contar con personal idóneo y capacitado en la institución. En cuanto a la relevancia social; sirvió como una herramienta para que otras instituciones con similar problemática puedan mejorar sus procesos y así contar con personal capacitado que brinde una adecuada calidad de servicio. En el valor teórico, a Fin de obtener mayor conocimiento con respecto a las variables que son materia del presente estudio, con referencia a las implicancias prácticas, Los resultados que se obtenidos permitieron la identificación de aquellas fortalezas y oportunidades que

tiene la organización para generar un mejor desarrollo; utilidad metodológica; se justificó en el aporte de teorías metodológica.

Como objetivo general: Determinar la relación entre las políticas de contratación de personal y la gestión de recursos humanos en la UGEL San Martín, Tarapoto – 2022, y como objetivos específicos: Describir el nivel de políticas de contratación en la UGEL San Martín, Tarapoto – 2022. Identificar el nivel de gestión de recursos humanos en la UGEL San Martín, Tarapoto – 2022. Identificar la relación entre el perfil del puesto y la gestión de recursos humanos en la UGEL San Martín – 2022. Conocer la relación entre el reclutamiento y la gestión de recursos humanos en la UGEL San Martín – 2022. Analizar la relación entre las evaluaciones y la gestión de recursos humanos en la UGEL San Martín – 2022. Identificar la relación entre la entrevista y la gestión de recursos humanos en la UGEL San Martín – 2022

Las hipótesis planteadas fueron, a nivel general: Hi: Existe relación significativa entre las políticas de contratación de personal y la gestión de recursos humanos en la UGEL San Martín, Tarapoto – 2022, y a nivel específico: H1: El nivel de políticas de contratación en la UGEL San Martín, Tarapoto – 2022, es alta. H2: El nivel de gestión de recursos humanos en la UGEL San Martín, Tarapoto – 2022, es alto. H3: Existe relación entre el perfil del puesto y la gestión de recursos humanos en la UGEL San Martín – 2022. H4: Existe relación entre el reclutamiento y la gestión de recursos humanos en la UGEL San Martín – 2022. H5: Existe relación entre las evaluaciones y la gestión de recursos humanos en la UGEL San Martín – 2022. H6: Existe relación entre la entrevista y la gestión de recursos humanos en la UGEL San Martín – 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Con respecto al ámbito internacional se consideró a Rastrollo (2021), en su recurso básico, no experimental, 36 empresas representaron el objeto de estudio, es decir, comprendieron tanto la población como la muestra, los datos se recogieron mediante la encuesta teniendo como principal instrumento al cuestionario. Concluyeron que, cuando se habla de la contratación del personal, está tiene una doble dimensión, como primero es la mitigante, la responsabilidad tanto administrativa como penal, a su vez, se pueden identificar los intereses particulares de las empresas. A su vez, desde la perspectiva del interés general que es perseguido por el Derecho administrativo, se tiene que es la incorporación de los programas de cumplimiento, configurando esto como un instrumento preventivo para luchar contra la corrupción dentro de las entidades públicas.

A su vez, se consideró a Armijos et al (2019) quienes vieron conveniente llevar a cabo un informe bajo la tipología básica, no experimental, se contó con una muestra y población de 64 colaboradores, la información se recogió a través de la encuesta mediante el diseño del cuestionario. Concluyeron que, a raíz de esta investigación en lo referido a la administración de personal con el pasar de los tiempos ha representado un punto fundamental de las organizaciones puesto que con el paso de los años su valor ha crecido de manera exponencial, ya que no solamente no se habla de la contratación y selección de los empleados, sino que también tiene que tenerse en cuenta las políticas de empresariales, las mismas que están orientadas a planear, organizar, coordinar, desarrollar y sobre todo, llevar un control específico del desempeño.

Asimismo, se tiene a Pitre et al (2020) con su recurso de investigación básica, no experimental, el conjunto de individuos que conformaron tanto la población como la muestra ascendió a un total de 28 colaboradores, la técnica que facilitó la obtención de datos fue la encuesta mediante la aplicación del cuestionario. Concluyeron que, de acuerdo a la investigación, se tiene que el entrenamiento de los recursos humanos en cualquier

organización es un punto fundamental para poder encauzar el desarrollo óptimo de una empresa. Asimismo, representa un proceso estratégico por el que debe pasar cada empresa a fin de que pueda incorporarse de una manera muy efectiva. Asimismo, esta facilita que los colaboradores siempre se encuentren al día con las tendencias y actualidades de sus áreas de trabajo, generando de esta manera que se cumpla con estándares solicitados por el mercado.

Dentro del plano nacional se tiene a Fernández y Sánchez (2021) en su investigación básica, diseñada no experimentalmente, con 21 artículos como población y muestra haciendo uso del análisis documental y de la guía de análisis documental como técnica e instrumento, de manera respectiva. Concluyeron que, se tiene que los organismos públicos, no sólo hablando de los gobiernos, se encuentran ante una situación donde el factor humano representa un punto fundamental en el cumplimiento efectivo de los metas que tienen trazado, promoviendo una transformación positiva orientada en los nuevos esquemas administrativos y de todos aquellos nuevos planteamientos que requiere la organización. A su vez, se han identificado y demostrado ciertas deficiencias que se encuentran asociadas a las prácticas de cualificación de estos recursos, entre los que se encuentra una contratación de personal sin una previa licitación.

A su vez, se tiene a Córdova y Flores (2022), con su recurso investigativo básico, no experimental, el conjunto poblacional y muestral estuvo compuesto por 60 trabajadores, se definió como principal técnica a la encuesta y como instrumento al cuestionario. Concluyeron que, cuando nos referimos a la gestión que abarca todo el proceso de contratación lo vemos con una variable estratégica orientada a la evaluación de los procesos de contratación, y ésta tiene unas dimensiones bajas. Es por eso que se necesita el desarrollo de una propuesta nueva y bien cimentada con la finalidad de plantear nuevas y mejores maneras de realizar las contrataciones de personal. Es en base a ello, que esta investigación ha propuesto una estrategia cuyo fin es plantear un tablero de control de

acorde a indicadores y metas que no solamente se limiten a evaluar la eficacia, sino también la calidad de las contrataciones.

Asimismo, se contempla a Yangales (2021) quién realizó un estudio enmarcado bajo la tipología básica, no experimental, con 28 artículos como población y muestra haciendo uso del análisis documental y de la guía de análisis documental como técnica e instrumento, de manera respectiva. Concluyeron que: con los datos que se han obtenido a través de esta investigación, se tiene que las contrataciones del Estado juegan un papel fundamental en favorecer en una gran medida el desarrollo del país a través de la inversión que se tiene, y todo en, sobre todo por el alto consumo estatal que se produce dentro del mercado interno del país. Sin embargo, también se tiene una gran corrupción que se presenta en obras y contrataciones que el mismo Estado ejecuta, las mismas que generan un desbalance económico y generan una afectación a los bienes y recursos públicos.

Finalmente, dentro del plano local, se consideró a Valles (2020) con su estudio básico, diseñado de forma no experimental, el objeto de investigación estuvo conformado por 64 colaboradores quiénes representaron en su conjunto a la población y muestra, se tuvo como principal fuente de obtención de datos a la encuesta mediante la aplicación del cuestionario. Concluyo que, de cómo se puede inferir de la información recolectada, se tiene que Electro Oriente como una entidad del Estado, y como muchas otras, se encuentra afectado por la influencia política al momento de ejecutar su proceso de selección conllevando a la existencia de una discontinuidad entre la alta dirección y la poca capacidad de personal calificado para lograr las metas de acorde con las labores y el cumplimiento de lo que ellos metas o planes que ya están previamente establecidos.

A su vez, se ha considerado a Jiménez (2020) con su recurso científico básico, no experimental, la población muestral estuvo conformada por

todos los colaboradores que integran la organización que sumaron un total de 17 personas, la técnica que hizo posible obtener datos concisos para alcanzar los objetivos fue la encuesta mediante la disposición directa de un conjunto de interrogantes definidas en el cuestionario. Concluyo de lo que se pudo observar de la información que se tuvo a mano, que la administración del personal en las organizaciones no se ha desarrollado de manera adecuada raíz de que el personal presenta problemas para poder autodeterminar aquellos puntos internos que deben mejorarse para ejecutar de manera eficiente sus labores, siendo esto punto fundamental para poder trabajar en las mejoras, a fin de lograr el efectivo desarrollo de cada una de las actividades que se han programado previamente en la organización.

Finalmente, se tiene a Ruiz (2021), con su estudio básico, correspondiente al diseño no experimental, el conjunto de personas que conformaron tanto la población como la muestra fueron 60 trabajadores a quienes se les aplicó un cuestionario para obtener datos relevantes. Concluyo que, en referencia a la gestión de los colaboradores, se tiene que esta no promueve la integración de valores éticos en las buenas prácticas, asimismo, demuestra un nivel deficiente con respecto a realizar adecuadamente sus procesos para seleccionar personal, y a que esto en muchos casos son ejecutados sin la autorización y aprobación correspondiente, a su vez, no cumplen con los estándares establecidos, generando de esta manera que no se cuenten con personal capacitado o idóneo para las labores que se pretenden realizar.

En lo que corresponde a las políticas de contratación de personal, se ha considerado a Chiavenato, (2011), representa el proceso a través del cual se elige el individuo adecuado para desarrollar el cargo previamente definido, dentro del sentido más amplio, se tiene que ser escoger al candidato ideal de acuerdo a las necesidades del cargo. Además, Saldaña et al. (2021) refiere que es una herramienta necesaria para que el sistema de reclutamiento funcione de la manera adecuada, obteniendo de esta

manera al personal idóneo para las labores. Debido a que contar con personal idóneo es uno de los principales objetivos que debe cumplir las organizaciones, puesto que en esto se basa el desarrollo de todas aquellas acciones lineamientos.

En cambio, para Contreras et al. (2017) refieren que es un proceso en el que se debe tomar en cuenta diversas variables a fin de poder obtener un personal adecuado para el puesto que se ha lanzado a convocatoria. Por otro lado, Rivera (2019) refiere que es el reclutamiento la persona que cuenta con el talento adecuado o el perfil intelectual y las habilidades que son necesarias para ocupar el puesto dentro del plazo determinado. Cuando se refiere a procesos de selección se encuentran una diversidad de perfiles, los mismos que deberán ser observados de manera detallada y someterse a evaluación, pues se busca que estos cumplan con lo solicitado a fin de que puedan desarrollar de la manera más óptima las labores que se les van a encomendar. (Agreda, 2017).

Desde la mirada de Rastrollo (2021) la contratación es una variable que persigue como objetivo seleccionar al individuo más capaz para establecerlo dentro del puesto de trabajo que necesita ser cubierto en la organización. Esta fase consiste principalmente en definir un conjunto de etapas y actividades donde se establezca con consistencia y puntualidad los atributos, competencias y experiencias que necesita poseer el profesional. Además, esta variable encierra otras sub etapas como son: el análisis de los requerimientos de la institución, la descripción del puesto a cubrir, la definición de la metodología de reclutamiento a utilizar, el desarrollo de las entrevistas, la elaboración de informes y por último la firma de contrato.

Por otra parte, Yangales (2021) enfatiza que el diseño de políticas de contratación se ha convertido en un instrumento directivo que hace posible que los gerentes pueden establecer con exactitud los puntos, cualidades, competencias, características y habilidades que necesitan reunir los profesionales que se encuentran en el mercado para formar parte de la

institución; también, por medio de este instrumento se refuerzan las políticas de contratación y se asegura de que el nuevo ingresante guarde similitud con la filosofía de trabajo que posee la empresa. Bajo lo dicho, es importante señalar que lo anterior permite que se obtenga un mayor nivel de desempeño tanto individual como grupal lo cual proporciona un mayor grado de calidad y mejores servicios. La variable representa un hecho consensual que requiere del absoluto consentimiento tanto de la empresa como del colaborador para que esté sea catalogado como válido. De igual manera, en su desarrollo se considera como parte importante al principio de primacía, es decir, exige la subordinación y remuneración.

De acuerdo a Contreras et al. (2017) luego de determinar la persona más apta para ocupar el puesto se realizan la descripción del documento donde ambas partes se comprometen a tener una relación estrechamente laboral, donde el personal se compromete a brindar sus servicios ya sean estos físicos o mentales y cumplir responsablemente con sus funciones encomendados, por otra parte, el empleador se compromete a brindar las condiciones necesarias para mejorar el usufructo del trabajo, de igual manera, ofrece la remuneración pactada oportunamente y vela por el bienestar del trabajador. Este documento contiene a su vez condiciones laborales y cláusulas que deben ser respetadas en su totalidad, además, se elabora en congruencia a las normas laborales generando un conglomerado de derechos y deberes que deben cumplirse.

En contraste con Florez (2017) el talento humano es un activo fundamental en cualquier organización, ya que se debe contar con personal calificado para las labores que se ejecutan logrará que la entidad cumpla dentro de los plazos establecidos sus metas. De acorde con Mejía (2018) resulta necesario el establecimiento de ciertas metas que deberán ser cumplidas dentro de un proceso de selección, obteniendo como resultado el talento más adecuado para el desarrollo efectivo de las labores para las que fue contratado. Buscando lograr de manera más sencilla la selección, búsqueda y captura del candidato ideal que reúna los elementos esenciales

que busca la institución para el cumplimiento objetivo de las labores. (Sitzmann et al. 2019).

Cuando se hace referencia a la prevalencia que posee el tema abordado los autores a Rodríguez y Calcerrada (2020) refieren que las organizaciones ejecutan el proceso de selección con el propósito de que los profesionales más sobresalientes ocupen un determinado espacio dentro de la organización, pero para que esto ocurra se debe realizar una previa evaluación para conocer sus habilidades y expertis. Para decidir la contratación de un personal, resulta necesario tener en cuenta sus habilidades y aptitudes, y si éstas se encuentran orientadas al desarrollo de los lineamientos de la organización. (Lozano y Sánchez, 2020). Las formas de contratación son diversas y se clasifican de acuerdo a la manera en cómo se describe el mismo, además, este obedece al tipo de entidad y el tiempo de duración del contrato. En diversas ocasiones es importante que se considere un período de prueba donde el profesional es observado minuciosamente por el contratista centrándose esencialmente en sus conocimientos, esfuerzo, habilidades y competencias individuales.

En tanto, para llevar a cabo un eficiente proceso de incorporación de personal es importante considerar dos elementos imprescindibles que de acuerdo a Rodríguez et al. (2017) son los siguientes: se debe tomar en cuenta los hechos esenciales que surgen en la institución los cuales se ven expuestos en la necesidad de cubrir una vacante, señalando tan bien el perfil de cada uno de los participantes, a fin de alcanzar un balance entre los dos y contar con el personal idóneo para el desarrollo. Según Ortiz et al. (2018) los evaluadores deben tomar en cuenta diversos criterios de ejecutar su proceso de selección de la manera más óptima posible, evaluando siempre el rendimiento de los postulantes en los diversos niveles.

De acorde con Goda et al. (2017), resulta necesario la optimización de los mecanismos usados dentro del proceso de selección, a fin de encontrar el mayor número de personal capacitado que cumpla con el perfil solicitado por la empresa, a fin de que den de entre todos los postulantes, obtener al

candidato idóneo para desarrollar las labores. Es en base a ellos que se tienen que los autores Salinas y Malpartida (2020) quienes prefieren que el desarrollo de técnicas va a permitir la identificación de la personalidad de cada uno de los postulantes a fin de poder determinar si es lo que busca la entidad para cubrir el plazo. Asimismo, de acorde con Hensvik y Rosenqvist (2019) para el Uso efectivo de diversas técnicas orientadas al proceso selección, deben reunir ciertas condiciones, entre los que se contemple la confiabilidad, la rapidez y, sobre todo, el asertividad.

Además, las bases técnicas permiten establecer las cualidades y competencias que debe reunir el personal para formar parte de la institución ya que esto asegura que el nuevo integrante pueda desarrollar de manera más efectiva sus labores. (Hoynes y Patel, 2018). En ese margen, Cuesta et al. (2018) profundizan que existe un problema al interior de los entes, instituciones y organizaciones públicas es que no poseen un área orientada a la gestión de personal, ocasionando que se desarrollen procesos ineficaces, y que no se obtenga los resultados deseados. A su vez Jhonson y roberto (2019) refieren que el movimiento y disposición de personal de manera rotativa son aquellas que representan mayor dificultad respecto al reclutamiento.

Estando de acorde a lo manifestado anteriormente, Krishnan y Scullion (2017) refieren que resulta preciso indicar que cada proceso de selección tiene sus características propias de acuerdo a las necesidades que presentan las mismas, debido a que no todas las entidades necesitan contar con el mismo tipo de personal, sino que éstos son orientados al tipo y/o la calidad de personal o profesional que se espera conseguir. De acorde con Van Dijk et al. (2020) Resulta necesario que cada entidad diseñe sus políticas de selección de personal orientado, en primer lugar, a sus necesidades y de acuerdo a ello, establecer cuál es el perfil que necesita contratar para cada puesto que va a ofertar, y en base a ellos medirán los postulantes para cada uno de los cargos, buscando de esta manera obtener al personal capacitado que cumpla a cabalidad con los trabajos que le van a hacer encomendados.

Según, Contreras et al. (2017), la gestión del personal con el tiempo se va poniendo modalidades según el tipo de gestión de cada empresa y de acuerdo a su necesidad para cumplir funciones, por lo que buscan elegir al cumplir ciertos requisitos y condiciones, mayormente la modalidad es una pequeña entrevista, para poder fijamente el comportamiento del concursante y la forma de desenvolverse frente a preguntas que tome el encuestador, referente a eso se consta de una puntuación de dar como contratado o esperar a que les llamen, ya que existen cantidad de postulantes por lo que tienen que calificar, y tomar la mejor decisión mediante la reunión de la organización para poder convocar a un personal adecuado, siendo así esto parte de un proceso mayormente casual y clásico, que se realiza las entrevistas de seleccionar un personal, donde todo va ir referente a lo que la empresa disponga condiciones según sus propias políticas para conseguir el personal idóneo y que se adecue a su forma de trabajo y retos ante ciertas oportunidades de trabajos.

Mientras tanto, Florez (2017), amerita que las políticas de gestión de personal lo dispone cada empresa según sus propios términos y condiciones de poder elegir un personal adecuado y que encaje a las actividades que creen que tiene la capacidad de poder asumir responsabilidades y ayudar a cumplir metas y objetivos como empresa, ya que lo que toda empresa requiere de seguir crecimiento económicamente y manteniendo su funcionamiento intacto, de tener sus propios valores como empresa, todo debido al funcionamiento de una organización competente que forma parte de mantener una comunicación significativa de poder controlar y dirigir, al mismo tiempo de ayudar a mantener un clima laboral factible, de poder lograr elegir a un personal que tenga la gran capacidad de rendimiento y acepte retos, según las misiones que se configuran.

Además, Mejía (2018) establece que existen diversas modalidades de contratación siendo una de estas el contrato verbal, es aquella donde la celebración se realiza específicamente por medio de palabras, es decir, se efectúa un acuerdo de tipo verbal entre la empresa contratante y el

profesional, dónde se acuerda específicamente las labores, el ambiente de prestación, el horario de prestación de servicios y el monto salarial. Otra modalidad de contratación es la tercialización, que consiste específicamente en definir un proceso en el cual se establece que el desarrollo de ciertas operaciones será efectuado por una parte externa. Es aquella acción donde una empresa selecciona a una entidad o persona natural para que esta realice de manera externa ciertas actividades que se requieren para finiquitar el bien.

Además, se tiene a la contratación por prestación de servicios este contrato es altamente habitual hoy en día puesto que es aquel dónde se contrata a un profesionista para que asuma un conjunto de obligaciones que son necesarias para el buen funcionamiento de la organización. Contrato fijo, es aquel documento donde se plasma explícitamente el tiempo de duración del contrato, o sea, la fecha donde el colaborador inicia sus labores y en la cual culmina sus responsabilidades. Por lo general, el contrato se renueva anualmente excepto si ocurriese en otras circunstancias donde la empresa busque un reemplazo temporal en cual se derive de la licencia por maternidad, vacaciones, entre otras. Contrato indefinido, es un acuerdo laboral cuyo atributo principal es que no posee una fecha de culminación solamente se establece el día de inicio de labores.

Adicionalmente, Salinas y Malpartida (2020) manifiestan que los trámites que se realizan para formalizar un acuerdo entre institución-colaborador se encuentra circunscritas por las siguientes actividades: Definición del tipo de contrato a realizar, es importante que se determine con antelación la modalidad de contrato que más se adecue a las necesidades de la compañía y de esta manera se defina claramente las ventajas que posee cada tipo de acuerdo. Redacción, es primordial que las cláusulas, deberes y derechos a se encuentren debidamente redactados en un documento para evitar cualquier contingencia que pueda suscitarse posteriormente.

Existen tipos de contratos en los que ya hay modelos anteriores, sin embargo, es importante que se realicen los ajustes pertinentes para salvaguardar a cada una de las partes. También, es crucial que se

establezca específicamente el puesto que ocupará el trabajador, su ocupación profesional, jornada de trabajo, tiempo de duración de las vacaciones, el monto retributivo y el tiempo de vigencia del contrato. Entrega de una copia del contrato que se ha firmado, el gerente de la empresa debe disponer de un ejemplar a los colaboradores que se han contratados sin alterar su contenido ni validez. Registro social, el representante legal del ente debe asegurar a todos sus colaboradores en el seguro social de manera que se salvaguarde su bienestar físico y mental.

En tanto, Cuesta et al. (2018) las actividades que rodean el proceso de contratación radican en función a las particularidades que posee cada institución y se efectúan conforme al giro de negocio, siendo las más importantes: Planificación, es aquella donde se define con objetividad los propósitos que se pretende conseguir, además, se realiza un análisis minucioso del cargo, se revisan los perfiles, se determinan las estrategias a emplear y los puntajes que se obtendrán en cada sub fase. Esta etapa es sumamente imprescindible, ya que en ella se determina el equipo de evaluadores que representarán a la organización, asimismo, se desglosa el presupuesto y se fija el tiempo de duración de la selección.

Reclutamiento, tiene sus inicios con la publicación del concurso respecto a las vacantes que están disponibles en la institución, además, engloba otros elementos como son la revisión de documentos relacionados con la experiencia de los postulantes y se define una primera entrevista para elegir a los candidatos preseleccionados. Evaluación, hace referencia al uso de metodologías e instrumentos de selección de los profesionales, incluyen también evaluaciones de tipo psicológicas para conocer a fondo las habilidades y actitudes que posea manera individual cada postulante.

Sin embargo, Rodríguez et al. (2017), establecieron que las políticas administrativas son un rol muy importante redactar las razones de qué tipo de personal se acepta dentro de la empresa, y cómo debe ser evaluado para pertenecer parte de la organización, y que condiciones de derecho laboral podría gozar, son las políticas que cada empresa propone detallar, de tal manera poder conseguir un personal idóneo y este en la capacidad

de poder cumplir las indicaciones que la empresa le propone según su tipo de contrato y para qué tipo de trabajo u ocupación va tomar su cargo de realizar sus actividades, y este proceso de desarrollo ayuda a que la empresa mantenga su formalidad, de que todo lo tenga bajo control en detalle según el tipo de personal que se va contratando con los datos personales y los beneficios que va obtener según su rendimiento, es de la mejor forma de contar con documentos ordenados de cada gestión, para así tener la información exacta de cada personal que cuenta tu empresa, y cuantos años va ocupando como colaborador dentro de la empresa.

Asimismo, Ortiz et al. (2018), afirmaron que las políticas de gestión del personal no solo se trata de poner condiciones de contratar, o de elegir al personal capacitado, con experiencia, y habilidades de poder ocupar un gran cargo de lograr metas dentro de la empresa que le contrata, sino también parte que la gestión del personal es un procedimiento de mantener el orden informativo de cada personal que va contratando, donde se acoge a registrar los datos personales, el cargo que va cumplir, sueldo, tiempo de trabajo, y cuantos años va acumulando su tiempo de trabajo dentro de la empresa, donde mayormente se encarga el departamento de RRHH de mantener esos datos intactos, y pertenecer a una planilla de registro, logrando así mantener la formalidad como empresa y derecho laboral. Por otra parte, también se refiere es que las políticas es parte de cómo poder mantener el orden de elegir un personal, y no tener una selección de alguien que mientan con su hoja de vida, sino de poder ser observado y evaluado, de que realmente cumple las expectativas de selección.

Según, Mejía (2018), establece que las políticas del personal se establecen cada momento, según la necesidad de la empresa, ya que algunas empresas son muy exigentes de poder publicar tantos requisitos de poder cumplir para ocupar el puesto, por su gran capacidad de emprendimiento y formalidad ante las demás empresas del mercado o porque son instituciones de grandes jerarquías que necesitan personal de gran algarabía profesional y buen cartón, y por otro lado algunas empresas no publican muchos detalles de cómo desena que se presente el postulante,

sino de poder detallar lo específico para poder entender qué tipo de personal necesitan, incluso ponen condiciones, para poder presentar tu hoja de vida como parte de detallar que estás en la capacidad y disposición de ocupar dicho puesto de trabajo; por lo tanto cada empresa tiene su forma de cómo poder brindar la información de contratar, pese a que los puestos son muy peleados, pero cada empresa sabe lo que quiere lograr, por lo que le exige encontrar el personal adecuado de ser competente y un profesional que ayude a conseguir crecimiento y desarrollar estrategias.

En tanto, Mejía (2018), estableció que la gestión del personal, es conseguir el perfil idóneo de contratar un personal, donde no se refiere al bonito rostro, sino a la capacidad experiencias, valores y ganas de ocupar el puesto, y de poder desenvolverse de tal forma que sorprende en la entrevista de trabajo, eso es la diferencia de poder conseguir desarrollar políticas que deslumbren en el tipo de personal que desees como tu empresa, de cumplir grandes responsabilidades según el tipo de funciones que se contrata, donde pasas a formar parte de una empresa de valores, y ayudes mediante tu profesionalismo a cumplir metas que la empresa se propone y estar dispuesto a seguir manteniendo en funcionamiento sus actividades, porque forma parte del mercado laboral, donde poder contar con personal de gran capacidad ayuda a que los propósitos sean cumplidos, y de que la empresa pueda conseguir mayores ingresos económicos y sumar de seguir emprendiendo con más fuerza ante el desarrollo de un nuevo plan empresarial.

Mientras tanto, Rivera (2019) , continuando con el tema de la gestión laboral es muy importante, mantener una información de cada personal, para poder saber el tipo de personal que ha logrado seleccionar y que sus grandes resultados de conseguir lograr metas, da la posibilidad de que está mostrando un buen rendimiento laboral, además esto hace parte de que el personal no solo está por la necesidad de trabajar, sino también de ponerse en el lugar de la empresa, de conseguir logros juntos, de ver que la empresa crezca económicamente y aumente su rentabilidad de seguir produciendo, de esa manera también se puede predecir que un buen clima laboral ayuda

a mantener una buena organización, que están conformados con personal profesional de saber cuáles sus funciones y de respetar las condiciones de la empresa, donde ellos pueden ya manejar sola la gestión administrativa, siendo algo increíble de seguir logrando alcanzar metas en el apoyo de todos lo que conforman parte de la empresa.

Además, Van Dijk et al. (2020), ameniza que las políticas de la gestión del personal es cómo parte de poner condiciones al área de recursos humanos, de cómo poder elegir un personal, según las necesidades que falta cubrir, por lo que necesitan de alguien especialista, con experiencia y que tenga sus ideas claras de ayudar a solucionar problemas cuando se presente, mayormente es lo básico, para poder conseguir un personal de calidad, es por eso que son sometidos a tipos de pruebas, hasta conseguir acumular un mayor puntaje, de lograr ocupar el puesto, y que la empresa te pueda felicitar que formaras parte de una empresa con grandes responsabilidades y más grandes del mercado, si así lo fuera. Muchas instituciones por tener su gran margen de imagen de ser formal y respetable, buscan un personal de más exigencia y que están en la misma talla que puede seguir marcando su empresa, donde esto ayudara de poder lograr seguir creciendo y manteniéndose con ese mismo honor de empresa, por lo cual fue calificado en el mundo de la competencia.

Para Rodríguez y Calcerrada (2020), la gestión de personal corresponde en que toda empresa de gran capacidad, referirse el cargo de contar con un área de recursos humanos de poder llevar el control, desde el momento que se selecciona, se contrata, de mantener su control de días de trabajos y entre otros derechos laborales, por lo que es importante mantener información a la empresa, de poder saber con qué tipo y cantidad de personal cuenta a su disposición, donde puede existir que algunos asciende de puesto, o se mantienen por mucho tiempo, donde toda esta información está al cargo de esta área, como parte de mantener su historial de trabajo al día, al necesitar en cualquier momento la directiva su información de su personal que maneja. Además, el cuidado del personal es de suma importancia de poder controlar, ante cualquier revisión externa

o interna, de esa manera cada personal poder identificarse cuál es su modalidad de contratación, y así no haber problemas de ciertas intervenciones o modificaciones de no estar de acuerdo.

Pero Lozano y Sánchez, (2020), señalan que no toda empresa necesita de ejercer políticas para elegir, donde su necesidad de conseguir algo rápido son calificados de inmediato sin publicidad o tantas preguntas, por lo que no es la modalidad de elegir un personal de gran capacidad, o de tener la garantía de que pueda ser el personal correcto, por lo que hacen de que no duren mucho tiempo, y estén a cada rato de cambio de personal, sin poder lograr desarrollar sus actividades de manera segura, logrando traer atraso de cumplir sus propias metas. Es por eso que es importante gestionar ciertos detalles como parte de política de la empresa, de poder elegir al personal correcto, de poder llevar un contrato por mucho tiempo, y que su servicio profesional sea de gran ayuda para la empresa, de poder ejercer cumplir sus labores y ayudar a conseguir desarrollar nuevos mecanismos que creen que es la mejor decisión, porque una empresa llenos de profesionales, hacen que compartan mayores experiencias profesionales y lograr una sola fuerza de hacer que se cumplan los objetivos.

Por su parte Hensvik y Rosenqvist (2019), predispone que las políticas de la gestión de personal es para mantener la formalidad de qué tipo de personal seleccionar y según las necesidades de su empresa necesita, donde no cualquier puede ocupar el tipo de rol que ellos manejan como empresa, por lo que es necesario detallar el tipo de perfil a seleccionar, y que su análisis y evaluación van a demostrar que es el seleccionado de cumplir con las debidas funciones que la empresa lo amerita mediante un contrato firmado por ambas partes (Hoynes y Patel, 2018)

Además, Contreras et al. (2017) sustentan que es un proceso en el que se debe tomar en cuenta diversas variables a fin de poder obtener un personal adecuado para el puesto que se ha lanzado a convocatoria. Asimismo, Rivera (2019) refiere que es él reclutamiento la persona que cuenta con el talento adecuado o el perfil intelectual y las habilidades que son necesarias para ocupar el puesto dentro del plazo determinado. Cuando se refiere a

procesos de selección se encuentran una diversidad de perfiles, los mismos que deberán ser observados de manera detallada y someterse a evaluación, pues se busca que estos cumplan con lo solicitado a fin de que puedan desarrollar de la manera más óptima las labores que se les van a encomendar.

Siguiendo con el orden de ideas, se tiene lo expresado por el autor Florez (2017) quién hace referencia que el talento humano es un activo primordial para cualquier organización, y es en base a ello que las organizaciones buscan contratar al personal idóneo que cumpla con los lineamientos establecidos del perfil con respecto al puesto de trabajo que se pretende cubrir. De acorde con Mejía (2018) Resulta necesario el establecimiento de ciertas metas que deberán ser cumplidas dentro de un proceso de selección, obteniendo como resultado el talento más adecuado para el desarrollo efectivo de las labores para las que fue contratado. Buscando lograr de manera más sencilla la selección, búsqueda y captura del candidato ideal que reúna los elementos esenciales que busca la institución para el cumplimiento objetivo de las labores.

Las políticas de contratación de personal contemplan cuatro dimensiones fundamentales: Perfil del puesto: están conformados por los diversos criterios que resultan indispensables para el desempeño de un determinado puesto laboral de una manera eficiente y eficaz. Para Vásquez (2004) quien refiere que los análisis del puesto de trabajo representan un procedimiento a través del cual se van a determinar los deberes y la naturaleza de las posiciones laborales. En cuanto al reclutamiento: representa la etapa inicial de todo el proceso incluyendo todas aquellas actividades y prácticas que son ejecutadas por la organización con la finalidad principal de identificar y atraer a los empleados calificados. Respecto a las evaluaciones, representa un punto clave y delicado de la entrevista, puesto que en este se analizan los datos recopilados para pronosticar la adecuación de acorde al puesto.

En cuanto a la entrevista: representa el proceso a través del cual se entrevista al candidato, con la finalidad de corroborar las aptitudes y

actitudes que tiene y que estas se encuentren orientados al puesto. Según Cellini y Turner (2019) es el encuentro entre el entrevistador y postulantes que se encuentra orientada a la comprensión de las perspectivas del mismo. Para Fila et al. (2017) es un discurso enunciado por el entrevistado con la finalidad de generar convicción en el entrevistador de que cuenta con las capacidades y aptitudes necesarias para el cargo que está postulando.

Respecto a la gestión de recursos humanos, de acuerdo a Chiavenato (2017) es el más negro orientado a generar el crecimiento del capital humano, tan fundamental dentro de las organizaciones de acorde a las capacidades que tiene cada uno de los colaboradores que labora dentro de la organización, buscando generar una interrelación entre los colaboradores y los directivos con la finalidad de generar un diálogo directo con respecto a los requisitos, necesidades y demandas que tienen los colaboradores. Así mismo, para Inga y Arosquipa (2019), refieren que es el proceso que se encuentra orientado a obtener los fines que rigen la licencia de una entidad mediante la selección reforzamiento y uso adecuado del personal. Fuensalida (2016) refiere que, es el proceso administrativo a través del cual una organización orienta los recursos necesarios para habilitar, atraer al personal que labora en la organización, asegurando de esta manera que cuenta con el personal apto y competente que asegura que sus procesos se deben de la mejor manera posible.

Para López et al. (2017), refiere que este factor es punto clave de una organización, puesto que en este se encuentra basado el funcionamiento y desarrollo óptimo de la misma. De acorde con los autores Montoya y Boyero (2018) quienes refieren que estos recursos son el punto clave de cada entidad, puesto que estos son los agentes ejecutores de todos los procesos internos que se ejecutan en la misma, generando de esta manera que de ellos dependa el nivel de productividad que tienen, y a la par del nivel del cumplimiento de aquellas metas u objetivos que tienen para el año en curso.

A su vez para Villanueva (2016) refiere que esta gestión tiene como finalidad el de capacitar a los colaboradores y brindarles ciertas estrategias para repotenciar sus habilidades y la adquisición de nuevos conocimientos que les serán de utilidad para el desarrollo efectivo de sus labores, siendo estos puntos clave dentro de una organización, puesto que su capital humano es el impulso que tiene la organización para el cumplimiento de aquellos planes que tiene trazados. Según Ahammad et al. (2020) refiere que las organizaciones tienen como fin la de alcanzar sus propósitos, es por ello que requieren la gestión adecuada de sus recursos, lo misma que facilitará el cumplimiento de sus metas, es por ello que el recurso humano representa un punto fundamental a tener en cuenta. De acorde con Alam et al. (2019), cada entidad debe desarrollar un modelo completo de gestión de personal.

Acorde con Valles (2020) el óptimo funcionamiento de las entidades está sujeto en gran medida a la participación que realiza el personal, ya que este constituye la pieza primordial que hace posible que se tenga un mayor nivel de competitividad en el mercado, logrando de esta manera que se alcance la sinergia de los recursos internos y que se convierta en un agente de aprendizaje continuo. No obstante, con el afán de alcanzar los objetivos es necesario que las cabezas organizacionales brinden al recurso humano las condiciones adecuadas en su puesto de trabajo para que de esta manera estos puedan afrontar los retos con un mayor nivel de asertividad y se garantice un mayor vínculo para finiquitar los programas, actividades y objetivos.

Asimismo, Armijos et al (2019) resaltan que en la actualidad se reconoce el valor que desempeñan las personas dentro de las instituciones pues estos promueven la gestión eficiente de la organización, permite que se concreten los objetivos, se ejecuten los proyectos dentro de lo previsto y se obtenga un mayor nivel de calidad respecto a los bienes y resultados que se esperan conseguir. Por medio del diseño de estrategias y actividades el personal gestiona los recursos delegados y adoptan actitudes positivas que permitan configurar el escenario en un ambiente dinámico y competitivo.

Desde esa óptica, se resalta que el talento humano es un actor estratégico para la promoción y desarrollo de la empresa pues por medio de sus habilidades y experiencia ganada se facilita el crecimiento acelerado de la entidad, se mejoran las actividades y se orientan a la excelencia operacional.

Por consiguiente, es importante que el departamento relacionado con la gestión de los colaboradores realice un continuo seguimiento sobre su sentir ya que esto facilitará que se retenga a los clientes internos más competitivos y se brinden la estabilidad que necesita. Además, Pitre et al (2020) los colaboradores representan elementos que hacen posible conseguir la eficiencia ya que las actividades que se llevan a cabo dentro de la organización son realizadas por lo general por los individuos, por tal hecho es que el comportamiento que muestran representa una condicional para contemplar los resultados a alcanzar. La fuerza laboral trabaja de manera coordinada con el personal que se sitúa en los demás departamentos de la entidad para conseguir un solo fin, sin embargo, las tareas que suelen desempeñar son diferentes pues estas responden a los requerimientos del departamento.

De acorde con Aoun (2017) quien refiere que esta gestión se encuentra conformada por diversas acciones que tienen como fin la contratación efectiva de un personal capacitado de acorde al diseño del perfil o las necesidades del perfil; teniéndose entre estas el reclutamiento del personal, la selección del mismo de acorde al perfil previamente establecido, a la par del programa de capacitación que éste recibirá con respecto a las labores que va a ejecutar al entrenamiento y sobre todo la valoración de su desenvolvimiento con el fin de obtener datos ciertos que puedan generar apoyo al desarrollo integral de esta gestión; logrando poder establecer el nivel de productividad que tiene un colaborador dentro de la entidad.

De acorde con Aguinis y Bakker (2021), esta gestión depende el cumplimiento de las metas que tienen como organización, es por esto que las instituciones han visto conveniente usar diversas tácticas que se

encuentran orientadas a obtener trabajadores eficientes y eficaces para desarrollar las labores encomendadas de manera adecuada, salvaguardando siempre los recursos públicos. Según Ahammad et al. (2020) refiere que las organizaciones tienen como fin la de alcanzar sus propósitos, es por ello que requieren la gestión adecuada de sus recursos, lo mismo que facilitará el cumplimiento de sus metas, es por ello que el recurso humano representa un punto fundamental a tener en cuenta. De acorde con López et al. (2017), refiere que cada entidad debe desarrollar un modelo completo de gestión de personal y que éstas guardan relación con los objetivos que plantea.

Aunado, a ello se tiene lo expuesto por para Fuensalida (2016) quien señala que es el proceso que se encuentra orientado finiquitar las actividades mediante el esfuerzo coordinado que desarrolla el personal, asimismo es importante señalar que a su vez es un proceso administrativo a través del cual una organización orienta los recursos necesarios para habilitar, atraer al personal que labora en la organización, asegurando de esta manera que cuenta con el personal apto y competente que asegura que sus procesos se deben de la mejor manera posible. Por lo tanto, las responsabilidades de buen desempeño no solamente recaen sobre el colaborador sino también en los directivos encargados de la gestión de las personas como los responsables de aplicar las estrategias necesarias para una adecuada utilización de las competencias del colaborador.

Para López et al. (2017), refiere que este factor es punto clave de una organización, puesto que en este se encuentra basado el funcionamiento y desarrollo óptimo de la misma. Según Aguinis y Bakker (2021), el enfoque de la gestión de personas ha ido cambiando paulatinamente a medida que se han desarrollado diferentes investigaciones para determinar los medios más eficientes y las estrategias aplicables a este campo, por lo tanto, las personas dedicadas a la gestión de este recurso muy importante, deben estar en constante capacitación o búsqueda de información para poder nutrirse de las competencias duras que le permitan tomar mejores

decisiones y elevar su grado de productividad pues de esta manera los colaboradores obtendrán los resultados esperados dentro de su área de trabajo que permitan mejorar el actuar colectivo de la organización, los cuales se traduce en mejoramiento de la competitividad organizacional debido a que mientras éstos sean más capaces de desarrollar las obligaciones realizadas de manera eficiente, mejores serán los resultados.

Por otro lado, Ahammad et al. (2020), sostienen que una adecuada gestión de personal no solamente está vinculado con la integración de responsabilidades de forma pragmática, sino que también debe integrar procedimientos estratégicos para fomentar espacios de recreación donde los colaboradores puedan interactuar con sus compañeros de trabajo y establecer vínculos laborales significativos que permitan la obtención de nuevos conocimientos multidisciplinarios para fortalecer sus capacidades de desempeño. Por lo tanto, sea la organización cumple con lo establecido dentro del contrato, se producirá una satisfacción o comodidad en el personal; también se encuentra la posibilidad de desarrollar una línea de carrera o mejoramiento del perfil profesional, de esta manera se debe tener en cuenta que muchos colaboradores no solamente buscan la generación de recursos financieros, sino que también están interesados en mejorar sus competencias a través de la ocupación de mejores puestos dentro de la organización para afrontar nuevos retos que incrementen su perfil.

Dentro de ello, se destaca la realización de actividades de confraternidad como una estrategia que ha sido utilizada desde hace mucho tiempo para mejorar las posibilidades de satisfacción laboral, teniendo en cuenta que muchas veces el colaborador está sometido a altas presiones para la entrega de resultados, lo cual genera enfermedades laborales o pensiones que afectan el nivel de desempeño y muchas veces provocan la renuncia, por ello, todos estos elementos deben ser considerados por el área de recursos humanos para diseñar las estrategias pertinentes que se pueda aplicar para disminuir los efectos negativos, buscando siempre el bienestar de los colaboradores en todo momento.

De acuerdo con los autores Alam et al. (2019), existen diferentes factores determinantes que orientan el proceso de administración de personal al interior de los entes públicos, en este grupo se destacan aquellas que permiten el mejoramiento del bienestar de los colaboradores a través de elementos tangibles como la entrega de remuneraciones justas, adecuadas y a tiempo teniendo en cuenta que muchas veces el colaborado prestará sus servicios a cambio de una subvención económica que le permitan suplir sus deseos personales y los de su familia. El objetivo que se persigue con el desarrollo eficiente del personal es alinear las praxis que realizan con la estrategia central de la organización, de tal manera que, se utilicen inteligentemente los recursos para conseguir el éxito empresarial, además, es importante destacar que las personas administran los recursos financieros y tecnológicos por ello se les debe brindar las capacitaciones necesarias para convertirse en agentes productivos capaces de afrontar situaciones adversas por medio de la innovación, creatividad y prospectiva.

Siguiendo a Fernández y Sánchez (2021) en la actualidad el mercado laboral ha cambiado grandemente puesto que las exigencias para ocupar un cargo se han convertido en uno de los requisitos que deben reunir las personas para ser altamente competitivas; en tal sentido, la labor que realizan los colaboradores que se encuentran desempeñando en el área de recursos humanos es arduo y delicado pues obliga a tener un cuidado estricto con los colaboradores que se están seleccionando, porque de este proceso depende el buen o mal desempeño que alcance la organización en los próximos ejercicios. Frente a lo expuesto es importante considerar que las organizaciones deben contar con herramientas que les permita estudiar y analizar de manera óptima los procesos de contratación de manera que las tareas que desarrolle el personal reclutado permitan consolidar lo esperado.

Bajo su óptica, Jiménez (2020) asevera que en las últimas décadas se viene utilizando el término recurso humano para referirse al principal componente con el que cuenta la organización, es decir, a las personas que

hacen posible la materialización de las propuestas y actividades de trabajo, sin embargo, este concepto ha ido transitando poco a poco dentro de las organizaciones hasta convertirse en uno de los principales actores estratégicos que permiten dar forma a los propósitos y conseguir la excelencia. Cada ser humano es diferente por eso es importante que la entidad posea una cultura de respeto y tolerancia, también, se debe señalar además que los jefes directos deben reunir habilidades blandas para gestionar adecuadamente las destrezas, perspectivas y actitudes de la fuerza laboral de manera que se gane la confianza de la fuerza laboral, exista un buen clima de trabajo y se fomente resultados altamente positivos a favor de la institución.

A vista de Córdova y Flores (2022) los elementos más importantes con el que dispone una entidad tanto social como lucrativa son las personas, ya que éstas permiten afrontar los cambios que se suscitan de manera adecuada, por lo tanto, es imprescindible que los dirigentes generen acciones que involucren el sentimiento de pertenencia y la satisfacción. Gestionar adecuadamente al talento humano consiste en aplicar políticas que busquen determinar las ventajas competitivas incorporando procesos de desarrollo individual para concretizar el surgimiento de la organización. Además, el personal se convierte en un instrumento imprescindible que faculta a las entidades modernas alcanzar un mayor nivel de desempeño a través del uso óptimo de los elementos institucionales, igualmente, permite ser competitivos, generar mayor valor, alcanzar los fines lucrativos, lograr el liderazgo deseado, tener un control adecuado sobre los procesos internos y simplificar las actividades internas.

Según Aoun (2017), se ha conocido de obra gran cantidad de organizaciones y empresas que no tienen en cuenta la entrega de capacitaciones en sus colaboradores para mejorar sus conocimientos, esto debido a un equivocado pensamiento que considera que el fortalecimiento de las competencias laborales favorecerá a la competencia directa, debido a que muchas veces los colaboradores mejoran su perfil profesional para optar por puestos de trabajo en otras organizaciones; sin embargo, la

gestión de las personas no solamente debe velar por el interés de la organización, sino que también debe permitir que los colaboradores tengan la oportunidad de superación, para ello, las capacitaciones constantes le permitirán desarrollar sus actividades encomendadas de forma efectiva y racional dentro del margen de tiempo establecido por lo que el beneficio principal se verá reflejado en la mejora de la competitividad integral de la organización, de modo que, se debe dejar sin efecto este tipo de pensamientos que solamente frenarán la posibilidad de desarrollo.

De acuerdo con Fuensalida (2016), la gestión de las personas es probablemente la disciplina que ha tenido más variaciones durante los últimos tiempos gracias a la integración de investigaciones por parte de personas capacitadas, por lo tanto, esto también ha significado un gran avance para las organizaciones debido a que pueden aplicar estas estrategias adecuando los a su realidad y el perfil organizacional, de modo que los resultados son mucho más eficientes para lograr la competitividad y la posibilidad de sobresalir dentro de su sector económico modo rubro comercial.

Para ello, es imprescindible contar con personas altamente capacitadas y comprometidas con los objetivos organizacionales debido a que estos elementos permiten alcanzar un mayor nivel de productividad y afianzar el grado de compromiso para hacerse cargo de las responsabilidades designadas a través de la búsqueda de los medios más favorables para conseguir los resultados que sobrepasan los estándares determinados, lo cual solamente podrá ser logrado cuando los colaboradores realmente están comprometidos e involucrados con la filosofía organizacional para lograr el desarrollo.

De igual manera, López et al. (2017), sostienen que la importancia de gestionar las personas está relacionada con la posibilidad de mejorar significativamente las habilidades del personal para que de esta manera su nivel de desenvolvimiento sea óptimo y puedan alcanzar satisfactoriamente

los roles atribuidos de acuerdo a la estructura organizacional para poder cumplir con los objetivos que conlleven al éxito integral; asimismo, se debe considerar que muchas veces existen cambios al interior del ente por lo que la fuerza laboral que se ubica en el departamento asociado a la gestión del personal deben tener la capacidad suficiente para gestionar el cambio de manera correcta a través de la realización de actividades que permita los colaboradores vislumbrar el lado positivo del proceso de cambio, de modo que se pueda eliminar aquellas barreras y lograr una mejora significativa a través del cambio de paradigmas y la integración de nuevos procedimientos o equipos que mejoren los resultados organizacionales.

Asimismo, se debe destacar la responsabilidad del personal directivo para comunicarse de manera eficiente durante los procesos de cambio, de modo que la incertidumbre de los colaboradores se vaya disminuyendo a medida que acceden a la información necesaria respecto a las ventajas de integrar el proceso de cambio. Adicionalmente, Ruiz (2021) indica que es deber del departamento de gestión de personal contribuir a la mejora del desempeño sinérgico de la organización encontrando las metodologías adecuadas para alcanzar de forma eficiente los propósitos, por consiguiente, la labor específica que posee el área en mención está relacionado con la identificación de las necesidades prioritarias de la fuerza laboral a través de la aplicación de instrumentos que permitan conocer el nivel de bienestar.

Aunado a esto, otra de las funciones se encuentra relacionada con conseguir el involucramiento de la fuerza laboral de forma voluntaria en todas y cada una de las actividades que se han previsto concretizar durante la jornada laboral. Definir las áreas de mejora que posee el personal para garantizar un mayor desenvolvimiento de sus funciones por medio de la realización de talleres y programas de capacitación. Identificar y seleccionar a los profesionistas más idóneos que se encuentran dentro del mercado laboral para invitarlos a formar parte del ente. Según los autores Montoya y Boyero (2018), para que una organización pueda desarrollar las

actividades que son necesarias para su crecimiento, es fundamental que se cuente con los colaboradores capacitados para alcanzar las actividades que son designadas como parte de su responsabilidad, además para poder afrontar diversos retos o problemas que se puede suscitar dentro del campo laboral de manera e inopinada.

Por lo tanto, se considera a las personas como los elementos indispensables dentro de las organizaciones debido a que, a diferencia de las máquinas, las personas pueden tomar decisiones coherentes de acuerdo a su experiencia y el área donde se encuentren, de modo que se pueda resolver conflictos de manera inmediata o se pueda generar los reportes a respectivos al área indicada para tomar las decisiones respectivas. Bajo ese marco, la administración de personal debe encargarse de fortalecer diferentes habilidades que permitan incrementar el nivel de desempeño laboral, para ello se necesita de un análisis interno que ayudará determinar el perfil del puesto y la responsabilidad de relacionadas, de modo que al mismo tiempo se determine las estrategias de gestión necesarias para posibilitar el cumplimiento óptimo.

Por otro lado, Villanueva (2016), sostiene que muchas veces las organizaciones han sido exigentes con sus colaboradores al momento de solicitar resultados de desempeño óptimos, sin embargo, el área de recursos humanos no cumplido sus responsabilidades a cabalidad para fortalecer sus competencias y la entrega de las condiciones tangibles e intangibles necesarias, dentro de las cuales se encuentra la ausencia de un acompañamiento para actuar como soporte cuando se presenta situaciones adversas donde el colaborador no tiene una noción clara sobre la forma en cómo debe actuar para superarlas, por ello, muchas veces, este tipo de omisión de responsabilidades por parte de la gestión de personas provoca que los colaboradores cetes motiven dentro de su puesto de trabajo. Por consiguiente, debe considerar sus responsabilidades dentro del desarrollo de las actividades laborales para cumplir con cada una de

ellas tal como lo estipulan las normativas internas para fortalecer los resultados.

Asimismo, Montoya y Boyero (2018) refiere que los recursos humanos representan el talento clave de una entidad, puesto que ellos son los ejecutores de los procesos que hacen funcionar esa organización. A su vez para Villanueva (2016) refiere que esta gestión posee como fin el brindar a los colaboradores diversas estrategias y espacios para desarrollar sus habilidades. De acorde con Aoun (2017) esta gestión ejecuta diversas funciones como el reclutamiento de personal, la selección del colaborador con el perfil adecuado, la capacitación, el entrenamiento y la evaluación de su desempeño, a fin de obtener datos verídicos que puedan ayudar a generar las buenas praxis del capital humano en una entidad.

Resulta cada vez más importante que las organizaciones se enfoquen en esta gestión por lo que Aguinis y Bakker (2021) refiere que las entidades deben utilizar estrategias orientadas a obtener colaboradores eficientes y eficaces para desarrollar sus labores de manera adecuada. Según Ahammad et al. (2020) refiere que las organizaciones tienen como fin la de alcanzar sus propósitos, es por ello que requieren la gestión adecuada de sus recursos, lo misma que facilitará el cumplimiento de sus metas, es por ello que el recurso humano representa un punto fundamental a tener en cuenta. De acorde con Alam et al. (2019), refiere que cada entidad debe desarrollar un modelo completo de gestión de personal y que éstas guardan relación con los objetivos que plantea.

Con respecto a las dimensiones, se tiene lo expuesto por Chiavenato (2017) son: Admisión de personas; representa el proceso a través del cual se da la captación del personal, donde desempeña un rol imprescindible, que el reclutamiento y la selección del personal, pues ambos simbolizan las características y métodos empleados por la entidad. Respecto al desarrollo de personas; las organizaciones no solamente se encuentran basadas en generar información relevante a sus colaboradores, sino también tiene que

ver el forjamiento del camino que le permita la adquisición de nuevo conocimiento con el fin de generar un aumento de la productividad y, por último, la compensación de personas; representa el incentivo más usado para la motivación de la fuerza laboral y sirve para suplir las necesidades personales.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

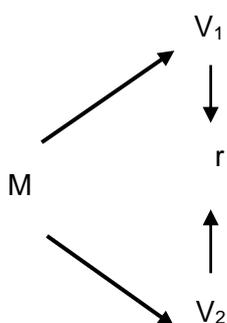
Tipo de estudio

Básica, debido a que se busca generar mayor sabiduría respecto a aquellos fenómenos que son materia de estudio. (Hernández – Sampieri & Mendoza 2018).

Diseño de investigación

Diseño no experimental y de nivel correlacional, porque el fin del estudio es generar conocimiento con respecto a la relación entre dos o más fenómenos que son materia de estudio. (Hernández – Sampieri & Mendoza 2018). Transversal, Sánchez et al., (2018), debido a que sólo se recolectaron los datos para la investigación en un punto determinado del tiempo. La presente investigación pertenece al enfoque **cuantitativo**, cuyo fin es la descripción de diversas características propias de un grupo el mismo que fue sujeto de estudio y la investigación.

El diseño se acentúa en el siguiente esquema:



Dónde:

- M** = Muestra
- V1** = Políticas de contratación de personal
- V2** = Gestión de recursos humanos
- r** = Relación

3.2. Variables y Operacionalización

Variables:

V1 = Políticas de contratación de personal

V2 = Gestión de recursos humanos

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población

Condori (2020), es un conglomerado de personas u objetos que son parte de un determinado estudio. Compuesta por 70 colaboradores de la UGEL San Martín, Tarapoto

Criterios de selección

Inclusión: Colaboradores nombrados y CAS.

Exclusión: Personal locador y los jefes de área.

3.3.2. Muestra

Se tomó al total de miembros que conforman la población inicial.

3.3.3. Muestreo

No aplica ya que la muestra es censal.

3.3.4. Unidad de análisis

Un trabajador de la UGEL San Martín, Tarapoto

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

La técnica fue la encuesta la cual facilitó la evaluación de los investigados, para recolectar información adecuada para el desarrollo del estudio. Para Torres et al. (2021), es aquella técnica que permite

la estandarización y uniformización de la recolección de información de manera confiable.

Instrumento

Para la medición de la variable política de contratación de personal, cuyo fin es recolectar información acerca de la variable, será el cuestionario que es de autoría propia, que tiene 16 enunciados, dividido en 4 dimensiones. La escala fue la ordinal con una valoración de: Nunca = 1, Casi nunca = 2, A veces = 3, Casi siempre = 4, Siempre = 5, la variable fue medida en tres niveles: **Bajo (16 – 37), medio (38 – 59) y alto (60 – 80)** trabajando para los intervalos, de acuerdo a los valores mínimos y máximos, según los resultados de cada variable

Para la medición de la variable gestión de recursos humanos, cuyo fin es recolectar información acerca de la variable, fue el cuestionario que es de autoría propia, tiene 15 enunciados, dividido en 3 dimensiones. La escala fue la ordinal con una valoración de: Nunca = 1, Casi nunca = 2, A veces = 3, Casi siempre = 4, Siempre = 5, la variable fue medida en tres niveles: **Bajo (15 – 35), medio (36 – 55) y alto (56 – 75)** trabajando para los intervalos, de acuerdo a los valores mínimos y máximos, según los resultados de cada variable

Validez

Para lograr la determinación de la validez de estos instrumentos, se hizo uso de una evaluación por parte de 3 conocedores en la materia, los mismos quedarán conformidad de la misma a través de su firma.

En la presente tabla, que se consignaron los datos resultantes de la prueba de validez, los cuales fueron emitidas por el juicio de los expertos, quienes emitieron su valoración, para la primera variable al promediarlos dieron como resultado un total de 4.76, el mismo que hizo referencia a un 95% de similitud, y para la segunda variable al promediarlos dieron como resultado un total de 4.7, el mismo que hizo referencia a un 94% de similitud.

Confiabilidad

Con el afán de lograr la determinación de la confiabilidad, se realizó el coeficiente Alfa de Crombach. Los mismos que para resultar confiable estos instrumentos deberán obtener un valor mayor a 0.70 (Hernández et al., 2014).

Acorde con los datos obtenidos respecto a la variable contratación del personal se obtuvo un valor numérico de 0.971 que al ubicarse por encima del valor referido (0.70), resulta significativo, por lo que se aduce que el cuestionario posee una fuerte confiabilidad.

Para la variable gestión de recursos humanos, se procedió también a calcular el nivel de confiabilidad del cual se obtuvo un valor igual a 0.978 que al ser mayor a 0.70 resulta significativo, por lo que se establece que el instrumento posee una fuerte confiabilidad.

3.5. Procedimientos

Para dar inicio esta investigación, resulto necesario la determinación de la problemática, y partiendo de ello se dio el establecimiento de los problemas específicos, así como de los objetivos de investigación, seguidamente se han planteado a su vez las justificaciones del estudio, dando como acto seguido la estructuración del marco teórico, donde se dio el baseo de información proveniente de la recopilación de información de acorde a las variables, aunado a ello se desarrolló los aspectos metodológicos de la investigación, y posteriormente se dio inicio a la recolección de información por parte del investigador. Después de ello se dio la tabulación respectiva de los resultados, a fin de comprobar o refutar hipótesis, y dando pase a las conclusiones y las sugerencias respectivas.

3.6. Métodos de análisis de datos

Se procedió a realizar el análisis de los datos obtenidos por medio del programa Excel ya que a través de este se puede tabular los resultados que se han consignado a partir del procesamiento estadístico de datos, puesto que la prueba de normalidad del kolmogorov tuvo una distribución de datos no normales, por ende, aplicaremos el Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

El estudio se efectúa dentro de los principios éticos, que son: beneficencia, hacer el bien dentro de un marco que se respeten los derechos de cada autor y se cuente con el consentimiento de los colaboradores que son objeto de estudio y que además sea razonable dentro de los principios de la ética internacional, como el principio de beneficencia/no maleficiencia, que garantiza que a medida que avanza la investigación sólo se busca el bien, y no se pretende dañar nada relacionado con la investigación. Además, defiende el principio de justicia, asegurando que quienes participen en la investigación sean tratados con respeto e igualdad, brindándoles las mismas condiciones de participación y promoviendo la equidad y la igualdad.

IV. RESULTADOS

4.1. Describir el nivel de políticas de contratación en la UGEL San Martín, Tarapoto – 2022.

Tabla 1

Nivel de políticas de contratación.

Escala	intervalo	frecuencia	Porcentaje
Bajo	16 – 37	21	30 %
Medio	38 – 59	34	49 %
Alto	60 - 80	15	21 %
Total		70	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la UGEL San Martín, Tarapoto.

Interpretación:

En lo referido al nivel de políticas de contratación en la UGEL San Martín, Tarapoto – 2022, es predominantemente “Medio” en 49% (34), “Bajo” en 30% (21) y el 21% (15) se ubicó en el nivel “Alto”

4.2. Identificar el nivel de gestión de recursos humanos en la UGEL San Martín, Tarapoto – 2022.

Tabla 2

Nivel de gestión de recursos humanos.

Escala	intervalo	frecuencia	Porcentaje
Bajo	15 – 35	27	39 %
Medio	36 – 55	28	40 %
Alto	56 - 75	15	21 %
Total		70	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la UGEL San Martín, Tarapoto.

Interpretación:

Respecto al nivel de gestión de recursos humanos en la UGEL San Martín, Tarapoto – 2022, es predominantemente “Medio” en 40% (28), “Bajo” en 39% (27) y el 21% (15) se ubicó en el nivel “Alto”.

Prueba de normalidad

En el estudio se empleó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, ya que el total de colaboradores a investigar fueron más de 50 personas, a partir de esta prueba se define si los datos recogidos corresponden a una distribución de tipo normal o no y en base a ello se define la metodología para emplear en la prueba de contrastación de hipótesis.

Tabla 3

Prueba de normalidad de las dimensiones de las políticas de contratación de personal y la gestión de recursos humanos

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Políticas de contratación de personal	,180	70	,000
Perfil del puesto	,169	70	,000
Reclutamiento	,146	70	,001

Evaluaciones	,157	70	,000
Entrevista	,134	70	,003
Gestión de recursos humanos	,124	70	,009

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Interpretación:

Puesto que el valor de sig. = 0,000 para las políticas de contratación de personal, 0,000 para la dimensión perfil del puesto, 0,001 para reclutamiento, 0,000 para evaluaciones, 0,003 para entrevista; el valor de sig. = 0,009 para la gestión de recursos humanos; 0,007 para la dimensión admisión de personas, 0,095 para desarrollo de personas, y 0,002 para compensación de personas; se acepta la H_0 , por lo tanto, aplicaremos el Rho de Spearman.

4.3. Identificar la relación entre el perfil del puesto y la gestión de recursos humanos en la UGEL San Martín – 2022.

Tabla 4

Relación entre el perfil del puesto y la gestión de recursos humanos

		Perfil del puesto		Gestión de recursos humanos	
Rho de Spearman	Perfil del puesto	Coeficiente de correlación	1,000	,961**	
		Sig. (bilateral)	.	,000	
		N	70	70	
	Gestión de recursos humanos	Coeficiente de correlación	,961**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	.	
		N	70	70	

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

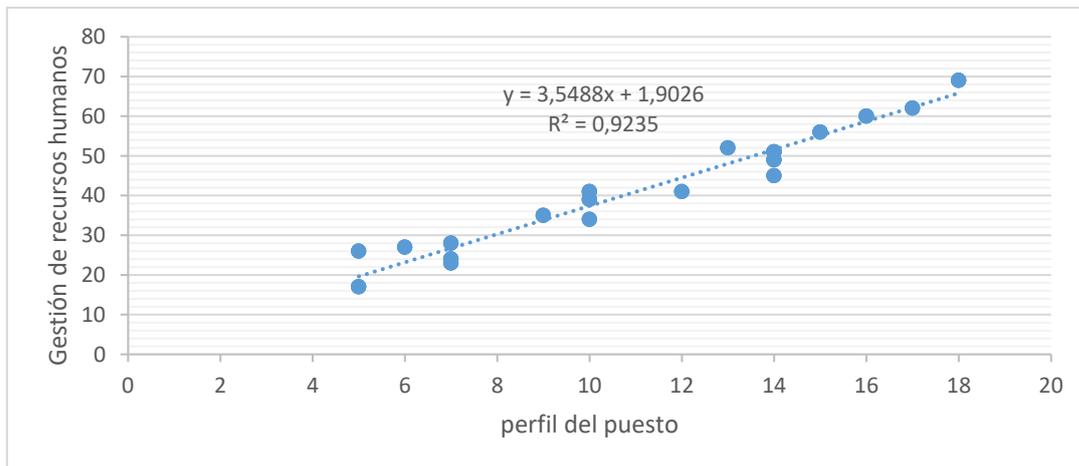
Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Interpretación:

La tabla 4 evidencia la correlación entre el perfil del puesto y la gestión de recursos humanos, en la cual se observa que existe relación entre ellas, por tener un valor de $Rho = 0,961$ y $p \text{ valor} = 0,000$ ($p < 0,05$); por consiguiente, se acepta la hipótesis alterna: existe relación entre el perfil del puesto y la gestión de recursos humanos.

Figura 1

Coefficiente de determinación entre el perfil del puesto y la gestión de recursos humanos.



Fuente: Base de datos trabajado en SPSS versión 25.

Interpretación:

En la figura 1 que se muestra se puede evidenciar un coeficiente de determinación cuyo valor es de 0.9235, el cual refleja que el 92.35% del perfil del puesto se encuentra influenciada por la gestión de recursos humanos.

4.4. Relación entre el reclutamiento y la gestión de recursos humanos en la UGEL San Martín – 2022.

Tabla 5

Relación entre el reclutamiento y la gestión de recursos humanos

			Reclutamiento	Gestión de recursos humanos
Rho de Spearman	Reclutamiento	Coeficiente de correlación	1,000	,962**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Gestión de recursos humanos	Coeficiente de correlación	,962**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

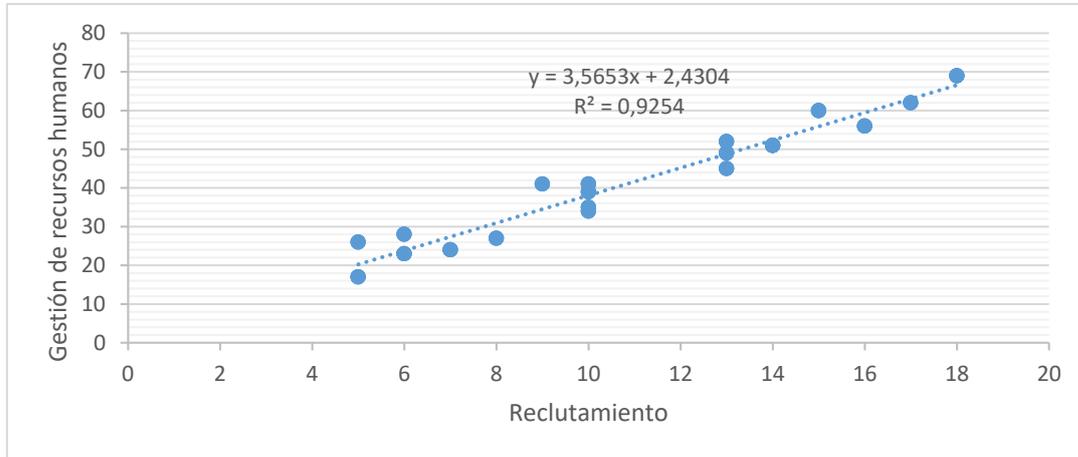
Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Interpretación:

La tabla 5 muestra la correlación entre el reclutamiento y la gestión de recursos humanos, donde se observa que existe relación entre ellas, por tener un valor de Rho= 0,962 y p valor = 0,000 ($p < 0,05$); por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna: existe relación entre el reclutamiento y la gestión de recursos humanos.

Figura 2

Coeficiente de determinación entre el reclutamiento y la gestión de recursos humanos



Fuente: Base de datos trabajado en SPSS versión 25.

Interpretación:

La figura 2 permite observar que existe un coeficiente de determinación de 0.9254 evidenciándose que el 92.54% del reclutamiento, es influenciada por la gestión de recursos humanos.

4.5. Relación entre las evaluaciones y la gestión de recursos humanos en la UGEL San Martín – 2022.

Tabla 6

Relación entre las evaluaciones y la gestión de recursos humanos

			Evaluaciones	Gestión de recursos humanos
Rho de Spearman	Evaluaciones	Coeficiente de correlación	1,000	,930**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Gestión de recursos humanos	Coeficiente de correlación	,930**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

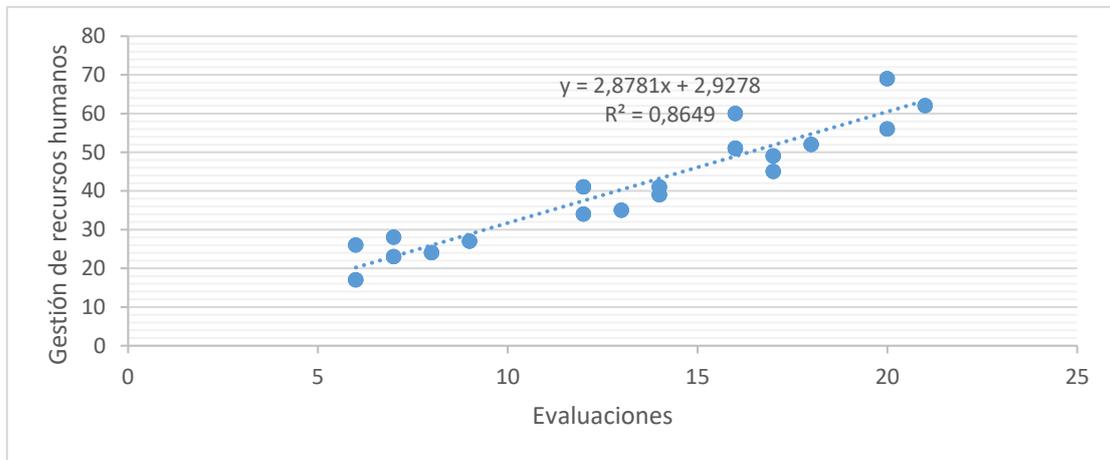
Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Interpretación:

La tabla 6 muestra la correlación entre las evaluaciones y la gestión de recursos humanos, donde se muestra que existe relación, por tener un valor de Rho= 0,930 y p valor = 0,000 ($p < 0,05$); por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna: existe relación entre las evaluaciones y la gestión de recursos humanos.

Figura 3

Coeficiente de determinación entre las evaluaciones y la gestión de recursos humanos



Fuente: Base de datos trabajado en SPSS versión 25.

Interpretación:

La figura 3 permite observar que existe un coeficiente de determinación de 0.8649 evidenciándose que el 86.49% de las evaluaciones, es influenciada por la gestión de recursos humanos.

4.6. Relación entre la entrevista y la gestión de recursos humanos en la UGEL San Martín – 2022.

Tabla 7

Relación entre la entrevista y la gestión de recursos humanos

			Entrevista	Gestión de recursos humanos
Rho de Spearman	Entrevista	Coeficiente de correlación	1,000	,951**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Gestión de recursos humanos	Coeficiente de correlación	,951**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

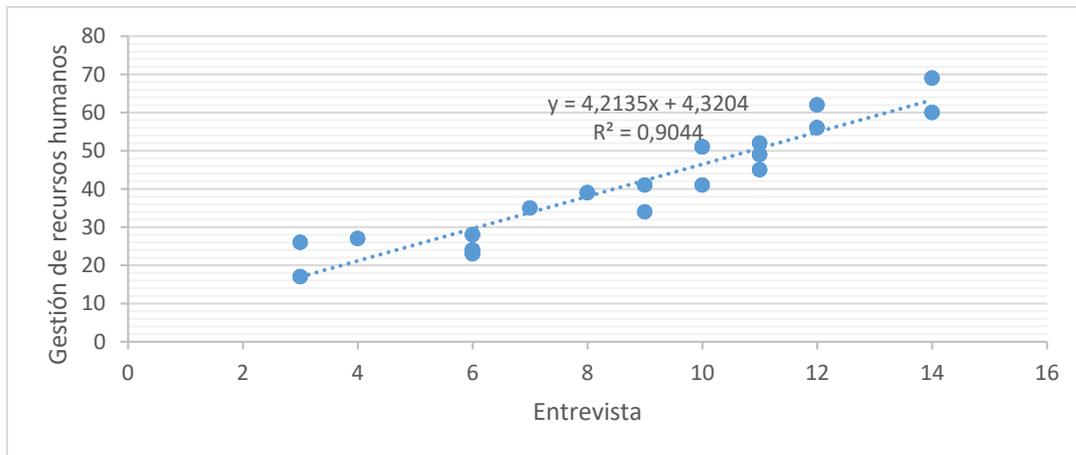
Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Interpretación:

La tabla 7 muestra la correlación entre la entrevista y la gestión de recursos humanos, donde se observa que existe relación entre ellas, por tener un valor de Rho= 0,951 y p valor = 0,000 ($p < 0,05$); por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna: existe relación entre la entrevista y la gestión de recursos humanos.

Figura 4

Coeficiente de determinación entre la entrevista y la gestión de recursos humanos



Fuente: Base de datos trabajado en SPSS versión 25.

Interpretación:

La figura 4 permite observar que existe un coeficiente de determinación de 0.9044 evidenciándose que el 90.44% de la entrevista, es influenciada por la gestión de recursos humanos.

4.7. Relación entre las políticas de contratación de personal y la gestión de recursos humanos en la UGEL San Martín, Tarapoto – 2022.

Tabla 8

Relación entre las políticas de contratación de personal y la gestión de recursos humanos

		Políticas de contratación de personal			Gestión de recursos humanos		
Rho de Spearman	Políticas de contratación de personal	Coeficiente de correlación	1,000	,958**			
		Sig. (bilateral)	.	,000			
		N	70	70			
	Gestión de recursos humanos	Coeficiente de correlación	,958**	1,000			
		Sig. (bilateral)	,000	.			
		N	70	70			

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

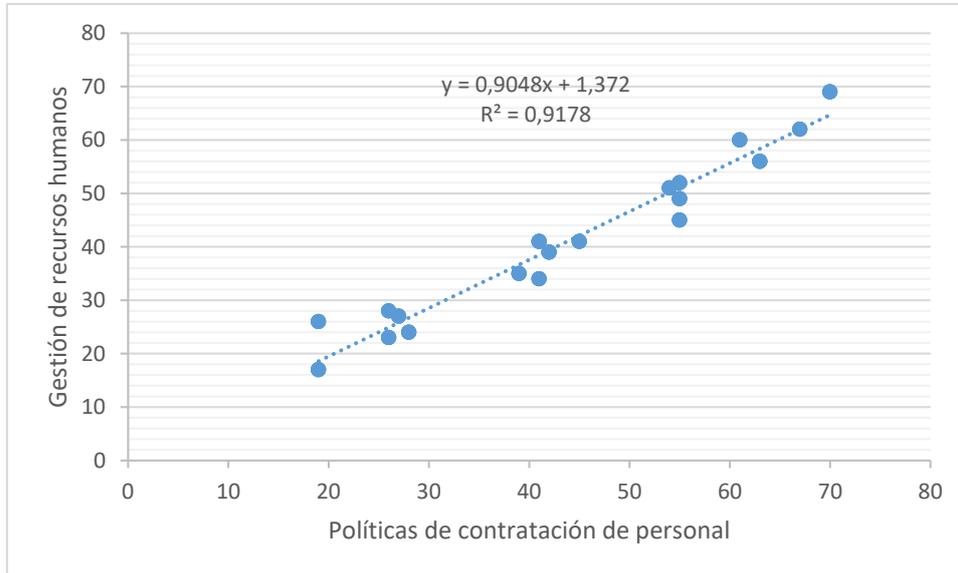
Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Interpretación:

La tabla 8 muestra la correlación entre la variable de las políticas de contratación de personal y la gestión de recursos humanos, donde se observa que existe relación entre ellas, por tener un valor de Rho= 0,958 y p valor = 0,000 ($p < 0,05$); por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna: existe relación significativa entre las políticas de contratación de personal y la gestión de recursos humanos.

Figura 5

Coeficiente de determinación entre las políticas de contratación de personal y la gestión de recursos humanos



Fuente: Base de datos trabajado en SPSS versión 25.

Interpretación:

La figura 5 permite observar que existe un coeficiente de determinación de 0.9178 evidenciándose que el 91.78% de las políticas de contratación de personal, es influenciada por la gestión de recursos humanos.

V. DISCUSIÓN

Para este capítulo, se toma en cuenta los resultados que se han obtenido después de abordar el análisis correspondiente, para ello se inició tomando en cuenta que el nivel de políticas de contratación, es medio en 49 %, bajo en 30 % y alto en 21 %, en base a los resultados se deben a que no se evalúa la formación académica del personal en el proceso de selección, y no se realiza publicidades en los principales medios para el reclutamiento del personal. Este resultado es coincidente con Rastrollo (2021), quienes concluyeron que, cuando se habla de la contratación del personal, está tiene una doble dimensión, como primero es la mitigante, la responsabilidad tanto administrativa como penal, a su vez, se pueden identificar los intereses particulares de las empresas. A su vez, desde la perspectiva del interés general que es perseguido por el Derecho administrativo, se tiene que es la incorporación de los programas de cumplimiento, configurando esto como un instrumento preventivo para luchar contra la corrupción dentro de las entidades públicas.

Además, el nivel de gestión de recursos humanos, es medio en 40 %, bajo en 39 % y alto en 21 %, en base a los resultados se deben a que la institución no brinda incentivos económicos y no económicos al personal, asimismo, no brinda premios al personal por el cumplimiento de sus metas. Esto coincide con Armijos et al (2019) quienes determinaron que, a raíz de esta investigación se ha podido señalar que con respecto a la gestión del personal con el pasar de los tiempos ha representado un punto fundamental de las organizaciones puesto que con el paso de los años su valor ha crecido de manera exponencial, ya que no solamente no se habla de la contratación y selección de los empleados, sino que también tiene que tenerse en cuenta las políticas de empresariales, las mismas que están orientadas a planear, organizar, coordinar, desarrollar y sobre todo, llevar un control específico del desempeño. Asimismo, es congruente con Pitre et al (2020) quienes en su estudio concluyeron que, de acuerdo a la investigación, se tiene que el entrenamiento de los recursos humanos en cualquier organización es un punto fundamental para poder encauzar el

desarrollo óptimo de una empresa. Asimismo, representa un proceso estratégico por el que debe pasar cada empresa a fin de que pueda incorporarse de una manera muy efectiva. Asimismo, esta facilita que los colaboradores siempre se encuentren al día con las tendencias y actualidades de sus áreas de trabajo, generando de esta manera que se cumpla con estándares solicitados por el mercado.

Por otro lado, se consideró también que existe relación entre el perfil del puesto y la gestión de recursos humanos en la UGEL San Martín – 2022, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman fue de 0,961 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$), además, solo el 92.35 % del perfil del puesto influye en la gestión de recursos humanos; esto conlleva a establecer que, mientras mejor se realice la determinación del perfil de los puestos dentro de la institución, mayor será el nivel de gestión de los recursos humanos, de modo que los resultados serán beneficiosos. Esto es congruente con Valles (2020) quien concluyó que, de cómo se puede inferir de la información recolectada, se tiene que ElectroOriente como una entidad del Estado, y como muchas otras, se encuentra afectado por la influencia política al momento de ejecutar su proceso de selección conllevando a la existencia de una discontinuidad entre la alta dirección y la poca capacidad de personal calificado para lograr las metas de acuerdo con las labores y el cumplimiento de lo que ellos metas o planes que ya están previamente establecidos.

Además, existe relación entre el reclutamiento y la gestión de recursos humanos en la UGEL San Martín – 2022, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman fue de 0,962 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$), además, solo el 92.54 % del reclutamiento influye en la gestión de recursos humanos; de esta manera, mientras mejor se lleve a cabo la etapa de reclutamiento por parte de la entidad, mejor será el nivel de resultados obtenidos por la gestión de los colaboradores, por lo tanto, es fundamental garantizar un óptimo desarrollo para obtener resultados consistentes. Esto coincide con Jiménez (2020) cuya

investigación concluyó en que, se pudo observar de la información que se tuvo a mano, se ha podido señalar que la gestión del personal en las organizaciones no se ha desarrollado de manera adecuada raíz de que el personal presenta problemas para poder autodeterminar aquellos puntos internos que deben mejorarse para ejecutar de manera eficiente sus labores, siendo esto punto fundamental para poder trabajar en las mejoras, a fin de lograr el desarrollo efectivo de todas las actividades de una organización. Asimismo, es concordante con Ruiz (2021), quien concluyó que, en referencia a la gestión de los colaboradores, se tiene que esta no promueve la integración de valores éticos en las buenas prácticas, asimismo, demuestra un nivel deficiente con respecto a realizar adecuadamente sus procesos para seleccionar personal, y a que esto en muchos casos son ejecutados sin la autorización y aprobación correspondiente, a su vez, no cumplen con los estándares establecidos, generando de esta manera que no se cuenten con personal capacitado o idóneo para las labores que se pretenden realizar.

Asimismo, existe relación entre las evaluaciones y la gestión de recursos humanos en la UGEL San Martín – 2022, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman fue de 0,930 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$), además, solo el 86.49 % de las evaluaciones influye en la gestión de recursos humanos; de esta manera, mientras mejor se lleve a cabo la etapa de evaluación de los colaboradores por parte de la entidad, mejor será el nivel de resultados obtenidos por la gestión de los colaboradores, por lo tanto, es fundamental garantizar un óptimo desarrollo para obtener resultados consistentes. Esto coincide con Fernández y Sánchez (2021), cuyos autores concluyeron que, se tiene que los organismos públicos, no sólo hablando de los gobiernos, se encuentran ante una situación donde el factor humano representa un punto fundamental en el cumplimiento efectivo de los metas que tienen trazado, promoviendo una transformación positiva orientada en los nuevos esquemas administrativos y de todos aquellos nuevos planteamientos que requiere la organización. A su vez, se han identificado y demostrado ciertas

deficiencias que se encuentran asociadas a las prácticas de cualificación de estos recursos, entre los que se encuentra una contratación de personal sin una previa licitación.

También se tomó en cuenta que existe relación entre la entrevista y la gestión de recursos humanos en la UGEL San Martín – 2022, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman fue de 0,951 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$), además, solo el 90.44 % de la entrevista influye en la gestión de recursos humanos; de esta manera, mientras mejor se lleve e acabo la entrevista a los postulantes por parte de la entidad, mejor será el nivel de resultados obtenidos por la gestión de los colaboradores, por lo tanto, es fundamental garantizar un óptimo desarrollo para obtener resultados consistentes. Esto coincide con

Finalmente, se tuvo en cuenta que existe relación entre las políticas de contratación de personal y la gestión de recursos humanos en la UGEL San Martín – 2022, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman fue de 0,958 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$); además, solo el 91.78 % de las políticas de contratación de personal influye en la gestión de recursos humanos; de esta manera, mientras mejor se cumplan las políticas de contratación por parte de la entidad, mejor será el nivel de gestión de recursos humanos, por lo tanto, es fundamental garantizar un óptimo desarrollo para obtener resultados consistentes. Esto coincide con Córdova y Flores (2022), quienes establecieron que, cuando nos referimos a la gestión que abarca todo el proceso de contratación lo vemos con una variable estratégica orientada a la evaluación de los procesos de contratación, y ésta tiene unas dimensiones bajas. Es por eso que se necesita el desarrollo de una propuesta nueva y bien cimentada con la finalidad de plantear nuevas y mejores maneras de realizar las contrataciones de personal. Es en base a ello, que esta investigación ha propuesto una estrategia cuyo fin es plantear un tablero de control de acorde a indicadores y metas que no solamente se limiten a evaluar la eficacia, sino también la calidad de las contrataciones. Asimismo, coincide

con Yangales (2021) quien determinó que, con los datos que se han obtenido a través de esta investigación, se tiene que las contrataciones del Estado juegan un papel fundamental en favorecer en una gran medida el desarrollo del país a través de la inversión que se tiene, y todo en, sobre todo por el alto consumo estatal que se produce dentro del mercado interno del país. Sin embargo, también se tiene una gran corrupción que se presenta en obras y contrataciones que el mismo Estado ejecuta, las mismas que generan un desbalance económico y generan una afectación a los bienes y recursos públicos.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** Existe relación entre las políticas de contratación de personal y la gestión de recursos humanos en la UGEL San Martín – 2022, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman fue de 0,958 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$); además, solo el 91.78 % de las políticas de contratación de personal influye en la gestión de recursos humanos.
- 6.2.** El nivel de políticas de contratación, es medio 49 %, bajo 30 % y alto 21 %, en base a los resultados se deben a que no se evalúa la formación académica del personal en el proceso de selección, y no se realiza publicidades en los principales medios para el reclutamiento del personal.
- 6.3.** El nivel de gestión de recursos humanos, es medio 40 %, bajo 39 % y alto 21 %, en base a los resultados se deben a que la institución no brinda incentivos económicos y no económicos al personal, asimismo, no brinda premios al personal por el cumplimiento de sus metas.
- 6.4.** Existe relación entre el perfil del puesto y la gestión de recursos humanos en la UGEL San Martín – 2022, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman fue de 0,961 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$), además, solo el 92.35 % del perfil del puesto influye en la gestión de recursos humanos.
- 6.5.** Existe relación entre el reclutamiento y la gestión de recursos humanos en la UGEL San Martín – 2022, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman fue de 0,962 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$), además, solo el 92.54 % del reclutamiento influye en la gestión de recursos humanos.
- 6.6.** Existe relación entre las evaluaciones y la gestión de recursos humanos en la UGEL San Martín – 2022, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman fue de 0,930 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$), además, solo el 86.49 % de las evaluaciones influye en la gestión de recursos humanos.

6.7. Existe relación entre la entrevista y la gestión de recursos humanos en la UGEL San Martín – 2022, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman fue de 0,951 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$), además, solo el 90.44 % de la entrevista influye en la gestión de recursos humanos.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Al jefe de personal, desarrollar adecuados procesos de introducción y capacitación con la finalidad de generar que los colaboradores cuente con las capacidades, aptitudes necesarias para desarrollar sus funciones.
- 7.2. Al jefe de personal, evaluar la formación académica del personal en el proceso de selección con el objetivo de poder contratar personal idóneo de acuerdo al manual de organización y funciones.
- 7.3. Al jefe de personal, desarrollar adecuados procesos de reclutamiento, con convocatorias adecuadas en los diferentes medios para atraer a los mejores candidatos a postular.
- 7.4. Al jefe de personal, brindar incentivos económicos y no económicos al personal, premios por el cumplimiento de sus metas.
- 7.5. Al jefe de personal, contar con un plan motivacional que ayude a que el ambiente interno sea el adecuado y permita que los colaboradores se sientan comprometidos y ayude a cumplir los objetivos.
- 7.6. Al jefe de personal, contratar personal de acuerdo a los requerimientos y necesidades de las áreas y de acuerdo a los presupuestos que se tiene para así poder cumplir los objetivos de acuerdo al cronograma establecido.
- 7.7. Al jefe de personal, elaborar un instrumento de medición que permita evaluar el desempeño de cada colaborador durante cierto periodo para sus posteriores retroalimentaciones.

REFERENCIAS

- Agreda, S. (2017). Nuevos retos en el reclutamiento y selección de personal: perspectivas organizacionales y divergencias éticas. *Boletín Informativo CEI*, 3(1). <https://revistas.umariana.edu.co/index.php/BoletinInformativoCEI/article/view/924>
- Aguinis, H., y Bakker, R. (2021). Time is of the essence: Improving the conceptualization and measurement of time. *Human Resource (Artículo científico) Management Review* <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2020.100763>
- Ahammad, M. F., Glaister, K. W., y Gomes, E. (2020). Strategic agility and human resource management. (Artículo científico) *Human Resource Management Review*, <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100700>
- Alam, M., Ezzedeen, S. R., y Latham, S. D. (2019). Managing work-generated emotions at home: An exploration of the “Bright Side” of emotion regulation. (Artículo científico) *Human Resource Management Review* <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2018.12.002>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica* (6ta ed.). Editorial Episteme. https://www.researchgate.net/publication/301894369_EL_PROYECTO_DE_INVESTIGACION_6a_EDICION/link/572c1b2908ae2efbfbdbde004/download
- Armijos, F., Bermúdez, A y Mora, N. (2019), Management of Human Resources. (Artículo científico) *Universidad y Sociedad* http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163
- Aoun, L. (2017), Gestión del talento humano percibido por el personal que labora en el Puericultorio Pérez Aranibar, Lima, 2017. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/13059/Aoun_CLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Fernández, L. y Sánchez, K. (2021) *Human Resources Qualification in the Municipal Government: a case of the provincial municipality of Mariscal Cáceres, Perú.* (Artículo científico).
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/806/1104>
- Cellini, S. y Turner, N. (2019). Gainfully employed?: Assessing the employment and earnings of for-profit college students using administrative data. (Artículo científico) *Journal of Human Resources.*
<https://doi.org/10.3368/jhr.54.2.1016.8302R1>
- Yangales, J. (2021) *Contracts in the public sector.* (Artículo científico) Universidad Cesar Vallejo Lima – Perú.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/download/1449/2009/>
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional.* 8a. Edición. España: Editorial Mc Graw Hill.
https://www.todostuslibros.com/libros/comportamientoorganizacional_978-1-4562-5661-6
- Chicaiza, O., Bastidas, M., Llano, A., Moreno, P. y Hernández, M. (2018). Personnel selection policies and customer satisfaction in ecuador public hospitals. *Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas.* 2018;37(1):1-6.
<http://www.revibiomedica.sld.cu/index.php/ibi/article/view/121/92>
- Armijos, F., Bermúdez, A. y Mora, N. (2020) Management of human resources management. (artículo científico) *Universidad Técnica de Machala. Ecuador.* <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n4/2218-3620-rus-11-04-163.pdf>
- Condori, P. (2020), *Universo, Población y muestra.* Curso Taller, 23(2).
<https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf>
- Contreras, O., Camacho, D. y Badrán, R. (2017) The Social Networking Sites (SNSs) as a tool for employee recruitment and selection in the human

resource management: A literature review. (artículo científico) Entramado.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1900-38032017000100092

Córdova, W. y Flores, G. (2020), Management Evaluation Strategy for hiring at the headquarters of the Piura Regional Government. (artículo científico) Universidad Cesar Vallejo, Perú.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8331470.pdf>

Cuesta, A., Fleitas, S., García, V., Hernández, I., Anchundia, A. y Mateus, L. (2018) Performance assessment, engagement and human resources management at Enterprise. (artículo científico) La Habana,
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362018000100004

Fila, M. J., Purl, J., y Griffeth, R. W. (2017). Job demands, control and support: Meta-analyzing moderator effects of gender, nationality, and occupation. (artículo científico) Human Resource Management Review
<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2016.09.004>

Flórez, M. (2017). Selección del talento humano frente a la calidad de los servicios de salud en las empresas sociales del Estado del departamento de Sucre. Clío América, 10(19), 23–30.
<https://doi.org/10.21676/23897848.1657>

Fuensalida, M. (2016). *Gestión de los recursos humanos y los niveles de competitividad*. Lima: San Marcos.

Goda, G. S., Jones, D., y Manchester, C. F. (2017). Retirement plan type and employee mobility: The role of selection. (artículo científico) Journal of Human Resources. <https://doi.org/10.3368/jhr.52.3.0315-6997R1>

Guevara, R. y Villanueva, L. (2019) Selección del personal y desempeño laboral en la empresa tiendas exclusiva S.R.L. en la ciudad de Cajamarca, 2019. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.
<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1178/TESIS%20>

FINAL%20GUEVARA%20Y%20VILLANUEVA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hensvik, L., y Rosenqvist, O. (2019). Keeping the production line running: Internal substitution and employee absence. (artículo científico) *Journal of Human Resources*. <https://doi.org/10.3368/jhr.54.1.0516.7914r1>

Rastrollo, J. (2021). Public Procurement and Regulatory Compliance in Latin America: The Cases of Brazil and Colombia. (artículo científico) *Universidad Externado de Colombia*. <https://www.redalyc.org/journal/5038/503868858007/html/>

Hernández – Sampieri & Mendoza 2018, *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C. V.
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014), *Metodología de la investigación (Sexta edición)*. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Hoynes, H. W., y Patel, A. J. (2018). Effective policy for reducing poverty and inequality?: The earned income tax credit and the distribution of income. (Artículo científico) *Journal of Human Resources* <https://doi.org/10.3368/jhr.53.4.1115.7494R1>

Inga, F. y Arosquipa, C. (2019) *Progress in the development of healthcare human resources in Peru and their importance in the quality of care* (Artículo científico) *Revista Peruana de medicina experimental y salud pública*. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342019000200021&lang=es

Jama, V. (2018), Human resources management in the company: a paradigm of the 21st century. (artículo científico) *FIPCAEC* (núm. 8) Vol. 3, Año 3 Julio-septiembre 2018, pp. 65-83. <https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/58>.

Jara, A., Asmat, N., Alberca, N. y Medina, J. (2018), Human talent management as a factor for improving public management and job performance. (artículo

científico) Revista Venezolana de Gerencia, vol. 23, núm. 83, pp. 740-760, 2018. <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/>

Jiménez, L. (2020) Gestión del talento humano y calidad de servicio del centro recreacional del Colegio de Ingenieros del Perú – Tarapoto, 2019. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo- Tarapoto. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47904/Jim%c3%a9nez_MLE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Johnson, A. F., y Roberto, K. J. (2019). Elections and selection: The role of political ideology in selection decisions. (artículo científico) Human Resource Management Review. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2018.05.003>

KPMG (2020) El rol de Recursos Humanos en tiempos de crisis (artículo científico) <https://home.kpmg/cr/es/home/tendencias/2020/03/gestion-impacto-covid19/rol-departemanto-recursos-humanos.html>

Krishnan, T. N., y Scullion, H. (2017). Talent management and dynamic view of talent in small and medium enterprises. (Artículo científico). Human Resource Management Review, <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2016.10.003>

López, P., Díaz, Z., Segredo, A & Pomares, Y. (2017). *Evaluation of the human talent management in the Cuban hospital setting*. (Artículo científico). Revista Cubana de Salud Pública. Cuba. <https://www.redalyc.org/pdf/214/21450963002.pdf>

Lozano, G., y Sánchez, G. (2020). Say on pay and executive compensation: A systematic review and suggestions for developing the field. (artículo científico) Human Resource Management Review <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.01.004>

Mejía, S. (2018) Recruiting process and selection of human talent in private companies and public administration. (artículo científico) Colon Ciencias

Tecnología

Negocios.

<http://portal.amelica.org/ameli/journal/215/2151021004/html/>

Montoya, C y Boyero, M. (2018) *The human resource management as a key element and quality competitiveness organizacional* (Artículo científico).

Universidad Nacional de Misiones.

<https://www.redalyc.org/journal/3579/357947335001/html/>

Ortiz, A., Guerra, P., Bagarrán, C. y Villalpand, P. (2018). (New Scenarios for the Recruitment and Selection of Personnel: Description of “Adizes Method”.

(artículo científico) *Daena: International Journal of Good Conscience*.

[http://www.spentamexico.org/v13-n1/A10.13\(1\)121-136.pdf](http://www.spentamexico.org/v13-n1/A10.13(1)121-136.pdf)

Pitre, R., Bitro, J. y Hernández, H. (2021) Training of human resources for quality management in the health sector. (artículo científico) Universidad del

Atlántico. Barranquilla (Colombia).

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7823623.pdf>

Rivera, L. (2019). Recruitment and selection of business personnel (artículo científico) Revista FIPCAEC.

<https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/download/65/81/>

Rodríguez, J. y Calcerrada, S. (2020). The importance of managing recruitment, selection and socialization process in the bus sector: a success case.

(artículo científico) Revista Espacios.

<http://www.revistaespacios.com/a20v41n03/a20v41n03p18.pdf>

Rodríguez, M., Navarrete, R. y Bargsted, M. (2017) Ethical problems and their consequences recognized by novice psychologists in recruitment and

selection processes. (artículo científico) *Psicoperspectivas*.

[http://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view File/1082/871](http://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/File/1082/871)

Ruiz, S. (2021) Modelo de control interno para mejorar las contrataciones del área de logística, Unidad de Gestión Educativa Local San Martín 2020.

(Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56287/Ruiz_CS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

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

Salinas y Malpartida (2020). Evolution of the recruitment process in Latin American companies. (artículo científico) *Revista de investigación científica y tecnológica Alpha Centauri*. <http://journalalphacentauri.com/index.php/revista/article/view/17/20>

Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018), *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística (Universidad Ricardo Palma (ed.); Primera ed)*. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

Sitzmann, T., y Weinhardt, J. M. (2019). Approaching evaluation from a multilevel perspective: A comprehensive analysis of the indicators of training effectiveness. (artículo científico) *Human Resource Management Review*, 29(2), 253-269. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.04.001>

Torres, J., Galván, G. y Hernández, O. (2021), *Ética del discurso de Habermas: como propuesta teórico práctica en la solución de problemas morales*. En *Justicia*, 29, 13-27. <http://dx.doi.org/10.17081/just.21.29.1230>

UNESCO (2018) Principales requisitos para la adquisición de bienes, obras y la contratación de servicios Profesionales. <http://www.unesco.org/new/es/unesco/procurement/>

- Valles, F. (2020) *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en la unidad de negocio Electro Oriente S.A.*, Tarapoto – 2020. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo- Tarapoto. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49451/Valles_PFG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Van Dijk, H., Shantz, A., y Alfes, K. (2020). Welcome to the bright side: Why, how, and when overqualification enhances performance. (artículo científico) *Human Resource Management Review*, 30(2), 100688. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.04.004>
- Villanueva, S. (2016). *Gestión de los recursos humanos y la productividad de la empresa*. Lima: San Marcos.

ANEXOS

Matriz de operacionalización de variables

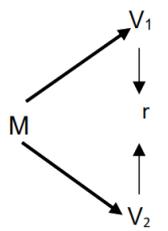
Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
POLÍTICAS DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL	Expone que la selección de personal puede definirse como el proceso de elección del individuo adecuado para el cargo adecuado, o en un sentido más amplio, escoger entre los candidatos reclutados a los que más se acoplen al puesto, para ocupar los cargos existentes en la empresa, la cual trata de que la eficiencia se mantenga y preferiblemente aumente, como también el desempeño del personal (Chiavenato, 2011).	El proceso de selección de personal consiste en elegir candidatos con diferentes habilidades, conocimientos aptitudes y capacidades de poder cubrir un puesto de trabajo.	Perfil del puesto	Experiencia.	Ordinal
				Formación.	
				Competencias	
				Referencias	
			Reclutamiento	Publicidad	
				Convocatoria	
				Recepción de CV	
				Selección de CV	
			Evaluaciones	Conocimientos	
				Manejo de conflictos	
				Tipo de personalidad	
				Habilidades interpersonales	
				Trabajo bajo presión	
			Entrevista	Valores	
				Conocimiento	
Comunicación					

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Es el crecimiento del capital humano destacando las capacidades de cada persona que labora en la empresa, generando interrelación entre el personal con la empresa, con el objetivo de atender sus requisitos y aspiraciones, darles respaldo y brindarles un crecimiento personal apto para enaltecer la personalidad del trabajador, por lo tanto, considera la parte más significativa de la empresa y la gestión demanda incorporar, escoger, guiar, premiar, evolucionar, revisar y brindar seguimiento a los empleados. (Chiavenato, 2017, p.16).	Es el área que es encargada dentro de la empresa de todo lo concerniente con temas del personal. Esto será medido a través de sus dimensiones por un cuestionario.	Admisión de personas	Reclutamiento de personal	Ordinal
				Selección de personal	
			Desarrollo de personas	Hábitos	
				costumbres	
				Comportamientos	
			Compensación de personas	Remuneración	
				Beneficios	
				incentivo	
				estimulación de los colaboradores	
				premios	

Matriz de consistencia

Título: Políticas de contratación de personal y gestión de recursos humanos en la UGEL San Martín, Tarapoto – 2022

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general.</p> <p>¿Qué relación existe entre las políticas de contratación de personal y la gestión de recursos humanos en la UGEL San Martín, Tarapoto – 2022?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es el nivel de políticas de contratación en la UGEL San Martín, Tarapoto – 2022?</p> <p>¿Cuál es el nivel de gestión de recursos humanos en la UGEL San Martín, Tarapoto – 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el perfil del puesto y la gestión de recursos humanos en la UGEL San Martín – 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el reclutamiento y la gestión de recursos humanos en la UGEL San Martín – 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las evaluaciones y la gestión de recursos humanos en la UGEL San Martín – 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la entrevista y la gestión de recursos humanos en la UGEL San Martín – 2022?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre las políticas de contratación de personal y la gestión de recursos humanos en la UGEL San Martín, Tarapoto – 2022.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Describir el nivel de políticas de contratación en la UGEL San Martín, Tarapoto – 2022.</p> <p>Identificar el nivel de gestión de recursos humanos en la UGEL San Martín, Tarapoto – 2022.</p> <p>Identificar la relación entre el perfil del puesto y la gestión de recursos humanos en la UGEL San Martín – 2022.</p> <p>Conocer la relación entre el reclutamiento y la gestión de recursos humanos en la UGEL San Martín – 2022.</p> <p>Analizar la relación entre las evaluaciones y la gestión de recursos humanos en la UGEL San Martín – 2022.</p> <p>Identificar la relación entre la entrevista y la gestión de recursos humanos en la UGEL San Martín – 2022.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Hi: Existe relación significativa entre las políticas de contratación de personal y la gestión de recursos humanos en la UGEL San Martín, Tarapoto – 2022.</p> <p>Ho: No existe relación significativa entre las políticas de contratación de personal y la gestión de recursos humanos en la UGEL San Martín, Tarapoto – 2022.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>H1: El nivel de políticas de contratación en la UGEL San Martín, Tarapoto – 2022, es alta.</p> <p>H2: El nivel de gestión de recursos humanos en la UGEL San Martín, Tarapoto – 2022, es alta.</p> <p>H3: Existe relación entre el perfil del puesto y la gestión de recursos humanos en la UGEL San Martín – 2022</p> <p>H4: Existe relación entre el reclutamiento y la gestión de recursos humanos en la UGEL San Martín – 2022</p> <p>H5: Existe relación entre las evaluaciones y la gestión de recursos humanos en la UGEL San Martín – 2022.</p> <p>H6: Existe relación entre la entrevista y la gestión de recursos humanos en la UGEL San Martín – 2022.</p>	<p>Técnica</p> <p>La encuesta</p> <p>Instrumentos</p> <p>Cuestionario.</p>

Diseño de investigación	Población y muestra	VARIABLES Y DIMENSIONES												
<p>La investigación de diseño no experimental</p> <p>El diseño se esquematiza de la siguiente manera:</p>  <p>Dónde:</p> <p>M = Muestra</p> <p>V1 = Políticas de contratación de personal</p> <p>V2 = Gestión de recursos humanos</p> <p>r = Relación entre ambas variables de estudio.</p>	<p>Población: será de 70 trabajadores de la UGEL San Martín, Tarapoto</p> <p>Muestra: será de 70 trabajadores de la UGEL San Martín, Tarapoto</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1182 523 1393 571">Variable</th> <th data-bbox="1393 523 1848 571">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1182 571 1393 778" rowspan="3">Políticas de contratación de personal</td> <td data-bbox="1393 571 1848 627">Perfil del puesto</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1393 627 1848 683">Reclutamiento</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1393 683 1848 738">Evaluaciones</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1182 738 1393 938" rowspan="3">Gestión de recursos humanos</td> <td data-bbox="1393 738 1848 794">Entrevista</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1393 794 1848 850">Admisión de personas</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1393 850 1848 906">Desarrollo de personas</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1393 906 1848 938">Compensación de personas</td> </tr> </tbody> </table>		Variable	Dimensiones	Políticas de contratación de personal	Perfil del puesto	Reclutamiento	Evaluaciones	Gestión de recursos humanos	Entrevista	Admisión de personas	Desarrollo de personas	Compensación de personas
Variable	Dimensiones													
Políticas de contratación de personal	Perfil del puesto													
	Reclutamiento													
	Evaluaciones													
Gestión de recursos humanos	Entrevista													
	Admisión de personas													
	Desarrollo de personas													
Compensación de personas														

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario: Políticas de contratación de personal

Datos generales:

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

Introducción:

El presente instrumento tiene como objetivo recabar información acerca de las Políticas de contratación de personal. Lea atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Además, debe marcar con un aspa la alternativa elegida. Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su percepción. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	Criterios de evaluación	1	2	3	4	5
Perfil del puesto						
1	Se evalúa la experiencia del personal en el proceso de selección					
2	Se evalúa la formación académica del personal en el proceso de selección					
3	Se evalúa las competencias del personal en el proceso de selección					
4	Se pide referencias anteriores del personal en el proceso de selección					
Reclutamiento						
5	Se realiza publicidades en los principales medios para el reclutamiento del personal					

6	Las convocatorias se dan de manera oportuna para el público en general					
7	Se realiza una adecuada recepción de las hojas de vida de los participantes					
8	Se realiza una adecuada selección de las hojas de vida del personal					
Evaluaciones						
9	En las evaluaciones respectivas se evalúa el nivel de conocimientos del personal					
10	Se evalúa el manejo de conflictos del personal					
11	Se evalúa el nivel de personalidad del personal en el momento de la evaluación					
12	Se evalúa las habilidades interpersonales del personal					
13	Se evalúa la disposición del personal para el trabajo bajo presión					
Entrevista						
14	En el proceso de entrevista se analiza los valores del personal a contratar					
15	Se evalúa el nivel de conocimiento del personal en temas o rubro de la empresa					
16	Se evalúa el nivel comunicativo del personal a contratar					

Cuestionario: Gestión de Recursos Humanos

Datos generales:

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

Introducción:

El presente instrumento tiene como objetivo recabar información acerca de la Gestión de Recursos Humanos. Lea atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Además, debe marcar con un aspa la alternativa elegida. Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su percepción. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	Criterios de evaluación	1	2	3	4	5
Admisión de personas						
1	Se realiza un adecuado reclutamiento del personal					
2	Se recluta al personal por los diferentes medios que utiliza la institución					
3	Se evalúa al personal a contratado de acuerdo al perfil solicitado					
4	Se selecciona el personal de manera adecuada					
5	Se selecciona al personal de acuerdo a sus competencias					
Desarrollo de personas						
6	Se respeta los hábitos del personal que labora en la institución					
7	Se respeta las costumbres de los trabajadores					

8	La institución respeta los principios y valores del colaborador					
9	La institución evalúa los comportamientos de los colaboradores					
10	La institución sanciona los malos comportamientos					
Compensación de personas						
11	Las remuneraciones percibidas están de acorde al mercado					
12	Se brinda los beneficios sociales al personal					
13	Se brinda incentivos económicos y no económicos al personal					
14	Se realiza actividades de estimulación al personal					
15	Se brinda premios al personal por el cumplimiento de sus metas					

Validación de los instrumentos de investigación

Variable	N.º	Experto o especialista	Promedio de validez	Opinión del experto
Políticas de contratación de personal	1	metodólogo	4.7	Si es aplicable
	2	Especialista	4.8	Si es aplicable
	3	Especialista	4.8	Si es aplicable
Gestión de recursos humanos	1	metodólogo	4.7	Si es aplicable
	2	Especialista	4.7	Si es aplicable
	3	Especialista	4.7	Si es aplicable

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

Apellidos y nombres del experto: M.Sc. Segundo Saúl Rodríguez Mendoza
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Maestro en Ciencias Económicas
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de políticas de contratación
 Autor (s) del instrumento (s): Br. Flores Isuiza, Sandra

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

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

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento válido para su aplicación_

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.7

Tarapoto, 07 de noviembre del 2022



M.Sc. Segundo Saúl Rodríguez M.
 Coleg. CLAD 7097

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

Apellidos y nombres del experto: Mtro. Guevara Delgado, Luis Alberto
 Institución donde labora : Independiente
 Especialidad : Maestro en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de políticas de contratación
 Autor (s) del instrumento (s): Br. Flores Isuiza, Sandra

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: políticas de contratación					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: políticas de contratación					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: políticas de contratación					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento válido para su aplicación_

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.8

Tarapoto, 07 de noviembre de 2022



Grupo Guevara
 C. ASESORES Y CONSULTORES
 GERENTES

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

Apellidos y nombres del experto: Mtro. Sangama Sanchez, Alberto
 Institución donde labora : Autoridad Nacional del Agua-Sede Central
 Especialidad : Maestro en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de políticas de contratación
 Autor (s) del instrumento (s): Br. Flores Isuiza, Sandra

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: políticas de contratación					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: políticas de contratación					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: políticas de contratación					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento válido para su aplicación_

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.8

Tarapoto, 07 de noviembre de 2022



Mtro. Alberto Sangama Sanchez
DNI: 47400318 - Mat. 19-1309

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

Apellidos y nombres del experto: M.Sc. Segundo Saúl Rodríguez Mendoza
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Maestro en Ciencias Económicas
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de gestión de recursos humanos
 Autor (s) del instrumento (s): Br. Flores Isuiza, Sandra

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

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

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

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento válido para su aplicación_

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.7

Tarapoto, 07 de noviembre de 2022



U. Ma. Sc. Segundo Rodríguez M.
 Coleg. CLAD 7097

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

Apellidos y nombres del experto: Mtro. Guevara Delgado, Luis Alberto
 Institución donde labora : Independiente
 Especialidad : Maestro en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de gestión de recursos humanos
 Autor (s) del instrumento (s): Br. Flores Isuiza, Sandra

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

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

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

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento válido para su aplicación_

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.7

Tarapoto, 07 de noviembre de 2022



Grupo Guevara
 LUIS ALBERTO GUEVARA DELGADO
 Mtro. Guevara Delgado, Luis Alberto

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

Apellidos y nombres del experto: Mtro. Sangama Sanchez, Alberto
 Institución donde labora : Autoridad Nacional del Agua-Sede Central
 Especialidad : Maestro en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de gestión de recursos humanos
 Autor (s) del instrumento (s): Br. Flores Isuiza, Sandra

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

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

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

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento válido para su aplicación_

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.7

Tarapoto, 07 de noviembre de 2022



Mtro. Alberto Sangama Sanchez
 DNI: 47400318 - Mat. 19-1309

Confiabilidad de los instrumentos de investigación

Análisis de confiabilidad de políticas de contratación de personal

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	70	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	70	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,979	16

Análisis de confiabilidad de gestión de recursos humanos

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	70	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	70	100,0

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

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

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN UGEL SAN MARTÍN

EL DIRECTOR DE PROGRAMA SECTORIAL III UGEL SAN MARTIN TARAPOTO

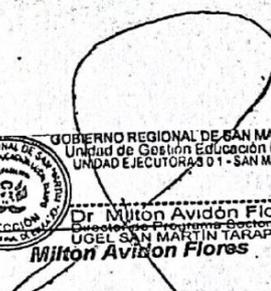
QUE SUSCRIBE:

HACE CONSTAR:

Que, el estudiante Srta. Sandra Flores Isuiza, con DNI N° 47311631, de la maestría de Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo, realizó la investigación de su tesis titulada: "Políticas de contratación de personal y gestión de recursos humanos en la UGEL San Martín, Tarapoto – 2022".

Se expide la presente a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Tarapoto, 09 de noviembre del 2022

Firma: 
GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN
Unidad de Gestión Educación Local
UNIDAD EJECUTORA 01 - SAN MARTÍN
Dr. Milton Avidón Flores
Director Programa Sectorial III
UGEL SAN MARTÍN TARAPOTO
Milton Avidón Flores

Base de datos estadísticos

V1: Contratación de personal

Nº	p1	p2	p3	p4	sub total	p5	p6	p7	p8	sub total	p9	p10	p11	p12	p13	sub total	p14	p15	p16	sub total	TOTAL
1	2	3	3	2	10	2	2	3	3	10	3	2	2	3	2	12	3	3	3	9	41
2	3	3	4	4	14	4	3	3	3	13	4	4	3	3	3	17	3	4	4	11	55
3	1	1	1	2	5	2	1	1	1	5	1	2	1	1	1	6	1	1	1	3	19
4	1	2	2	2	7	1	1	2	2	6	2	1	1	2	1	7	2	2	2	6	26
5	3	4	3	4	14	3	3	4	4	14	3	3	3	4	3	16	4	3	3	10	54
6	1	2	2	2	7	2	1	2	2	7	2	2	1	2	1	8	2	2	2	6	28
7	4	4	4	3	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	63
8	3	2	3	2	10	3	3	2	2	10	3	3	3	2	3	14	2	3	3	8	42
9	4	4	5	3	16	3	4	4	4	15	1	3	4	4	4	16	4	5	5	14	61
10	5	4	5	4	18	5	5	4	4	18	1	5	5	4	5	20	4	5	5	14	70
11	4	4	4	5	17	5	4	4	4	17	4	5	4	4	4	21	4	4	4	12	67
12	3	2	4	3	12	2	3	2	2	9	4	2	3	2	3	14	2	4	4	10	45
13	2	3	2	2	9	2	2	3	3	10	4	2	2	3	2	13	3	2	2	7	39
14	4	3	4	2	13	3	4	3	3	13	4	3	4	3	4	18	3	4	4	11	55
15	2	2	1	1	6	2	2	2	2	8	1	2	2	2	2	9	2	1	1	4	27
16	2	3	3	2	10	2	2	3	3	10	3	2	2	3	2	12	3	3	3	9	41
17	3	3	4	4	14	4	3	3	3	13	4	4	3	3	3	17	3	4	4	11	55
18	1	1	1	2	5	2	1	1	1	5	1	2	1	1	1	6	1	1	1	3	19
19	1	2	2	2	7	1	1	2	2	6	2	1	1	2	1	7	2	2	2	6	26

20	3	4	3	4	14	3	3	4	4	14	3	3	3	4	3	16	4	3	3	10	54
21	2	3	3	2	10	2	2	3	3	10	3	2	2	3	2	12	3	3	3	9	41
22	3	3	4	4	14	4	3	3	3	13	4	4	3	3	3	17	3	4	4	11	55
23	1	1	1	2	5	2	1	1	1	5	1	2	1	1	1	6	1	1	1	3	19
24	1	2	2	2	7	1	1	2	2	6	2	1	1	2	1	7	2	2	2	6	26
25	3	4	3	4	14	3	3	4	4	14	3	3	3	4	3	16	4	3	3	10	54
26	1	2	2	2	7	2	1	2	2	7	2	2	1	2	1	8	2	2	2	6	28
27	4	4	4	3	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	63
28	3	2	3	2	10	3	3	2	2	10	3	3	3	2	3	14	2	3	3	8	42
29	4	4	5	3	16	3	4	4	4	15	1	3	4	4	4	16	4	5	5	14	61
30	5	4	5	4	18	5	5	4	4	18	1	5	5	4	5	20	4	5	5	14	70
31	4	4	4	5	17	5	4	4	4	17	4	5	4	4	4	21	4	4	4	12	67
32	3	2	4	3	12	2	3	2	2	9	4	2	3	2	3	14	2	4	4	10	45
33	2	3	2	2	9	2	2	3	3	10	4	2	2	3	2	13	3	2	2	7	39
34	4	3	4	2	13	3	4	3	3	13	4	3	4	3	4	18	3	4	4	11	55
35	2	2	1	1	6	2	2	2	2	8	1	2	2	2	2	9	2	1	1	4	27
36	2	3	3	2	10	2	2	3	3	10	3	2	2	3	2	12	3	3	3	9	41
37	3	3	4	4	14	4	3	3	3	13	4	4	3	3	3	17	3	4	4	11	55
38	1	1	1	2	5	2	1	1	1	5	1	2	1	1	1	6	1	1	1	3	19
39	1	2	2	2	7	1	1	2	2	6	2	1	1	2	1	7	2	2	2	6	26
40	3	4	3	4	14	3	3	4	4	14	3	3	3	4	3	16	4	3	3	10	54
41	2	3	3	2	10	2	2	3	3	10	3	2	2	3	2	12	3	3	3	9	41
42	3	3	4	4	14	4	3	3	3	13	4	4	3	3	3	17	3	4	4	11	55
43	1	1	1	2	5	2	1	1	1	5	1	2	1	1	1	6	1	1	1	3	19
44	1	2	2	2	7	1	1	2	2	6	2	1	1	2	1	7	2	2	2	6	26
45	3	4	3	4	14	3	3	4	4	14	3	3	3	4	3	16	4	3	3	10	54
46	1	2	2	2	7	2	1	2	2	7	2	2	1	2	1	8	2	2	2	6	28

47	4	4	4	3	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	63
48	3	2	3	2	10	3	3	2	2	10	3	3	3	2	3	14	2	3	3	8	42
49	4	4	5	3	16	3	4	4	4	15	1	3	4	4	4	16	4	5	5	14	61
50	5	4	5	4	18	5	5	4	4	18	1	5	5	4	5	20	4	5	5	14	70
51	2	3	3	2	10	2	2	3	3	10	3	2	2	3	2	12	3	3	3	9	41
52	3	3	4	4	14	4	3	3	3	13	4	4	3	3	3	17	3	4	4	11	55
53	1	1	1	2	5	2	1	1	1	5	1	2	1	1	1	6	1	1	1	3	19
54	1	2	2	2	7	1	1	2	2	6	2	1	1	2	1	7	2	2	2	6	26
55	3	4	3	4	14	3	3	4	4	14	3	3	3	4	3	16	4	3	3	10	54
56	1	2	2	2	7	2	1	2	2	7	2	2	1	2	1	8	2	2	2	6	28
57	4	4	4	3	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	63
58	3	2	3	2	10	3	3	2	2	10	3	3	3	2	3	14	2	3	3	8	42
59	4	4	5	3	16	3	4	4	4	15	1	3	4	4	4	16	4	5	5	14	61
60	5	4	5	4	18	5	5	4	4	18	1	5	5	4	5	20	4	5	5	14	70
61	4	4	4	5	17	5	4	4	4	17	4	5	4	4	4	21	4	4	4	12	67
62	3	2	4	3	12	2	3	2	2	9	4	2	3	2	3	14	2	4	4	10	45
63	2	3	2	2	9	2	2	3	3	10	4	2	2	3	2	13	3	2	2	7	39
64	4	3	4	2	13	3	4	3	3	13	4	3	4	3	4	18	3	4	4	11	55
65	2	2	1	1	6	2	2	2	2	8	1	2	2	2	2	9	2	1	1	4	27
66	2	3	3	2	10	2	2	3	3	10	3	2	2	3	2	12	3	3	3	9	41
67	3	3	4	4	14	4	3	3	3	13	4	4	3	3	3	17	3	4	4	11	55
68	1	1	1	2	5	2	1	1	1	5	1	2	1	1	1	6	1	1	1	3	19
69	1	2	2	2	7	1	1	2	2	6	2	1	1	2	1	7	2	2	2	6	26
70	3	4	3	4	14	3	3	4	4	14	3	3	3	4	3	16	4	3	3	10	54

V2: Gestión de recursos humanos

Nº	pr1	pr2	pr3	pr4	pr5	sub total	pr6	pr7	pr8	pr9	pr10	sub total	pr11	pr12	pr13	pr14	pr15	sub total	TOTAL
1	2	3	3	3	2	13	3	3	5	3	2	16	3	3	2	2	2	12	41
2	3	3	3	4	3	16	3	3	3	3	3	15	3	4	4	4	3	18	49
3	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	2	2	1	7	17
4	1	2	2	2	1	8	1	2	1	2	1	7	2	2	2	1	1	8	23
5	3	4	4	3	3	17	3	4	3	4	3	17	4	3	4	3	3	17	51
6	1	2	2	2	1	8	1	2	1	2	1	7	2	2	2	2	1	9	24
7	4	4	4	4	1	17	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	56
8	3	2	2	3	3	13	3	2	3	2	3	13	2	3	2	3	3	13	39
9	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20	4	5	3	3	4	19	60
10	5	4	4	5	5	23	5	4	5	4	5	23	4	5	4	5	5	23	69
11	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	4	22	62
12	3	2	2	4	3	14	3	2	3	2	3	13	2	4	3	2	3	14	41
13	2	3	3	2	2	12	2	3	2	3	2	12	3	2	2	2	2	11	35
14	4	3	3	4	4	18	4	3	4	3	4	18	3	4	2	3	4	16	52
15	2	2	2	1	2	9	2	2	2	2	2	10	2	1	1	2	2	8	27
16	2	3	3	3	2	13	1	2	2	2	2	9	3	3	2	2	2	12	34
17	3	3	3	4	3	16	1	3	2	2	3	11	3	4	4	4	3	18	45
18	1	1	1	1	1	5	3	2	4	4	1	14	1	1	2	2	1	7	26
19	1	2	2	2	1	8	4	3	1	3	1	12	2	2	2	1	1	8	28
20	3	4	4	3	3	17	4	4	3	3	3	17	4	3	4	3	3	17	51
21	2	3	3	3	2	13	3	3	5	3	2	16	3	3	2	2	2	12	41
22	3	3	3	4	3	16	3	3	3	3	3	15	3	4	4	4	3	18	49
23	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	2	2	1	7	17
24	1	2	2	2	1	8	1	2	1	2	1	7	2	2	2	1	1	8	23
25	3	4	4	3	3	17	3	4	3	4	3	17	4	3	4	3	3	17	51
26	1	2	2	2	1	8	1	2	1	2	1	7	2	2	2	2	1	9	24
27	4	4	4	4	1	17	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	56
28	3	2	2	3	3	13	3	2	3	2	3	13	2	3	2	3	3	13	39
29	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20	4	5	3	3	4	19	60
30	5	4	4	5	5	23	5	4	5	4	5	23	4	5	4	5	5	23	69
31	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	4	22	62
32	3	2	2	4	3	14	3	2	3	2	3	13	2	4	3	2	3	14	41
33	2	3	3	2	2	12	2	3	2	3	2	12	3	2	2	2	2	11	35
34	4	3	3	4	4	18	4	3	4	3	4	18	3	4	2	3	4	16	52
35	2	2	2	1	2	9	2	2	2	2	2	10	2	1	1	2	2	8	27
36	2	3	3	3	2	13	1	2	2	2	2	9	3	3	2	2	2	12	34
37	3	3	3	4	3	16	1	3	2	2	3	11	3	4	4	4	3	18	45
38	1	1	1	1	1	5	3	2	4	4	1	14	1	1	2	2	1	7	26
39	1	2	2	2	1	8	4	3	1	3	1	12	2	2	2	1	1	8	28

40	3	4	4	3	3	17	4	4	3	3	3	17	4	3	4	3	3	17	51
41	2	3	3	3	2	13	3	3	5	3	2	16	3	3	2	2	2	12	41
42	3	3	3	4	3	16	3	3	3	3	3	15	3	4	4	4	3	18	49
43	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	2	2	1	7	17
44	1	2	2	2	1	8	1	2	1	2	1	7	2	2	2	1	1	8	23
45	3	4	4	3	3	17	3	4	3	4	3	17	4	3	4	3	3	17	51
46	1	2	2	2	1	8	1	2	1	2	1	7	2	2	2	2	1	9	24
47	4	4	4	4	1	17	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	56
48	3	2	2	3	3	13	3	2	3	2	3	13	2	3	2	3	3	13	39
49	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20	4	5	3	3	4	19	60
50	5	4	4	5	5	23	5	4	5	4	5	23	4	5	4	5	5	23	69
51	2	3	3	3	2	13	3	3	5	3	2	16	3	3	2	2	2	12	41
52	3	3	3	4	3	16	3	3	3	3	3	15	3	4	4	4	3	18	49
53	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	2	2	1	7	17
54	1	2	2	2	1	8	1	2	1	2	1	7	2	2	2	1	1	8	23
55	3	4	4	3	3	17	3	4	3	4	3	17	4	3	4	3	3	17	51
56	1	2	2	2	1	8	1	2	1	2	1	7	2	2	2	2	1	9	24
57	4	4	4	4	1	17	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	56
58	3	2	2	3	3	13	3	2	3	2	3	13	2	3	2	3	3	13	39
59	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20	4	5	3	3	4	19	60
60	5	4	4	5	5	23	5	4	5	4	5	23	4	5	4	5	5	23	69
61	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	4	22	62
62	3	2	2	4	3	14	3	2	3	2	3	13	2	4	3	2	3	14	41
63	2	3	3	2	2	12	2	3	2	3	2	12	3	2	2	2	2	11	35
64	4	3	3	4	4	18	4	3	4	3	4	18	3	4	2	3	4	16	52
65	2	2	2	1	2	9	2	2	2	2	2	10	2	1	1	2	2	8	27
66	2	3	3	3	2	13	1	2	2	2	2	9	3	3	2	2	2	12	34
67	3	3	3	4	3	16	1	3	2	2	3	11	3	4	4	4	3	18	45
68	1	1	1	1	1	5	3	2	4	4	1	14	1	1	2	2	1	7	26
69	1	2	2	2	1	8	4	3	1	3	1	12	2	2	2	1	1	8	28
70	3	4	4	3	3	17	4	4	3	3	3	17	4	3	4	3	3	17	51

Autorización de la organización para publicar la identidad en los resultados de las investigaciones



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la organización:	RUC: 20187348341
UND. DE GESTION EDUCATIVA LOCAL SAN MARTIN	
Nombre del Titular o Representante legal:	Milton Avidon Flores
Nombres y Apellidos:	DNI: 01122917
Milton Avidon Flores	

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [x], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Políticas de contratación de personal y gestión de recursos humanos en la UGEL San Martín, Tarapoto -2022.	
Nombre del Programa Académico: Maestría en gestión pública	
Autor: Nombres y Apellidos: Flores Isuiza Sandra	DNI: 47311631

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:

Firma:  **Dr. Milton Avidón Flores**
Milton Avidon Flores

(*). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PALOMINO ALVARADO GABRIELA DEL PILAR, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "Políticas de contratación de personal y gestión de recursos humanos en la UGEL San Martín, Tarapoto – 2022", cuyo autor es FLORES ISUIZA SANDRA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TARAPOTO, 08 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PALOMINO ALVARADO GABRIELA DEL PILAR DNI: 00953069 ORCID: 0000-0002-2126-2769	Firmado electrónicamente por: DPALOMINOAL el 05-01-2023 07:10:34

Código documento Trilce: TRI - 0479130