



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**Recursos humanos en la gestión del proceso de admisión en  
una fiscalía provincial del Callao, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Gestión Pública**

**AUTOR:**

Saldaña Ruiz, Alexander Enrique (orcid.org/0000-0002-4019-6111)

**ASESORES:**

Dr. Menacho Rivera, Alejandro Sabino (orcid.org/0000-0003-2365-8932)

Mg. Boy Barreto, Ana Maritza (orcid.org/0000-0002-0405-5952)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA - PERÚ**

**2024**

## **DEDICATORIA**

A mis hijos Luca y vasco, el motivo por el cual sigo adelante.

A mí amada esposa Nadia por su gran apoyo en mi vida profesional y gran amor para conmigo.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, por darme la fortaleza para terminar mis estudios satisfactoriamente, puesto que, a pesar de las dificultades, él siempre me sostuvo.

De manera especial, a mis padres Marino y Bertila, por su apoyo, amor y sacrificio que demuestran día a día y por el profundo cariño que les profeso.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y Operacionalización	17
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	45
ANEXOS	

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población de empleados de una fiscalía provincial del callao, 20231	18
Tabla 2 Niveles de frecuencia con datos agrupados de dimensiones y variable de Recursos humanos, de los empleados de la fiscalía provincial del Callao, 2023.	26
Tabla 3 Niveles de frecuencia con datos agrupados de dimensiones y variable de Gestión del proceso de admisión, de los empleados de la fiscalía provincial del Callao, 2023.	27
Tabla 4 Pruebas de normalidad de las variables de estudio	29
Tabla 5 Informe de ajuste de modelos, entre las variables Recursos Humanos y Gestión del Proceso de Admisión.	30
Tabla 6 Pseudo R cuadrado, entre las variables recursos humanos y gestión del proceso de admisión.	30
Tabla 7 Estimaciones de parámetro, entre las variables recursos humanos y gestión del proceso de admisión.	31
Tabla 8 Informe de ajuste de modelos, entre la variable Recursos Humanos y la dimensión Planificación.	32
Tabla 9 Pseudo R cuadrado, entre la variable Recursos Humanos y la dimensión Planificación.	32
Tabla 10 Estimaciones de parámetro, entre la variable Recursos Humanos y la dimensión Planificación.	33
Tabla 11 Informe de ajuste de modelos, entre la variable Recursos Humanos y la dimensión Reclutamiento.	33
Tabla 12 Pseudo R cuadrado, entre la variable Recursos Humanos y la dimensión Reclutamiento.	34
Tabla 13 Estimaciones de parámetro, entre la variable Recursos Humanos y la dimensión Reclutamiento.	34
Tabla 14 Informe de ajuste de modelos, entre la variable Recursos Humanos y la dimensión Selección.	35
Tabla 15 Pseudo R cuadrado, entre la variable Recursos Humanos y la dimensión Selección.	36

Tabla 16 Estimaciones de parámetro, entre la variable Recursos Humanos y la dimensión Selección.

36

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Esquema de estudio.

16

## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo principal, evidenciar en qué medida los recursos humanos influyen en la gestión del proceso de admisión en una fiscalía provincial del Callao, 2023. La metodología aplicada fue un enfoque cuantitativo, de tipo básico, de nivel explicativo, de diseño es no experimental y de corte transversal. La población fue de 83 empleados, con una muestra de 68 empleados y se usó el alfa de Cronbach para la fiabilidad de los cuestionarios, se obtuvo para la variable recursos humanos 0.930 y para la variable proceso de admisión 0.888. Se aplicó la prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov, donde muestra fue mayor a 50 elementos, donde se observó que las variables no siguen una distribución normal, por ello se empleó la prueba no paramétrica, el análisis estadístico de regresión logística ordinal para medir la significancia y la predicción entre las variables.

La investigación llegó a la conclusión que existe una influencia significativa de los recursos humanos en la gestión del proceso de admisión, ello fue confirmado por Nagelkerke, en un 41.5%, asimismo se indica que la variable recursos humanos es un predictor para la gestión del proceso de admisión con un Chi-cuadrado de 34.190 y un p-valor= 0,000 <  $\alpha=0,05$ .

**Palabras clave:** Planeación, reclutamiento, selección.

## ABSTRACT

The main objective of the research was to demonstrate to what extent human resources influence the management of the admission process in a provincial prosecutor's office of Callao, 2023. The methodology applied was a quantitative approach, basic type, explanatory level, design is non-experimental and cross-sectional. The population was 83 employees, with a sample of 68 employees and Cronbach's alpha was used for the reliability of the questionnaires, 0.930 was obtained for the human resources variable and 0.888 for the admission process variable. The Kolmogorov-Smirnov normality test was applied, where the sample was greater than 50 elements, where it was observed that the variables do not follow a normal distribution, therefore the non-parametric test was used, the statistical analysis of ordinal logistic regression to measure the significance. and the prediction between the variables.

The research concluded that there is a significant influence of human resources in the management of the admission process, this was confirmed by Nagelkerke, at 41.5%, it is also indicated that the human resources variable is a predictor for the management of the process. admission with a Chi-square of 34,190 and a p-value= 0.000 <  $\alpha=0.05$ .

**Keywords:** planning, recruitment, selection.

## I. INTRODUCCIÓN

En su investigación realizada en España, algunos de los problemas que enfrentan sus instituciones a la hora del proceso de admisión son, la falta de candidatos cualificados que se adapten a las necesidades o los requisitos de la entidad; la dificultad para localizar y atraer a candidatos pasivos, en otras palabras, aquellos que no están buscando activamente un empleo; la presencia de sesgos en el proceso de admisión, que pueden afectar negativamente a la equidad, la inclusión y la diversidad en las organizaciones y la falta de colaboración del equipo de recursos humanos con el resto de la institución (Nebot, 2019).

Por otro lado, en México, algunos problemas de sus entidades a la hora del proceso de admisión son, la falta de tiempo para realizar un proceso de reclutamiento y selección adecuado; la falta de herramientas tecnológicas que faciliten el acceso a una mayor cantidad y calidad de candidatos; la falta de personal certificado y/o especialista en el sector de recursos humanos, que cuente con experiencia y conocimientos necesarios para llevar a cabo una selección efectiva; la escasez de talento especializado para roles clave, que requiere de personal con formación y capacitación específica y la falta de salarios competitivos que atraigan y retengan a los mejores candidatos (Hernández, 2021).

Asimismo, en Perú, en un proceso de admisión el problema más grave para una entidad pública es la falta de transparencia y equidad; en ocasiones, el proceso de admisión se efectúa de manera opaca, sin que los candidatos tengan acceso a información sobre los criterios de reclutamiento y selección o los resultados de los procesos. En efecto, otro problema importante es la falta de capacitación y desarrollo profesional del personal de recursos humanos, este personal de las entidades públicas suele tener una formación académica deficiente, lo que puede dificultar el desempeño de sus funciones. Por otra parte, el personal de las entidades públicas suele percibir salarios bajos y no cuenta con incentivos adecuados para el desempeño profesional (De la Piedra, 2018).

En una fiscalía provincial del Callao, se enfrenta con problemas a la hora de la gestión del proceso de admisión de personal como, la falta de un marco normativo claro y homogéneo que regule proceso de admisión; y en recursos

humanos la dificultad para evaluar las habilidades y el desempeño del candidato, así como para verificar sus referencias. Asimismo, la falta de candidatos calificados que se adapten a las necesidades o los requisitos de la institución; también la falta de una estrategia de atracción y retención del talento, que considere aspectos como la remuneración, el desarrollo profesional, el clima laboral y la cultura organizacional; y la dificultad para evaluar las habilidades y el desempeño del candidato, así como la falta de una adecuada comprobación de las acreditaciones y antecedentes de los candidatos.

En el escenario descrito, motivo por el cual se planteó el problema de investigación, que ayudó en identificar la viabilidad del trabajo de investigación para que tenga lógica y coherencia. Por lo tanto, fue la fase inicial del trabajo de investigación que permitió tener claridad en la investigación, delimitando el problema que será objeto de estudio.

De acuerdo con la realidad problemática expuesta se formuló el problema general que fue: ¿En qué medida los recursos humanos influyen en la gestión del proceso de admisión en una fiscalía provincial del Callao, 2023? Mientras que los problemas específicos fueron: ¿En qué medida los recursos humanos influyen en la planificación en una fiscalía provincial del Callao, 2023? ¿En qué medida los recursos humanos influyen en el reclutamiento en una fiscalía provincial del Callao, 2023? ¿En qué medida los recursos humanos influyen en la selección en una fiscalía provincial del Callao, 2023?

La investigación se justificó, pues su propósito fue conocer como recursos humanos influye en la gestión de proceso de admisión y sus dimensiones; donde recursos humanos es un elemento clave para el éxito de la entidad, ya que este debería ser capaz de promover el desarrollo, garantizar el bienestar y contribuir al logro de los objetivos de la organización; además la gestión del proceso de admisión implica la convocatoria, la evaluación, la selección, etc., lo que requiere de un protocolo claro, transparente y eficiente, que garantice la calidad y la idoneidad de los candidatos.

La justificación práctica de la investigación, es por la relevancia y la utilidad que tiene el estudio para solucionar un problema real y/o mejorar una condición concreta en la entidad; la tesis pretende contribuir al mejoramiento del clima laboral,

la satisfacción, el compromiso y el desempeño del personal que trabaja en la fiscalía provincial del Callao, así como a la prevención y la reducción del ausentismo, la rotación y el estrés laboral.

La investigación se justificó teóricamente, pues el aporte teórico-conceptual serviría para profundizar, llevar a cabo y culminar, con otros estudios de investigación sobre el tema, también este aporte brindaría información importante de la realidad de la organización, sirviendo este estudio como fuente de conocimientos y como antecedentes para otros estudios.

La investigación se justificó metodológicamente, puesto que se aplicó un análisis inferencial para poder comprobar cómo los recursos humanos influyen a la gestión de proceso de admisión en los trabajadores de la fiscalía provincial del Callao, pudiendo de esta manera comprobar hipótesis y objetivos de la tesis; lo cual nos permitido obtener una entendimiento más amplio y profundo de recursos humanos en la gestión del proceso de admisión.

Continuando el esquema de investigación se planteó el objetivo general que fue: Evidenciar en qué medida los recursos humanos influyen en la gestión del proceso de admisión en una fiscalía provincial del Callao, 2023. Mientras que los objetivos específicos fueron: Evidenciar en qué medida los recursos humanos influyen en la planificación en una fiscalía provincial del Callao, 2023. Evidenciar en qué medida los recursos humanos influyen en el reclutamiento en una fiscalía provincial del Callao, 2023. Evidenciar en qué medida los recursos humanos influyen en la selección en una fiscalía provincial del Callao, 2023.

Finalmente, en la investigación se planteó la hipótesis general que fue: Los recursos humanos influyen en la gestión del proceso de admisión en una fiscalía provincial del Callao, 2023. Mientras las hipótesis específicas fueron: Los recursos humanos influyen en la planificación en una fiscalía provincial del Callao, 2023. Los recursos humanos influyen en el reclutamiento en una fiscalía provincial del Callao, 2023. Los recursos humanos influyen en la selección en una fiscalía provincial del Callao, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Se tuvo como antecedentes nacionales los siguientes trabajos de investigación: León (2018), en su investigación planteó como objetivo de estudio conocer la relación que tiene la administración de recursos humanos y el progreso continuo en la gestión de los proyectos del área de ingeniería. Abordó como marco metodológico de la investigación donde considero un enfoque cuantitativo, además selecciono un diseño no experimental con corte transversal, así como el método hipotético deductivo, también la definió como un tipo explicativo correlacional y con una población de 50 empleados de ingeniería. Donde se concluyó que la confiabilidad fue realizada según el método de Alfa de Cronbach arrojó 0.756 para la variable 1 y 0.776 para la variable 2, lo cual supone la confiabilidad es buena para el instrumento; se contrastó la hipótesis general donde se obtuvo que el Rho fue 0.772, con una significancia de 0.002 que es menor al  $\alpha=0.05$ , por lo cual afirmo que la H1 se cumple, entonces, los recursos humanos se vincula significativamente con el progreso continuo en la gestión de los proyectos de ingeniería.

Pérez (2018), en su investigación sugirió como objetivo de estudio identificar la influencia y vinculación que tiene la administración de recursos humanos y el reclutamiento de personal para la municipalidad de Carabaya. Abordó como marco metodológico de la investigación donde contemplo del tipo no experimental, con un enfoque cuantitativo, también planteo un nivel de investigación explicativo y su población fue de 44 trabajadores. Destacando que se aplicó la estadística de prueba chi cuadrado, para la prueba de la hipótesis con el cálculo y el contraste respectivo. Donde concluyó que, por medio de la prueba del chi cuadrada, acepto la H1, por tanto, el nivel de la influencia de recursos humanos es significativa respecto al reclutamiento de personal para la municipalidad de Carabaya.

Berrospi (2020), en su investigación planteó como objetivo establecer la correlación que tiene la gestión de recursos humanos y satisfacción laboral en trabajadores de la organización Novoliz. Abordó como marco metodológico de la investigación donde considero del tipo básica, además selecciono como un nivel descriptivo correlacional, también la definió como de diseño no experimental de corte transversal, estableciendo un enfoque cuantitativo y su población fue de 200 personas. Donde concluyó que la primera variable se relacionó directa y

significativamente con la segunda variable de la organización Novoliz, con un p-valor =  $0.000 < 0.05$  y un Rho de 0.811 por tal manera que la relación fue positiva alta; por consiguiente, la gestión de recursos humanos es significativamente directa positiva alta con respecto a la satisfacción laboral en trabajadores de la organización Novoluz.

Mio (2022), en su investigación consideró como objetivo identificar el vínculo que tiene la selección de personal y el desempeño laboral, en una municipalidad de Lambayeque. Abordó como marco metodológico de la investigación donde considero un tipo básico, además selecciono como diseño no experimental transversal, también la definió como un nivel correlacional, estableciendo un enfoque cuantitativo y su población fue de 150 personas. Tuvo como resultado que en el procedimiento de selección de personas se encontraron en proceso un 80.7%, que es inadecuada un 2.7%, que es adecuada un 16.7%, mientras, que el desempeño laboral se encontró con un nivel regular un 66.7%, que es bajo un 13.3%, que es alta un 20%. Donde concluyó estadísticamente para las dos variables, se relacionaron positivamente y débil, cuyo Rho fue 0.175 y 0.000 de significancia, por lo tanto, su correlación fue positiva débil, confirmando que al reforzar los procesos de selección de personas se aprovechara al máximo el desempeño de cada empleado.

Neyra (2019), en su investigación destacó como objetivo de estudio fue Identificar la auditoria administrativa como instrumento para la valoración de los procesos de selección de personas en una Municipalidad Provincial de Lurigancho. Abordó como marco metodológico de la investigación donde considero un tipo básico, contemplo un nivel descriptivo, además considero un enfoque cuantitativo, también planteo un diseño no experimental transversal y su población fue de 120 trabajadores. Destacando los resultados la comprobación de la vinculación significativa de la auditoria administrativa para con el proceso de selección de personal, presentando una vinculación positiva moderada conforme el  $Rho=0.719$  y  $Sig.=0.001 < \alpha=0.05$ , por tanto, la denegación de la  $H_0$  y la aceptación de la  $H_1$ . Donde concluyó que el reclutamiento tanto interno como externo presentan bajos niveles, el periodo de inducción y capacitaciones presentaron bajos niveles que afectaron los procesos de selección.

Asimismo, se tuvo como antecedentes internacionales los siguientes trabajos de investigación: Zevallos (2019), en su investigación formuló como objetivo de examinar si la administración de recursos humanos presta apoyo con la puesta en práctica eficiente y eficaz de los propósitos de mejora del desempeño laboral de la empresa Incermaz. Abordó como marco metodológico de análisis de la investigación donde preciso un enfoque mixto, estableció un método teórico-deductivo, además considero un tipo descriptivo y con una población de 129 personas. Donde concluyó que la administración de recursos humanos es eficaz, pues demostró que los trabajos asignados al personal correspondiente son eficientes, también al momento de brindar soluciones a los problemas existentes, dando una solución según la envergadura del problema y en cuanto al monitoreo para el cumplimiento de tareas en tiempos asignados se pudo advertir que se exige la entrega de lo requerido en fechas establecidas.

Ríos (2020), en su investigación describió como objetivo elaborar un plan de trabajo para la gestión de recursos humanos que facilite la administración productiva de sus empleados para la empresa Biopromed. Abordó como marco metodológico de análisis de estudio donde selecciono un enfoque mixto, estableciendo un nivel descriptivo, además considero un método deductivo y su población fue de 111 empleados. Donde se concluyó que el esquema del modelo de gestión de recursos humanos elaborado para la organización Biopromed, es una propuesta viable debido a la falta de un departamento de recursos humanos, sino porque lo más determinante que una entidad es el capital humano, mismo que a través de su conocimiento, destreza, competencia, actitud y conducta, forman parte del nivel de desempeño de la organización.

Camacho et al. (2020), en su investigación plantearon como objetivo de plantear los procedimientos de contratación, selección y atracción de personal de la sección de operaciones de la empresa ImagiQ, este no cuenta con un procedimiento que describa de forma detallada la selección y atracción de personas adecuadas, para realizar las muchas actividades y funciones de cada trabajo. Abordó como marco metodológico de análisis de la investigación donde selecciono un enfoque mixto, además considero un alcance descriptivo y con una población de 79 personas. Donde concluyó que, del procedimiento existente de contratación,

selección y atracción de personas, no es el adecuado, no cuenta con un procedimiento documentado, teniendo en cuenta la hipótesis, se afirmó que se requirió de un procedimiento de contratación, selección y atracción, debidamente establecido y parametrizado, como una cartilla de tareas para cada cargo.

Ayala (2019), en su investigación declaró como objetivo la influencia existente de procedimientos para el reclutamiento, selección e inducción de personas, en el desempeño del trabajo en Coffee Service. Abordó como metodología de la investigación donde considero un enfoque cuantitativo relacional, estableciendo un nivel descriptivo y su población fue de 42 personas. Donde concluyó que la administración de la compañía lleva el reclutamiento, selección e inducción de personas de una manera empírica, aislada e informal, carece de procesos definidos y prácticas, lo cual tiene una relación significativa con el desempeño de sus empleados; para que la compañía obtenga mejoras importantes, debe existir una innovación, sensibilización e implementación, respecto a la importancia de incorporar políticas y procesos que organicen y mejoren su gestión empresarial en el reclutamiento, selección e inducción de personas.

Sánchez (2020), en su investigación planteó como objetivo del estudio medir la influencia entre la implantación de un esquema de reclutamiento y selección por capacidad y la rotación de empleados en la empresa Sepronac. Abordó como marco metodológico de la investigación donde considero un tipo descriptivo, además un enfoque mixto, también planteo un diseño no experimental y su universo fue de 275 empleados. Destacando de los resultados que el esquema de reclutamiento y selección de la organización influye en la rotación de personal; la selección de personal es tradicional, no utilizan las técnicas para estos fines, no cuentan con un instructivo o manual de reclutamiento y selección por capacidad. Donde concluyó que, al aplicar el modelo propuesto, se podrá mejorar el esquema de reclutamiento y selección, con la implementación de un procedimiento de reclutamiento y selección por capacidad, disminuirá los índices de rotación de empleados.

Los recursos humanos han sufrido una transformación significativa con el paso del tiempo adaptándose a la evolución en el entorno empresarial y a las

necesidades de las organizaciones. Asimismo, Gamarra (2023) describió que los recursos humanos tienen su principio a mediados del siglo XIX. Por la insatisfacción de trabajadores en las fábricas, esto hizo imprescindible las primeras medidas para resolver problemas asociados a vivienda, salud y horarios de trabajo. Una medida relevante fue la instauración del “Departamento de Bienestar” en algunas fábricas. Además, Cabrales et al. (2018) declaró que en el tiempo el enfoque hacia recursos humanos comienza a cambiar. Comenzando a tener en cuenta elementos psicológicos y sociológicos, también del rendimiento laboral. Los gestores de recursos humanos empezaron a dar prioridad a contribuir a la adecuación del trabajador y a que tenga más autonomía dentro del esquema organizativo de la empresa. Asimismo, empieza a conseguirse y a obtener importancia la noción de clima laboral. Por lo cual, Aliaga y Cofre (2021) expresaron que los recursos humanos se han transformado desde un enfoque centrado en la contratación y el control de los empleados, hasta un enfoque táctico que busca maximizar el rendimiento y la participación de los empleados al éxito de la entidad.

Como bases teóricas, se nombró la primera variable que es recursos humanos para nuestro trabajo de investigación. Armijos et al. (2019) argumentaron que recursos humanos es el grupo de prácticas, políticas y estrategias que se utilizan en una entidad, para administrar, desarrollar y gestionar el talento humano en la entidad. Por otro lado, Cuesta et al. (2018) mencionaron que el departamento de recursos humanos se encargaría de los procesos de reclutar, seleccionar, contratar, capacitar, preparación, retención, despidos y el bienestar de los empleados. Igualmente, Marín (2021) planteó que recursos humanos su propósito es optimizar el rendimiento y la eficiencia de la entidad mediante de la gestión eficaz de su capital humano, y es asegurar que la entidad cuente con el personal apropiado, con habilidades y competencias necesarias, para lograr sus objetivos estratégicos. Por otro lado, Vesga (2020) refirió que recursos humanos representan una de las áreas más imprescindibles de cualquier entidad, juntos con los de las áreas económicas y logísticas, son capaces de configurar la totalidad de una entidad. Asimismo, Inga-Berrospi y Rodríguez (2019) refirieron que la gestión de recursos humanos también se ocupa de las relaciones laborales, la compensación y los beneficios, el cumplimiento de las leyes y regulaciones laborales, y la seguridad y salud ocupacional. Por otra parte, Anzola (2018) describió que recursos

humanos es el área responsable de la decisión y actuación que afectan a la relación entre la entidad y los empleados, además de proveer el personal lo necesario para la buena operatividad de la entidad.

Todas estas definiciones resaltan que el departamento de recursos humanos es esencial para la sostenibilidad y el éxito de cualquier entidad, ya que se enfoca en maximizar el potencial y el valor de su recurso humano más valioso sus empleados. En otras palabras, recursos humanos se hace cargo de optimizar el desempeño y el progreso de las personas dentro de una entidad, contribuyendo así a su éxito y crecimiento.

Chiavenato (2020) expresó que recursos humanos es el encargado de gestionar y administrar el capital humano de la entidad; de tal forma en que se organiza este departamento depende de varios factores, como el tamaño, la actividad y la cultura de la entidad. Por tanto, para medir la variable recursos humanos, se han considerado las siguientes dimensiones: integrar personas, organizar personas, recompensar personas, desarrollar personas, retener personas y auditar personas.

Para la primera dimensión, integrar personas, Chiavenato (2020) sugirió que integrar, son las actividades y pasos que se llevan a cabo para convocar, acoger y adaptar a los nuevos empleados dentro de la entidad. Asimismo, Martínez y Vargas (2019) refirieron que el objetivo principal de integrar, es asegurar que los nuevos empleados se sientan bienvenidos, comprendan su rol y contribuyan de manera efectiva al éxito de los objetivos de la entidad. Por otro lado, Morales y Rey (2021) expresaron que integrar es el resultante al reclutamiento, selección, contratación e inducción de nuevos empleados, así como a la integración de estos en la entidad. En consecuencia, esta primera dimensión tiene como indicadores, el reclutamiento y la selección.

Para la segunda dimensión, organizar a las personas, Chiavenato (2020) expresó que organizar a las personas en una entidad, implica una serie de pasos que permiten establecer una estructura clara y eficiente para el trabajo en equipo. Igualmente, Acurio et al. (2020) mencionaron que el objetivo principal de organizar, es asegurar que los trabajadores estén organizados de manera eficiente y que trabajen de manera colaborativa para alcanzar los objetivos de la entidad. Por otro

lado, Llanos y Ormeño (2020) mencionaron a organizar, como al diseño de las actividades, definición de los puestos de trabajo, la descripción de las tareas y responsabilidades, y la asignación de roles y funciones, que las personas realizarán en la entidad. Por consiguiente, esta segunda dimensión tiene como indicadores, el diseño del puesto y evaluación del desempeño.

Para la tercera dimensión, recompensar a las personas, Chiavenato (2020) argumentó que recompensar a las personas en una entidad, implica reconocer y valorar el desempeño y logros de los empleados a los objetivos y las metas de la entidad. Por otro lado, Parra y Lara (2019) declararon que el objetivo principal de recompensar, es reconocer el trabajo y los logros de los empleados de manera justa y motivadora, fomentando su satisfacción y compromiso con la entidad. Además, Jama-Zambrano (2018) declaró a recompensar con beneficios, como los salarios, incentivos, beneficios sociales, etc. que se ofrecen a los empleados por su trabajo. De modo que esta tercera dimensión tiene como indicadores, la remuneración, las prestaciones y los incentivos.

Para la cuarta dimensión, desarrollar a las personas, Chiavenato (2020) mencionó que desarrollar a las personas en una entidad, implica una serie de pasos que permiten mejorar las competencias, las habilidades y el potencial de los trabajadores, al brindarles oportunidades de crecimiento y aprendizaje, con el fin de aumentar su rendimiento, su satisfacción y su compromiso con la organización. Por otra parte, Borrero (2019) sugirió que el objetivo principal de desarrollar, es brindar a los empleados las herramientas y oportunidades esenciales para que puedan llegar a su máximo potencial y ayudar al éxito de la entidad. Además, Sánchez (2021) mencionó a desarrollar las habilidades y competencias, como la formación, el entrenamiento, el coaching y el mentoring, de los empleados. De manera que esta cuarta dimensión tiene como indicadores, capacitación, desarrollo de personal y desarrollo organizacional.

Para la quinta dimensión, retener a las personas, Chiavenato (2020) afirmó que retener a las personas en una entidad, es una serie de pasos que se efectúan para mantener el interés, la motivación y el compromiso de los trabajadores con la entidad, evitando así su salida voluntaria o involuntaria. Además, Checa-Llontop et al. (2020) consideraron que el objetivo principal de retener, es comprender y

satisfacer las expectativas y aspiraciones de los empleados, y crear un entorno donde puedan prosperar y contribuir al éxito de la entidad. Por otra parte, Li (2022) consideró a retener, como la creación de un ambiente laboral agradable, el reconocimiento y la valoración del trabajo de los empleados, y la promoción de oportunidades de crecimiento y desarrollo de los empleados en la entidad. En consecuencia, de esta quinta dimensión tiene como indicadores, las prestaciones y la descripción del puesto.

Para la sexta dimensión, auditar a las personas, Chiavenato (2020) destacó que auditar a las personas en una entidad, es la serie de técnicas y métodos que se recurren para evaluar y verificar el cumplimiento de las políticas, las normas y los procesos de gestión del recurso humano, así como para detectar las fortalezas, las debilidades y las oportunidades de mejora. Asimismo, Barreras (2020) planteó que el objetivo principal de auditar, es asegurar que la entidad cuenta con un capital humano adecuado, competente, motivado y comprometido con sus fines. También, Biedma-Ferrer (2021) describió a auditar, como la evaluación del desempeño como la medición del rendimiento, la retroalimentación y la identificación de áreas de mejora de los empleados. Por lo cual de esta sexta dimensión tiene como indicadores, controles y el banco de datos.

Estas dimensiones descritas permiten que la entidad cuente con un equipo de personas competentes, motivadas y comprometidas, lo cual es esencial para concretar los objetivos y el éxito de la entidad. Estos procesos son importantes porque permiten a la entidad contar con un capital humano cualificado, motivado y comprometido con sus fines, lo que se traduce en un mayor rendimiento, productividad, calidad, innovación y competitividad. Además, estos procesos ayudan a crear y mantener un clima laboral positivo, donde haya cooperación, comunicación, bienestar y participación.

La gestión del proceso de admisión ha evolucionado a lo largo del tiempo para adaptarse a las necesidades cambiantes de las organizaciones y los solicitantes. Asimismo, Villalba (2020) declaró que, en el pasado, el proceso de admisión era manual y se recurría a la presentación de documentos en papel y la evaluación manual de las solicitudes. Sin embargo, con el avance de la tecnología, se han adoptado sistemas digitales y procesos automatizados para mejorar en

eficiencia, seguridad y comunicación entre las diferentes personas involucradas en el proceso de admisión. Por otra parte, Tapasco et al. (2019) indicaron que en los 90, el proceso de admisión era complicado, por dificultades que se presentaban tanto para postulantes como para reclutadores. Habitualmente, se llevaba el CV en las manos o por carta a las organizaciones. Las ofertas de trabajo se difundían en periódicos y revistas, el papel era muy usado en ese tiempo. Junto a ello, se daba comienzo al uso de internet, pero no permitía adjuntar archivos, comentar, era estática la web. De la misma manera, Salinas y Malpartida (2020) declararon que, proceso de admisión dejó de ser un procedimiento tradicional para transformarse en un proceso activo y actualizado, con el surgimiento de las redes sociales y las webs de procesos de admisión, el gestor de recursos humanos accede a mucha información estrecha del candidato y un importe cantidad de datos que jamás se podrían haber conseguido usando procedimientos convencionales. En las redes sociales se encuentran colgados los perfiles de las personas, permitiendo ver al interior del postulante su potencial, esto ayuda a confirmar si una persona cuenta con el talento que se busca en la organización para el puesto.

Ahora como base teórica, se nombró la segunda variable que es el proceso de admisión para nuestro trabajo de investigación. Torres et al. (2019) plantearon que la gestión de procesos de admisión en una entidad se refiere al conjunto de procedimientos y actividades que se realizan para seleccionar y contratar a nuevos empleados. Esto puede incluir publicar ofertas de trabajo, la evaluación de solicitudes y currículums, efectuar entrevistas y pruebas de habilidades, la comprobación de referencias y antecedentes laborales, entre otros aspectos. Además, Arellano y Fuentes (2020) declararon que el objetivo de la gestión de procesos de admisión es asegurar que la entidad disponga del personal adecuado y calificado para cumplir con sus objetivos y metas. Por otra parte, Flores-Quispe (2019) argumentó que la gestión del proceso de admisión es fundamental para asegurar que la entidad cuente con el talento adecuado y calificado para alcanzar sus objetivos. Asimismo, Mila et al. (2020) enfatizaron que un proceso de admisión bien gestionado puede ayudar a identificar a los candidatos más aptos y garantizar un ajuste óptimo entre las necesidades de la entidad y las habilidades y competencias de los nuevos empleados. Por otro lado, Bravo y Delgado (2022) refirieron que el objetivo de la gestión del proceso de admisión es asegurarse de

que se contrate a las personas más adecuadas para ocupar los puestos vacantes, que cumplan con los requisitos y competencias necesarias para desempeñar eficazmente sus funciones dentro de la entidad. También, Gutiérrez et al. (2022) revelaron que el proceso de admisión implica evaluar las habilidades, conocimientos, experiencia y valores de los candidatos, así como su ajuste cultural y capacidad para colaborar al logro de los objetivos de la entidad.

Por consiguiente, la gestión del proceso de admisión es una parte fundamental del departamento de recursos humanos, ya que ayuda a asegurar que la entidad cuente con el personal adecuado y calificado para alcanzar sus metas y objetivos. La gestión del proceso de admisión en una entidad se refiere a todas actividad y procedimiento que se realizan para reclutar, evaluar y seleccionar a nuevos miembros o empleados dentro de la entidad.

López y Ruiz (2019) plantearon que el proceso de admisión es importante para integrar personas a la entidad. Por tanto, para medir la variable proceso de admisión, se han considerado las siguientes dimensiones: la planificación, el reclutamiento y la selección.

Para la primera dimensión, planificación, López y Ruiz (2019) sostuvieron que la planificación, ayuda a asegurar que la entidad disponga de el número de personas adecuadas en los puestos adecuados. Asimismo, Heredia y Narváez (2021) enfatizaron que el proceso de planificación son las actividades que realiza una entidad para prever la rotación y demanda de personal, optimizar el capital humano, capacitar y formar al personal, mantener motivado al personal y fomentar el ambiente laboral. Por otro lado, Basurto y Yoza (2022) manifestaron que el proceso de planificación busca disponer de la cantidad adecuada de empleados, con habilidad y experiencia adecuada, que lleven a cabo las tareas correctas, en el lugar correcto, en el momento correcto. Por otra parte, Sánchez (2018) declaró que este proceso es esencial para la gestión eficiente del personal y el cumplimiento los objetivos y/o metas de la entidad. En consecuencia, esta primera dimensión tiene como indicadores, el análisis del puesto de trabajo y la identificación de la necesidad.

Para la segunda dimensión, reclutamiento, López y Ruiz (2019) declararon que el reclutamiento, ayuda a atraer a candidatos cualificados para la entidad.

Igualmente, Bolaños (2020) declaró que el proceso de reclutamiento de una entidad son etapas que se llevan a cabo para atraer a los candidatos más adecuados, para cubrir una vacante. También, Mendoza et al. (2018) destacaron que el objetivo de este proceso es captar a los candidatos que tengan las habilidades, conocimientos y experiencia necesarias para ejercer el puesto de manera exitosa. Asimismo, Salazar-Lucas (2020) destacó que el proceso de reclutamiento puede variar en función de la entidad, el puesto a cubrir y el presupuesto disponible; el proceso de reclutamiento es importante para encontrar personas destacados que puedan ayudar a la entidad a mejorar sus objetivos, ingresos, cultura y productividad. Por lo cual de esta segunda dimensión tiene como indicadores, reclutamiento interno y reclutamiento externo.

Para la tercera dimensión, selección, López y Ruiz (2019) declararon que la selección, ayuda a garantizar que la entidad contrate a las personas más apropiadas para los puestos. Por otro lado, Torres-Flores et al. (2020) expresaron que el proceso de selección de personal es la etapa que se sigue para contratar a un nuevo empleado o empleada para una entidad. Por otra parte, Almeida et al. (2021) destacaron que el proceso de selección empieza después del proceso de reclutamiento, cuando se tiene un grupo de candidatos que se ajustan al perfil buscado. Este proceso tiene como objetivo evaluar las competencias, habilidades, actitudes y motivaciones de los candidatos para encontrar al mejor prospecto. Además, Bravo et al. (2018) mencionaron que el proceso de selección suele incluir varias técnicas, como pruebas psicométricas, entrevistas, dinámicas de grupo, simulaciones, etc. El proceso de selección termina con la decisión final y la contratación del nuevo compañero o compañera de trabajo. En consecuencia, de esta tercera dimensión tiene como indicadores, la preselección, evaluación, entrevistas, decisión, contratación e inducción.

En definitiva, la planificación, el reclutamiento y la selección de personal son importantes porque son procesos que permiten a una entidad contar con el talento adecuado para ocupar un puesto, enriquecer y fortalecer la cultura organizacional, reducir los costos de rotación de personal, optimizar los procesos de recursos humanos, aumentar el rendimiento de los empleados y ser más competitiva en el mercado.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de estudio fue básica, donde su propósito es la de obtener y recopilar información, para incorporarla a los datos existente; tuvo como objetivo obtener y recopilar información para que se esté estableciendo una base sólida de información que se va incorporando al conocimiento previo existente. Además, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) declararon que la investigación tipo básica en una investigación, cuando su finalidad es ocasionar conocimiento nuevo respecto a un hecho u objeto. Por lo cual, Sánchez et al. (2018) plantearon que un estudio tipo básica es aquel que se enfoca en la compilación de información y/o datos sobre un tema específico sin analizar o interpretar los resultados.

En cuanto al diseño fue no experimental, dado que las variables de investigación no se manipulan ni controlan, solo se observan las ocurrencias que se dan en un ambiente natural; acá no se manipula deliberadamente las variables de estudio. Por otro lado, Arias y Covinos (2021) enfatizaron que para aplicar en la investigación un diseño no experimental, es donde se observa ordenadamente el contexto de las circunstancias o acontecimientos que se dan en un ambiente natural, para poder analizarlos después y obtener información. Asimismo, Guevara et al. (2020) opinaron que un diseño no experimental es aquel en el que no se manipula ni controla las variables independientes, sino que se observan y miden las variables tal como se exponen en la realidad.

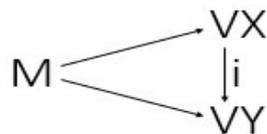
Además, su corte fue transversal, debido a que se ha conseguido datos en un momento y tiempo único; con el propósito de explicar las variables e investigar su repercusión e influencia en un momento dado. Asimismo, Tóala y Briones (2019) declararon que para considerar en la investigación que sea de corte transversal (transeccional), es cuando se recolectan datos como evidencia en un solo momento dado y en un tiempo único. Por otro lado, Arias et al. (2020) propusieron que un corte transversal es un tipo de estudio que recopila información en un solo punto en el tiempo, en lugar de seguir a un grupo de personas o fenómenos a lo largo del tiempo.

Por otra parte, la investigación que se desarrolló tuvo un enfoque cuantitativo, por cuanto involucra el empleo de las matemáticas, la estadística y la recopilación de información como evidencia, para poder demostrar la hipótesis de la investigación. Asimismo, Ramos y Flores (2018) expresaron que el enfoque cuantitativo de una investigación, se emplea la recopilación de información para que se pueda probar las hipótesis predefinidas, basándose en herramientas para la medida numérica de análisis matemático y el análisis estadístico; con el fin de identificar, explicar y predecir modelos o fenómenos mediante datos numéricos. Por otro lado, Alvares (2020) sugirió que el enfoque cuantitativo es una modalidad de investigación que se enfoca en el uso de datos numéricos y estadísticos para analizar y medir fenómenos sociales.

También el nivel de estudio utilizado fue explicativo, se utilizaron técnicas matemáticas, estadísticas y de exploración de influencia de causa y efecto, se enfoca en analizar en detalle la interacción entre las variables involucradas en el fenómeno estudiado. Igualmente, Ramos-Galarza (2020) mencionó que un estudio de nivel explicativo en una investigación tiene como finalidad comprender y explicar las relaciones de causa y efecto entre variables, profundizando en un fenómeno específico y generando nuevas teorías; es un enfoque que busca proporcionar detalles y explicaciones más completas sobre el objeto de estudio. Por otra parte, Espinoza y Ochoa (2021) enfatizaron en cuanto a la investigación de nivel explicativo, su objetivo es explicar las causas que originan la relación entre las variables; en este nivel, se establecen hipótesis y se realizan experimentos para comprobarlas. También se utilizan técnicas de análisis estadístico para determinar la intensidad de la repercusión entre las variables.

### Figura 1

*Esquema de estudio.*



Descripción del esquema:

M = Muestra o trabajadores.

i = Influencia.

VX = Recursos Humanos.

VY = Gestión de proceso de admisión.

### **3.2. Variables y Operacionalización**

#### **Definición conceptual de la VX**

Se tuvo como variable independiente a recursos humanos. Definición conceptual, Chiavenato (2020) expresó que recursos humanos es el encargado de gestionar y administrar el capital humano de la entidad; la gestión de recursos humanos se hace cargo de optimizar el desempeño y el progreso de las personas dentro de una entidad, contribuyendo así a su éxito y crecimiento.

#### **Definición operacional de la VX**

Se tuvo en cuenta las dimensiones para medir la variable que fueron, integrar, organizar, recompensar, desarrollar, retener y auditar; y los indicadores del trabajo de investigación que fueron reclutamiento y selección; diseño de puestos y evaluación del desempeño; remuneración, prestaciones e incentivos; capacitación, desarrollo personal y desarrollo organizacional; prestaciones y descripción de análisis de puesto; sistema de información administrativa y banco de datos.

#### **Definición conceptual de la VY**

Se tuvo como variable dependiente a la gestión del proceso de admisión. Definición conceptual, López y Ruiz (2019) plantearon que el proceso de admisión es importante para integrar personas a la entidad; la gestión del proceso de admisión en una entidad se refiere a todas actividad y procedimiento que se realizan para reclutar, evaluar y seleccionar a nuevos miembros o empleados dentro de la entidad.

## **Definición operacional de la VY**

Se tuvo en cuenta las dimensiones para medir la variable que fueron, la planificación, el reclutamiento y la selección; y los indicadores del trabajo de investigación que fueron, el análisis del puesto de trabajo y la identificación de la necesidad; reclutamiento interno y reclutamiento externo; la preselección, evaluación, entrevistas, toma de decisión, la contratación y la inducción.

## **Escala de medición**

Fue la de Likert. Asimismo, Canto et al. (2020) definieron que es una magnitud de valoración que se asigna a los indicadores para medir el grado y/o intensidad. Definimos las escalas más apropiadas y válidas para nuestros indicadores, según el nivel de medición y la naturaleza de los datos que obtuvimos. Tanto recursos humanos como la gestión del proceso de admisión, tomamos en consideración la escala de Likert de 5 aspectos (como totalmente en desacuerdo incluso totalmente de acuerdo).

### **3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis**

#### **3.3.1. Población**

Para esta presente investigación la población estuvo integrada por, fiscales, asistentes administrativos y asistentes en función fiscal, de una fiscalía provincial del callao, que lo conformaron por 83 personas. Lo cual la muestra los conformaron el total de encuestados. Por lo tanto, se utilizó una muestra censal, por tener un grupo reducido de personas y para obtener resultados más precisos y detallados.

**Tabla 1**

*Población de una fiscalía provincial del callao, 2023.*

Cargos	Empleados
Fiscales	46
Asistentes administrativos	14
Asistentes en función fiscal	23
Total	83

Por otra parte, Carrasco (2019) afirmó que en una investigación la población, la identifica como un conjunto o grupo de individuos de donde estos integrantes tienen rasgos similares, para que tomen parte de la unidad de análisis del estudio, es un área específica donde se realizara la investigación en un momento determinado. Asimismo, Cienfuegos (2019) destacó que en una investigación la población es el conjunto de un total de personas, objetos, etc. que comparten una característica común y que son de interés para el estudio en una investigación.

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

En la investigación se recurrió para la recolección de datos de las dos variables establecidas que responden a recursos humanos y la gestión del proceso de admisión, a través de la técnica de la encuesta y del instrumento del cuestionario, con el propósito de valorar las variables de estudio.

Continuando con el tema, Arguelles et al. (2021) consideraron que para poder obtener y recopilar datos e información de modo rápido y eficaz, utilizamos la técnica de encuesta que es un procedimiento ampliamente utilizado en el trabajo de investigación, por ser esta técnica las más sencilla de poner en práctica y la información que se recoge de una muestra representativa de una población es de modo estandarizado por medio de un cuestionario. Por otro lado, Feira et al. (2020) refirieron que la técnica es un procedimiento o método utilizado para recolectar datos en una investigación. Puede ser una encuesta, una entrevista, una observación, entre otros.

Además, Barboza y Miranda (2018) mencionaron que para poder obtener de manera ordenada y sistemática la información de las personas, por medio de una serie de preguntas escritas, se utilizó el cuestionario como instrumento de recopilación de información. Asimismo, Lara et al. (2019) expresaron que el cuestionario es una ficha escrita conformado por una serie de preguntas que van redactadas de manera secuencial, organizada, coherente y estructurada, a fin de que las respuestas permitan proporcionar información y datos indispensable para llevar acabo los objetivos del trabajo de investigación.

Por otro lado, en la investigación, tres personas especialistas en el tema de la tesis tratada, dieron valoración como juicio de expertos, la validez de nuestro instrumento utilizado para la recolección de datos, que fue el cuestionario, estas

personas dieron fe que la información que recopilamos sea viable, con una sentencia aceptable.

Asimismo, Ramos et al. (2021) declararon que para una investigación poder considerar la validez del instrumento, refiere a la capacidad para medir lo que tiene que medir (autenticidad) de forma adecuada aquello para lo que ha sido diseñado. Igualmente, Juárez y Tobón (2018) consideraron que la validez del instrumento se refiere a la aptitud del mismo para medir lo que se pretende evaluar; es decir, si se está midiendo lo que se quiere evaluar de manera precisa y exacta.

Por consiguiente, Bernal et al. (2020) consideraron que el método del juicio de expertos en una investigación, se toma en cuenta la perspectiva u opinión de personas con mucho trayecto en el tema, son reconocidos por otras personas especialistas en el tema y dan información, juicios, evidencia y valoraciones, para con el tema de investigación. También, Rodríguez et al. (2021) declararon que el juicio de expertos se refiere a la evaluación que realizan expertos en el tema de estudio sobre la calidad y pertinencia de un instrumento o técnica de investigación.

Igualmente, Para verificar la confiabilidad se recurrió a la técnica que se alinea más a la investigación, que fue el coeficiente alfa de Cronbach, de aquí mediremos la magnitud de los ítems de los cuestionarios que fueron implementadas con una escala de Likert que ayudo a entender a las personas para sus respuestas, ya que este coeficiente tiene valores que pueden oscilar desde 0 hasta 1. Este coeficiente sirvió para comprobar si el instrumento evaluado recopiló información defectuosa que nos llevaría a conclusiones equivocadas o si el instrumento es fiable que sus mediciones sean consistentes y estables.

Para el trabajo de investigación, con el fin de poder comprobar su fiabilidad se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach, donde sus resultados están en los valores que van de 0 y 1. Se aplicó una prueba piloto de los cuestionarios de las variables de estudio a 15 empleados, de una entidad. Donde la fiabilidad del alfa de Cronbach se obtuvo por medio del programa SPSS versión 25. Por lo tanto, tuvimos como resultado los coeficientes, para la variable recursos humanos se obtuvo 0.930 y para la variable proceso de admisión se obtuvo 0.888, lo que indica que los instrumentos son confiables. Concluyendo que ambas variables tienen un muy alto grado de fiabilidad, como resultado, el instrumento aplicado es aceptable y procede

su puesta en práctica. Asimismo, se utilizó la escala de Likert que es una técnica muy utilizada en investigaciones; son para valores ordinales, porque son valores que pueden ser ordenados desde muy importante hasta nada importante.

Por consiguiente, Contreras et al. (2022) manifestaron que para evaluar en un trabajo de investigación la confiabilidad de un instrumento, alude al nivel en que se aplique repetidamente el instrumento, teniendo similares e idénticas situaciones, produciendo iguales resultados, adonde implicaría exactitud en la medición. En consecuencia, Terán et al. (2020) postularon que la confiabilidad del instrumento alude a la coherencia, consistencia y estabilidad de los resultados obtenidos mediante el mismo.

Por tanto, Rodríguez y Reguant (2020) plantearon que en un trabajo de investigación el coeficiente Alfa de Cronbach es un índice utilizada a fin de valorar la confiabilidad de un grupo de escalas o elementos de prueba a través de un cuestionario. Asimismo, el alfa de Cronbach difiere entre 0 y 1, y cuanto más próximo a 1, más alto será la consistencia interna de los elementos o escalas. En otras palabras, el alfa de Cronbach valora la confiabilidad de un cuestionario. El alfa de Cronbach es una técnica muy utilizada en la psicometría y en la investigación social. Además, Ruiz (2019) enfatizaron que el coeficiente alfa de Cronbach es un estadístico utilizado para evaluar la fiabilidad de una escala de medida o de un test, que mide la consistencia interna y el nivel de correlación entre los diferentes ítems que conforman la escala o test. Un valor alto de alfa de Cronbach indica una mayor consistencia interna de la escala o test, lo que garantiza una mayor fiabilidad de los resultados obtenidos a través de dicha escala o test.

Por lo cual, Salas (2020) propuso que para utilizar el instrumento donde se podrá medir datos cuantitativos conocida como la escala de Likert en una investigación, sabemos que este tipo de escala pertenece al tipo de medición ordinal, donde se solicita a la persona que a modo de juicio responda una serie de ítems, las preguntas presentadas a la persona son los que el investigador desea medir, donde las contestaciones se piden en vocablos con un nivel desde muy de acuerdo hasta un muy en desacuerdo. De manera que, Matas (2019) señaló que normalmente en esta escala son cinco categorías o puntos, siendo este el número de alternativas más utilizados, donde a cada categoría se otorga un valor numérico,

el cual conllevara a la persona a un puntaje total resultado de las respuestas de los ítems. Finalmente, dicho puntaje final nos indicara la ubicación de la persona dentro de la escala utilizada.

### **3.5. Procedimientos**

La investigación fue realizada mediante un enfoque cuantitativo y el procedimiento de recolección de información incluyó la administración de un cuestionario estructurado a los sujetos de estudio, este cuestionario fue realizado con la herramienta Google forms, obteniendo resultados confiables y válidos. El estudio se realizó con el total de la población considerada. Las variables fueron controladas mediante la asignación de los sujetos de estudio en grupos de tratamiento y control, y las mediciones se tomaron en diferentes momentos para garantizar la validez del experimento. Para la coordinación institucional se estableció un acuerdo con la institución de la fiscalía provincial del callao, donde se llevó a cabo la investigación, asegurando permisos y brindando información relevante acerca del proyecto. Además, se realizó reuniones previas con los sujetos de estudio para explicar la naturaleza del estudio y disponer de su consentimiento informado para la participación en la misma.

### **3.6. Método de análisis de datos**

En el proyecto de investigación se utilizó tanto SPSS como Excel para el análisis de datos. La información recopilada en el estudio se procesó y se analizó a nivel descriptivo y también se realizó un análisis inferencial. Para el análisis descriptivo se utilizaron gráficos, tablas de frecuencia y figuras. En cuanto al análisis inferencial, se realizaron pruebas de significancia y predicción. Para la manipulación y procesamiento de los datos, se realizó una limpieza de los datos recopilados y se verificó la consistencia y completitud de los mismos. Luego se procedió a su codificación y tabulación, utilizando tanto SPSS como Excel. Finalmente, se elaboró informe de resultados y conclusiones del estudio en base a los resultados conseguidos en el análisis.

Alvares y Barreda (2020) enfatizaron que en este tipo de estadística descriptiva se refiere a la técnica estadística utilizada para describir y resumir los datos recopilados en un estudio, mediante el uso de medidas como la media, mediana, moda, desviación estándar, entre otras. Además, Maury et al. (2018)

afirmaron que la estadística descriptiva es útil para resumir grandes cantidades de datos y para identificar patrones, distribuciones y tendencias, esta técnica que recoge, presenta, organiza y describe un grupo de datos con la finalidad de facilitar el uso, normalmente con el apoyo de gráficos, tablas, etc. Asimismo, Ponce et al. (2020) plantearon que en este tipo de estadística inferencial se refiere a la técnica estadística utilizada para hacer inferencias o generalizaciones a partir de una muestra de datos, sobre la población total a partir de la cual se obtuvo la muestra; esta técnica se utiliza para las pruebas de hipótesis para hacer inferencias sobre la población. Igualmente, Ríos y Peña (2020) propusieron que la estadística inferencial es provechosa para la toma de decisiones que se apoyan en los datos y para hacer proyecciones sobre el futuro comportamiento de una población. En esta rama de la estadística se extraen las conclusiones a partir de la muestra de la población. En este tipo de estadística es muy importante para la contrastar las hipótesis y/o predecir una variable a partir de otra.

En consecuencia, Domínguez (2018) mencionó que la prueba de normalidad se refiere a un estudio estadístico usado para identificar si una muestra de datos es paramétrica (existe normalidad) o no paramétrica (no existe normalidad), mantenido una distribución normal. Asimismo, la prueba de normalidad se usa para verificar si los datos pueden ser analizados mediante técnicas estadísticas paramétricas cuando ( $p\text{-valor} > 0,05$ ) o no paramétricas cuando ( $p\text{-valor} < 0.05$ ) es significativo, que asumen que la información y/o datos mantienen una distribución normal. Por tanto, esta prueba de normalidad determina la prueba estadística para realizar la verificación de la hipótesis. Por otro lado, Tapia y Cevallos (2021) plantearon que la prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov es una prueba estadística utilizada para verificar si una muestra de datos, paramétrica (existe normalidad) o no paramétrica (no existe normalidad), siguiendo una distribución normal. Asimismo, esta prueba se utiliza en una distribución normal, la prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov se utiliza para muestras grandes ( $n \geq 50$ ); se usan para comparar si un grupo de datos se adecua o no a la utilización de prueba paramétrica o no paramétrica, en una distribución normal; en ambos casos, el objetivo es evaluar si una muestra de datos puede ser considerada representativa de una población normal.

Por consiguiente, Mendivelso y Rodríguez (2018) plantearon que la prueba estadística chi cuadrado es un mecanismo utilizada en estadística inferencial, asimismo para valorar la probabilidad de una discordancia igual o mayor entre las frecuencias observadas y esperadas teniendo en cuenta la hipótesis nula. La finalidad del chi cuadrado es comprobar si existe una disparidad significativa entre los resultados previstos y detectados en una o más categorías, y se utiliza para examinar la significancia entre dos variables nominales o cualitativas y determinar la existencia o no de predictor entre las dos variables. Por otra parte, Roy et al. (2019) enfatizaron que la prueba estadística de La regresión logística ordinal (RLO), es un modelo estadístico que se utiliza para analizar la significancia entre una variable ordinal y una o más variables predictoras. Una variable ordinal es una variable categórica que tiene un orden natural, como, por ejemplo, bajo, medio y alto. La RLO se utiliza para modelar la significancia entre un conjunto de predictores y una respuesta ordinal. Un p-valor menor que 0.05 indica que el coeficiente es significativo y que la influencia entre la variable predictora y la variable ordinal es estadísticamente significativa.

Finalmente, para el trabajo de investigación se utilizó las siguientes herramientas estadísticas; la estadística descriptiva para resumir, describir y visualizar los datos en un estudio, presentándolo en forma comprensible, también se utiliza en la recopilación de datos cuantitativos; de la misma manera la estadística inferencial para hacer inferencias o generalizaciones sobre la población total a partir de una muestra de datos, también nos sirve tomar decisiones y predicciones basado en una muestra de la población; al mismo tiempo la prueba de normalidad para comprobar si la muestra tomada es paramétrica (existe normalidad) o no paramétrica (no existe normalidad) siguiendo una distribución normal, también para contrastar de la hipótesis; asimismo se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov donde ( $n > 50$ ), teniendo como resultado ( $p\text{-valor} < 0.05$ ) entonces por lo tanto aplicamos una prueba no paramétrica; por tanto del resultado de normalidad obtenido, se utilizó para el análisis de las hipótesis la prueba de RLO. Estas herramientas estadísticas se aplicaron en la investigación para verificar hipótesis, analizar datos y llegar a conclusiones significativas a partir de los resultados obtenidos.

### **3.7. Aspectos éticos**

Para el trabajo de investigación se obtuvo el permiso informado de los empleados de la fiscalía provincial del callao, antes de que se les permita participar en la investigación, haciéndoles comprender a los participantes los objetivos, los procedimientos y las vulnerabilidades de la investigación. También se protegió la privacidad de los participantes, asegurándose de que los datos recopilados se mantengan confidenciales y anónimos, donde se garantiza que la investigación beneficie a la entidad y a los participantes involucrados. También se evitó cualquier daño físico, emocional o psicológico a los participantes. Asimismo, se respetó que los empleados tomen sus propias decisiones, asegurándose de que no se les coaccione para participar en la investigación. La aplicación de estos principios éticos en la investigación fue fundamental para garantizar la salvaguardia de los derechos, dignidad y el bienestar de los participantes. Se aseguro el cumplimiento de estos criterios éticos al planificar, realizar y reportar los resultados de la investigación.

## IV. RESULTADOS

### Análisis descriptivo

Se utilizó el análisis descriptivo para la interpretación de tablas, porque este análisis es una técnica estadística que se aprovecha para resumir y describir los datos de forma clara y concisa. Permite obtener información sobre la distribución de los datos, identificar tendencias, calcular medidas de frecuencia y porcentaje, y preparar los resultados de forma ordenada y comprensible. Esto facilitó la interpretación de los resultados y proporcionó una base sólida para el análisis posterior.

**Tabla 2**

*Niveles de frecuencia con datos agrupados de dimensiones y variable de Recursos humanos, de los empleados de la fiscalía provincial del Callao, 2023.*

	Alto		Medio		Bajo	
	f	%	f	%	f	%
Recursos humanos	56	67.47%	21	25.30%	6	7.23%
Integrar personas	57	68.67%	18	21.69%	8	9.64%
Organizar personas	50	60.24%	21	25.30%	12	14.46%
Recompensar personas	48	57.83%	18	21.69%	17	20.48%
Desarrollar personas	62	74.70%	14	16.87%	7	8.43%
Retener personas	51	61.45%	23	27.71%	9	10.84%
Auditar personas	65	78.31%	16	19.28%	2	2.41%

En la variable de recursos humanos, el 67.47% de los empleados reportaron un nivel alto, mientras que el 25.30% reportó un nivel medio y el 7.23% reportó un nivel bajo. Asimismo, en la dimensión de integrar personas, el 68.67% de los empleados reportaron un nivel alto, en tanto que el 21.69% reportó un nivel medio y el 9.64% reportó un nivel bajo. Por otro lado, en la dimensión de organizar personas, el 60.24% de los empleados reportaron un nivel alto, mientras que el 25.30% reportó un nivel medio y el 14.46% reportó un nivel bajo. Por tanto, en la dimensión de recompensar personas, el 57.83% de los empleados reportaron un nivel alto, mientras que el 21.69% reportó un nivel medio y el 20.48% reportó un nivel bajo. Por consiguiente, en la dimensión de desarrollar personas, el 74.70% de los empleados reportaron un nivel alto, mientras que el 16.87% reportó un nivel medio y el 8.43% reportó un nivel bajo. Además, en la dimensión de retener

personas, el 61.45% de los empleados reportaron un nivel alto, mientras que el 27.71% reportó un nivel medio y el 10.84% reportó un nivel bajo. Al mismo tiempo en la dimensión de auditar personas, el 78.31% de los empleados reportaron un nivel alto, mientras que el 19.28% reportó un nivel medio y el 2.41% reportó un nivel bajo.

De la tabla 2, se puede sugerir que la mayoría de los empleados de la fiscalía provincial del Callao 2023, se encuentran en los niveles de frecuencia alto y medio en todas las dimensiones de recursos humanos; esto indicó que la mayoría de los empleados perciben que la entidad está integrada, organizada, recompensa adecuadamente, desarrolla a sus empleados, los retiene y los audita adecuadamente. Además, la variable de recursos humanos también tiene una alta frecuencia en los niveles alto y medio, lo que indica que los empleados perciben que la entidad cuenta con los recursos humanos adecuados y que se desempeña bien en todas las dimensiones de recursos Humanos.

**Tabla 3**

*Niveles de frecuencia con datos agrupados de dimensiones y variable de Gestión del proceso de admisión, de los empleados de la fiscalía provincial del Callao, 2023.*

	Alto		Medio		Bajo	
	f	%	f	%	f	%
Gestión del proceso admisión	54	65.06%	22	26.51%	7	8.43%
Planificación	49	59.04%	27	32.53%	7	8.43%
Reclutamiento	26	31.33%	50	60.24%	7	8.43%
Selección	53	63.86%	22	26.51%	8	9.64%

En la variable de gestión del proceso de admisión, el 65.06% de los empleados reportaron un nivel alto, mientras que el 26.51% reportó un nivel medio y el 8.43% reportó un nivel bajo. Asimismo, en la dimensión de Planificación, el 59.04% de los empleados reportaron un nivel alto, mientras que el 32.53% reportó un nivel medio y el 8.43% reportó un nivel bajo. Por tanto, en la dimensión de Reclutamiento, el 60.24% de los empleados reportaron un nivel medio, mientras que el 31.33% reportó un nivel alto y el 8.43% reportó un nivel bajo. Al mismo tiempo

en la dimensión de Selección, el 63.86% de los empleados reportaron un nivel alto, mientras que el 26.51% reportó un nivel medio y el 9.64% reportó un nivel bajo.

De la tabla 3, se puede sugerir que la mayoría de los empleados de la fiscalía provincial del Callao en el año 2023, se encuentran en los niveles de frecuencia alto y medio en todas las dimensiones de Gestión del Proceso de Admisión; esto indicó que la mayoría de los empleados perciben que la entidad tiene una buena planificación y reclutamiento, selección. Además, la variable de Gestión del Proceso de Admisión también tiene una alta frecuencia en los niveles alto y medio, lo que indicó que los empleados perciben que la entidad tiene una buena gestión del proceso de admisión y que se desempeña bien en todas las dimensiones de Gestión del Proceso de Admisión.

### **Análisis inferencial**

El análisis inferencial se utilizó tanto para la prueba de normalidad como para la prueba de hipótesis. En el caso de la normalidad, se utilizó para evaluar si los datos seguían una distribución normal o no; si los datos no seguían una distribución normal, se utilizó prueba no paramétrica para analizar las variables y dimensiones. Se empleó la prueba no paramétrica Kolmogórov-Smirnov, pues nuestra muestra fue mayor a 50 y para certificar y/o evaluar la normalidad o no de las variables. La prueba de RLO es una herramienta estadística utilizada para determinar si existe una significativa entre dos variables.

Teniendo en cuenta que el nivel de significancia= $\alpha=0.05$ , significancia bilateral= $p$ -valor= $\text{Sig.}$ , hipótesis nula= $H_0$  e hipótesis alterna= $H_1$ . Para el cálculo se recurrió al programa SPSS 25.

En el caso de la prueba de hipótesis, se utilizó la inferencia estadística de RLO, para evaluar si existía significancia y predicción entre las dos variables. Definiendo una  $H_0$  que establecía que no era significativa entre las variables, y una  $H_1$  que establecía que sí era significativa entre las variables; se aplicaron pruebas de hipótesis para evaluar la Sig de los resultados y hacer predicciones sobre futuros resultados.

## Prueba de normalidad

Ho: Los datos tienen una distribución normal (entonces empleamos pruebas paramétricas)

H1: Los datos no tienen una distribución normal (entonces empleamos pruebas no paramétricas)

**Tabla 4**

*Pruebas de normalidad de las variables de estudio*

	<i>Kolmogorov-Smirnova</i>		
	Estadístico	gl	Sig.
Recursos humanos	0.220	83	0.000
Gestión del proceso de admisión	0.268	83	0.000

La tabla 4, presentó el resultante de la prueba de normalidad de las variables de estudio, recursos humanos y gestión del proceso de admisión. La prueba utilizada fue la prueba de Kolmogorov-Smirnova. Para la variable de recursos humanos, el valor del estadístico fue de 0.220, con 83 gl y una Sig. igual a 0.000. Para la variable de gestión del proceso de admisión, el valor del estadístico fue de 0.268, con 83 gl y una Sig. igual a 0.000. Los resultados de la tabla indican que tanto la variable de recursos humanos como la variable de gestión del proceso de admisión, tienen valores de significancia bilateral igual a 0.000, lo que significó que se rechaza la Ho y se determinó que, los datos no tienen una distribución normal. Por lo tanto, se deben emplear pruebas no paramétricas para analizar estas variables, en empleados de la fiscalía provincial del Callao. Por lo tanto, se utilizó la prueba no paramétrica RLO, para la prueba de las hipótesis. Donde con la RLO se buscó estimar la existencia o no de Significancia entre las dos variables, es decir evaluó la existencia de dependencia estadística significativa entre ellas.

## Regresión Logística Ordinal

### Prueba de hipótesis general

Ho: Los recursos humanos no influyen en la gestión del proceso de admisión en una fiscalía provincial del Callao, 2023.

H1: Los Recursos humanos influyen en la gestión del proceso de admisión en una fiscalía provincial del Callao, 2023.

### Tabla 5

*Informe de ajuste de modelos, entre las variables Recursos Humanos y Gestión del Proceso de Admisión.*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	50,118			
Final	15,928	34,190	2	0,000

Los resultados de la tabla 5, mostro que de las variables Recursos Humanos y Gestión del Proceso de Admisión, el Logaritmo de la verosimilitud fue de 50.118, Chi-cuadrado fue de 34.190 y una Sig. de 0,000. Por tanto, existe una influencia significativa entre las variables. En cuanto a la regla de decisión, si el p-valor  $< \alpha$ , se debe rechazar la Ho y aceptar la H1. Por consiguiente, los de recursos humanos predice a la gestión del proceso de admisión, afirmando la influencia significativa de recursos humanos en la gestión del proceso de admisión en una fiscalía provincial del Callao, 2023.

### Tabla 6

*Pseudo R cuadrado, entre las variables recursos humanos y gestión del proceso de admisión.*

Cox y Snell	0,338
Nagelkerke	0,415
McFadden	0,245

Los resultados de la tabla 6, mostro resultados del análisis de Pseudo R cuadrado. Los valores Nagelkerke, donde indica que la conducta de la gestión del

proceso de admisión se debe a un 41.5% de los recursos humanos en la fiscalía provincial del Callao, 2023. De donde se concluyó que recursos humanos es un predictor para la gestión del proceso de admisión.

**Tabla 7**

*Estimaciones de parámetro, entre las variables recursos humanos y gestión del proceso de admisión.*

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[GestProcAdmi = 1]	-4.256	0.618	47.411	1	0.000	-5.467	-3.044
	[GestProcAdmi = 2]	-1.787	0.381	22.010	1	0.000	-2.534	-1.041
Ubicación	[RecurHuman=1]	-3.508	0.930	14.235	1	0.000	-5.331	-1.686
	[RecurHuman=2]	-2.887	0.606	22.733	1	0.000	-4.074	-1.700
	[RecurHuman=3]	0 <sup>a</sup>			0			

Los resultados de la tabla 7, muestran que existe influencia significativa en la variable gestión del proceso de admisión, destacando los niveles 1=bajo (Wald=47,411 y Sig.=0,000) y 2=medio (Wald=22,010 y Sig.=0,000), por tanto, los recursos humanos influyen en la gestión del proceso de admisión en una fiscalía provincial del Callao, 2023. Asimismo, se observó que la variable recursos humanos influye en los niveles 1=bajo (Wald=14,235 y Sig.=0,000) y 2=medio (Wald=22,733 y Sig.=0,000), por lo tanto, esta variable independiente de recursos humanos es determinante para la gestión del proceso de admisión en una fiscalía provincial del Callao, 2023.

**Prueba de hipótesis específica 1**

Ho: Los recursos humanos no influyen en la planificación en una fiscalía provincial del Callao, 2023.

H1: Los recursos humanos influyen en la planificación en una fiscalía provincial del Callao, 2023.

**Tabla 8**

*Informe de ajuste de modelos, entre la variable Recursos Humanos y la dimensión Planificación.*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	38,233			
Final	17,150	21,083	2	0,000

Los resultados de la tabla 8, mostro que de la variable Recursos Humanos y la dimensión Planificación, el Logaritmo de la verosimilitud fue de 38.233, Chi-cuadrado fue de 21.083 y una Sig. de 0,000. Por tanto, existe una influencia significativa entre Recursos Humanos y la Planificación. En cuanto a la regla de decisión, si el p-valor  $< \alpha$ , se debe rechazar la  $H_0$  y aceptar la  $H_1$ . Por consiguiente, los Recursos humanos predice a la Planificación, afirmando la influencia significativa de recursos humanos en la Planificación en una fiscalía provincial del Callao, 2023.

**Tabla 9**

*Pseudo R cuadrado, entre la variable Recursos Humanos y la dimensión Planificación.*

Cox y Snell	0,224
Nagelkerke	0,270
McFadden	0,144

Los resultados de la tabla 9, mostro resultados del análisis de Pseudo R cuadrado. Los valores Nagelkerke, donde indica que la conducta de la planificación se debe a un 27.0% de los recursos humanos en la fiscalía provincial del Callao, 2023. De donde se concluyó que recursos humanos es un predictor para la planificación.

**Tabla 10**

*Estimaciones de parámetro, entre la variable Recursos Humanos y la dimensión Planificación.*

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Planif = 1]	-3.585	0.535	44.987	1	0.000	-4.633	-2.538
	[Planif = 2]	-1.111	0.309	12.949	1	0.000	-1.716	-0.506
Ubicación	[RecurHuman=1]	-2.348	0.870	7.292	1	0.007	-4.052	-0.644
	[RecurHuman=2]	-2.205	0.553	15.911	1	0.000	-3.288	-1.121
	[RecurHuman=3]	0 <sup>a</sup>			0			

Los resultados de la tabla 10, mostro que existe influencia significativa en la dimensión planificación, destacando los niveles 1=bajo (Wald=44,987 y Sig.=0,000) y 2=medio (Wald=12,949 y Sig.=0,000), por tanto, los recursos humanos influyen en la planificación en una fiscalía provincial del Callao, 2023. Asimismo, se observó que la variable recursos humanos influye en los niveles 1=bajo (Wald=7,292 y Sig.=0,007) y 2=medio (Wald=15,911 y Sig.=0,000), por lo tanto, esta variable independiente de recursos humanos es determinante para la planificación en una fiscalía provincial del Callao, 2023.

### **Prueba de hipótesis específica 2**

Ho: Los recursos humanos no influyen en el reclutamiento en una fiscalía provincial del Callao, 2023.

H1: Los recursos humanos influyen en el reclutamiento en una fiscalía provincial del Callao, 2023.

**Tabla 11**

*Informe de ajuste de modelos, entre la variable Recursos Humanos y la dimensión Reclutamiento.*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	37,309			
Final	14,132	23,178	2	0,000

Los resultados de la tabla 11, mostro que de la variable Recursos Humanos y la dimensión Reclutamiento, el Logaritmo de la verosimilitud fue de 37.309, Chi-cuadrado fue de 23.178 y una Sig. de 0,000. Por tanto, existe una influencia significativa entre Recursos Humanos y el Reclutamiento. En cuanto a la regla de decisión, si el p-valor  $< \alpha$ , se debe rechazar la  $H_0$  y aceptar la  $H_1$ . Por consiguiente, los Recursos humanos predice a el Reclutamiento, afirmando la influencia significativa de recursos humanos en el reclutamiento en una fiscalía provincial del Callao, 2023.

**Tabla 12**

*Pseudo R cuadrado, entre la variable Recursos Humanos y la dimensión Reclutamiento.*

Cox y Snell	0,244
Nagelkerke	0,295
McFadden	0,159

Los resultados de la tabla 12, mostro resultados del análisis de Pseudo R cuadrado. Los valores Nagelkerke, donde indica que la conducta del reclutamiento se debe a un 29.5% de recursos humanos en la fiscalía provincial del Callao, 2023. De donde se concluyó que recursos humanos es un predictor para el reclutamiento.

**Tabla 13**

*Estimaciones de parámetro, entre la variable Recursos Humanos y la dimensión Reclutamiento.*

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Reclu = 1]	-4.148	0.766	29.356	1	0.000	-5.649	-2.648
	[Reclu = 2]	0.220	0.268	0.678	1	0.410	-0.304	0.745
Ubicación	[RecurHuman=1]	-2.796	1.131	6.108	1	0.013	-5.014	-0.579
	[RecurHuman=2]	-2.952	0.823	12.854	1	0.000	-4.566	-1.338
	[RecurHuman=3]	0 <sup>a</sup>				0		

Los resultados de la tabla 13, mostro que existe influencia significativa en la dimensión reclutamiento, destacando los niveles 1=bajo (Wald=29,356 y Sig.=0,000), por tanto, los recursos humanos influyen en el reclutamiento en una fiscalía provincial del Callao, 2023. Asimismo, se observó que la variable recursos humanos influye en los niveles 1=bajo (Wald=6,108 y Sig.=0,013) y 2=medio (Wald=12,854 y Sig.=0,000), por lo tanto, esta variable independiente de recursos humanos es determinante para el reclutamiento en una fiscalía provincial del Callao, 2023.

### **Prueba de hipótesis específica 3**

Ho: Los recursos humanos no influyen en la selección en una fiscalía provincial del Callao, 2023.

H1: Los recursos humanos influyen en la selección en una fiscalía provincial del Callao, 2023.

### **Tabla 14**

*Informe de ajuste de modelos, entre la variable Recursos Humanos y la dimensión Selección.*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	41,817			
Final	16,702	25,115	2	0,000

Los resultados de la tabla 14, mostro que de la variable Recursos Humanos y la dimensión Selección, el Logaritmo de la verosimilitud fue de 41.817, Chi-cuadrado fue de 25.115 y una Sig. de 0,000. Por tanto, existe una influencia significativa entre Recursos Humanos y la Selección. En cuanto a la regla de decisión, si el p-valor  $< \alpha$ , se debe rechazar la Ho y aceptar la H1. Por consiguiente, los Recursos humanos predice a la Selección, afirmando la influencia significativa de recursos humanos en la selección en una fiscalía provincial del Callao, 2023.

**Tabla 15**

*Pseudo R cuadrado, entre la variable Recursos Humanos y la dimensión Selección.*

Cox y Snell	0,261
Nagelkerke	0,318
McFadden	0,175

Los resultados de la tabla 15, mostro resultados del análisis de Pseudo R cuadrado. Los valores Nagelkerke, donde indica que la conducta de la selección se debe a un 31.8% de recursos humanos en la fiscalía provincial del Callao, 2023. De donde se concluyó que recursos humanos es un predictor para la selección.

**Tabla 16**

*Estimaciones de parámetro, entre la variable Recursos Humanos y la dimensión Selección.*

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Selecc = 1]	-3.610	0.547	43.482	1	0.000	-4.682	-2.537
	[Selecc = 2]	-1.420	0.337	17.762	1	0.000	-2.080	-0.759
Ubicación	[RecurHuman=1]	-3.480	0.917	14.418	1	0.000	-5.277	-1.684
	[RecurHuman=2]	-2.131	0.551	14.932	1	0.000	-3.212	-1.050
	[RecurHuman=3]	0 <sup>a</sup>				0		

Los resultados de la tabla 16, mostro que existe influencia significativa en la dimensión selección, destacando los niveles 1=bajo (Wald=43,482 y Sig.=0,000) y 2=medio (Wald=17,762 y Sig.=0,000), por tanto, los recursos humanos influyen en la selección en una fiscalía provincial del Callao, 2023. Asimismo, se observó que la variable recursos humanos influye en los niveles 1=bajo (Wald=14,418 y Sig.=0,000) y 2=medio (Wald=14,932 y Sig.=0,000), por lo tanto, esta variable independiente de recursos humanos es determinante para la selección en una fiscalía provincial del Callao, 2023.

## V. DISCUSIÓN

De los resultados descriptivos, se tuvieron que, en la variable de recursos humanos, la mayoría de los empleados el 67.47% reportaron un nivel alto, mientras que el 25.30% reportó un nivel medio y el 7.23% reportó un nivel bajo. En la dimensión de integrar personas, el 68.67% de los empleados reportaron un nivel alto, mientras que el 21.69% reportó un nivel medio y el 9.64% reportó un nivel bajo. En la dimensión de organizar personas, el 60.24% de los empleados reportaron un nivel alto, mientras que el 25.30% reportó un nivel medio y el 14.46% reportó un nivel bajo. En la dimensión de recompensar personas, el 57.83% de los empleados reportaron un nivel alto, mientras que el 21.69% reportó un nivel medio y el 20.48% reportó un nivel bajo. En la dimensión de desarrollar personas, el 74.70% de los empleados reportaron un nivel alto, mientras que el 16.87% reportó un nivel medio y el 8.43% reportó un nivel bajo. En la dimensión de retener personas, el 61.45% de los empleados reportaron un nivel alto, mientras que el 27.71% reportó un nivel medio y el 10.84% reportó un nivel bajo. En la dimensión de auditar personas, el 78.31% de los empleados reportaron un nivel alto, mientras que el 19.28% reportó un nivel medio y el 2.41% reportó un nivel bajo. Este resultado sugirió, que el estudio realizado en la fiscalía provincial del Callao en 2023 indica que la mayoría de los empleados perciben que la entidad está integrada, organizada, recompensa adecuadamente, desarrolla a sus empleados, los retiene y los audita adecuadamente. Además, la variable de recursos humanos también tiene una alta frecuencia en los niveles alto y medio, lo que indica que los empleados perciben que la entidad cuenta con los de recursos humanos adecuados y que se desempeña bien en todas las dimensiones de recursos humanos. En resumen, los resultados sugieren que la mayoría de los empleados de la fiscalía provincial del Callao 2023 se encuentran en los niveles de frecuencia alto y medio en todas las dimensiones de recursos humanos.

De la misma manera, de los resultados descriptivos, se tuvieron que, en la variable de gestión del proceso de admisión, la mayoría de los empleados el 65.06% reportaron un nivel alto, mientras que un 26.51% reportó un nivel medio y un 8.43% reportó un nivel bajo. En la dimensión de planificación, el 59.04% de los empleados reportaron un nivel alto, mientras que el 32.53% reportó un nivel medio

y el 8.43% reportó un nivel bajo. En la dimensión de reclutamiento, el 60.24% de los empleados reportaron un nivel medio, mientras que el 31.33% reportó un nivel alto y el 8.43% reportó un nivel bajo. En la dimensión de selección, el 63.86% de los empleados reportaron un nivel alto, mientras que el 26.51% reportó un nivel medio y el 9.64% reportó un nivel bajo. Este resultado sugirió, que la mayoría de los empleados de la fiscalía provincial del Callao en el año 2023 perciben que la entidad tiene una buena gestión del proceso de admisión, ya que la mayoría reportó un nivel alto y medio en todas las dimensiones de esta variable. En particular, la mayoría de los empleados perciben que la entidad tiene una buena planificación y reclutamiento, selección. Además, la variable de Gestión del Proceso de Admisión también tiene una alta frecuencia en los niveles alto y medio, lo que indica que los empleados perciben que la entidad se desempeña bien en todas las dimensiones de Gestión del Proceso de Admisión.

Del resultado inferencial de la hipótesis general, se tuvo que existe una influencia significativa entre las variables de recursos humanos y gestión del proceso de admisión en la fiscalía provincial del Callao en el año 2023. Donde el Logaritmo de la verosimilitud fue de 50.118, Chi-cuadrado fue de 34.190 y una Sig. de 0,000. Por tanto, se pudo afirmar que los recursos humanos predicen la gestión del proceso de admisión, lo que indico una influencia significativa de recursos humanos en la gestión del proceso de admisión. Asimismo, en el análisis de Pseudo R cuadrado mostró que el valor Nagelkerke fue de 41.5%, lo que indicó que la conducta de la gestión del proceso de admisión se debe en un 41.5% a los de recursos humanos en la fiscalía provincial del Callao, 2023. Por lo tanto, se concluyó que los recursos humanos son un predictor para la gestión del proceso de admisión en esta entidad.

Por otro lado, del resultado inferencial de la hipótesis específica 01, se tuvo que existe una influencia significativa entre la variable de recursos humanos y la dimensión planificación en la fiscalía provincial del Callao en el año 2023. Donde el Logaritmo de la verosimilitud fue de 38.233, Chi-cuadrado fue de 21.083 y una Sig. de 0,000. Por tanto, se pudo afirmar que los recursos humanos predicen la planificación, lo que indico una influencia significativa de recursos humanos en la planificación. Asimismo, en el análisis de Pseudo R cuadrado mostró que el valor

Nagelkerke fue de 27.0%, lo que indicó que la conducta de la planificación se debe en un 27.0% a los de recursos humanos en la fiscalía provincial del Callao, 2023. Por lo tanto, se concluyó que los recursos humanos son un predictor para la planificación en esta entidad.

Por otra parte, del resultado inferencial de la hipótesis específica 02, se tuvo que existe una influencia significativa entre la variable de recursos humanos y la dimensión reclutamiento en la fiscalía provincial del Callao en el año 2023. Donde el Logaritmo de la verosimilitud fue de 37.309, Chi-cuadrado fue de 23.178 y una Sig. de 0,000. Por tanto, se pudo afirmar que los recursos humanos predicen al reclutamiento, lo que indico una influencia significativa de recursos humanos en el reclutamiento. Asimismo, en el análisis de Pseudo R cuadrado mostró que el valor Nagelkerke fue de 29.5%, lo que indicó que la conducta del reclutamiento se debe en un 29.5% a los de recursos humanos en la fiscalía provincial del Callao, 2023. Por lo tanto, se concluyó que los recursos humanos son un predictor para el reclutamiento en esta entidad.

De igual manera, del resultado inferencial de la hipótesis específica 03, se tuvo que existe una influencia significativa entre la variable de recursos humanos y la dimensión selección en la fiscalía provincial del Callao en el año 2023. Donde el Logaritmo de la verosimilitud fue de 41.817, Chi-cuadrado fue de 25.115 y una Sig. de 0,000. Por tanto, se pudo afirmar que los recursos humanos predicen a la selección, lo que indico una influencia significativa de recursos humanos en la selección. Asimismo, en el análisis de Pseudo R cuadrado mostró que el valor Nagelkerke fue de 31.8%, lo que indicó que la conducta de la selección se debe en un 31.8% a los de recursos humanos en la fiscalía provincial del Callao, 2023. Por lo tanto, se concluyó que los recursos humanos son un predictor para la selección en esta entidad.

La discusión de resultados con los antecedentes es una sección importante para la tesis, ya que permitió analizar y explicar los hallazgos de la investigación. En su trabajo, Zevallos (2019) argumentó que el 47% manifestaron que sí cuenta con estrategias de evaluación de recursos humanos y el otro 53% de los empleados declaran que no cuenta con estrategias de evaluación. Asimismo, Ríos (2020) declaró en su trabajo de investigación que el 100% consideraron que es

indispensable preparar un formato de gestión de recursos humanos; por otra parte el 82% consideraron importante que un empleado tenga precisión sobre la designación de su puesto; igualmente el 82% consideraron importante seleccionar personas calificadas por sus habilidades y sus conocimientos, el 73% señalaron que es importante por su experiencia y el 100% consideraron que los valores son la diferencia en los empleados; en la misma línea el 73% consideraron que es importante seguir un proceso de selección y contratación de personas; del mismo modo el 55% no les interesaría vincularse a la entidad bajo relación de dependencia. Por otra parte, Camacho et al. (2020) enfatizaron en su trabajo de investigación que el 77,8% no tienen conocimiento alguno respecto a si la empresa tiene o no un proceso de selección completamente definido, frente a un 22,2% de los que sí tienen noción sobre el mismo; asimismo que el 68,4% están de acuerdo en que fueron previamente informadas sobre las funciones a desempeñar en el cargo al que estaban aplicando en el proceso de selección, tan solo el 31,6% dicen no haber tenido conocimiento sobre las tareas que llegarían a realizar. Asimismo, Ayala (2019) declaró en su trabajo de investigación que promedio que el 70% mostraron su disconformidad al indicar que no se ha efectuado un análisis de puestos para identificar todos los elementos de cada cargo, tampoco se ha documentado esa información en un descriptivo de cargos; del mismo modo el 73% está en desacuerdo con el procedimiento de reclutamiento que se ejecuta en la entidad; además un 84% está en desacuerdo respecto a la forma en que se establece el proceso de selección del nuevo personal. Asimismo, Sánchez (2020) declaró en trabajo de investigación que el 94% fueron reclutados de manera externa y un 6% de manera interna; por otro lado el 27% ingresó por medio de recomendaciones y con un 73% correspondientes a las redes sociales y páginas web; por otro lado el 49% en total desacuerdo con el proceso de selección, un 22% son neutrales, mientras que el 29% está conforme con el proceso realizado; además el 58% el proceso de selección no es el adecuado, mientras que el 25% el proceso como regular, el 17% el proceso de selección es el correcto; al mismo tiempo el 22% señala que el empleado no está acorde al puesto que ocupan, un 37% son neutrales, mientras el 41% que si cumple con el perfil del cargo que ocupa; por otra parte el 53% que no recibieron las orientación necesaria para ejercer su trabajo, mientras que el 18% consideran que las instrucciones son básicas antes

de ir al puesto de trabajo y el 29% señaló que por el nivel de experiencia que poseen no se les dificulta las instrucciones dadas. Asimismo, León (2018) declaró en su trabajo de investigación con respecto a la gestión de recursos humanos creen que se debe, un 53.3% a la organización, un 20% a la integración, un 13.3% a la planificación y un 13.3% al control. Del mismo modo, Pérez (2018) declaró en su trabajo de investigación con respecto a la gestión de recursos humanos consideraron un 75% es regular, un 12.5% que es bueno y un 12.5% que es deficiente; con respecto al proceso de convocatoria consideraron un 50% es bueno, un 35% que es regular y un 15% que es malo; por otro lado al proceso de reclutamiento consideraron un 50% es bueno, un 35% que es regular y un 15% que es malo; del mismo modo para el proceso de selección consideraron un 45% es bueno, un 35% que es regular y un 20% que es malo. Además, Mio (2022) propuso en su trabajo de investigación con respecto al proceso de selección consideraron que un 80.7% señalaron que se encuentran en nivel medio, un 2.7% afirmaron que es inadecuada, mientras que un 16.7% afirmaron que es adecuada. También, Neyra (2019) argumentó en su trabajo de investigación con respecto si los evaluaron en el proceso de selección el 81.3% indico que si mientras un 18.7% indico que no; además el 74.7% indico que su reclutamiento fue interno respecto a un 25.3% que indico que su reclutamiento fue externo; del mismo modo al ser consultados sobre su inducción al momento de la contratación el 80% indico que si mientras un 20% indico que no.

Profundizar en las teorías en la discusión de la tesis es importante porque permitió relacionar los hallazgos de la investigación con la teoría existente y proporcionar una aclaración más completa de los resultados. En este mismo contexto los recursos humanos son importantes en una entidad, ya que los trabajadores son el recurso más valioso y preciado que tiene una organización. Los recursos humanos se encargan de la administración y desarrollo del talento humano, lo que incluye el proceso de admisión, planificación, selección, contratación, capacitación, evaluación y compensación de los empleados. La importancia de los recursos humanos radica en que contribuye a optimizar el rendimiento y el potencial de los empleados en una organización, lo que permite lograr los objetivos estratégicos de la entidad. Además, una buena gestión de recursos humanos puede mejorar la rendimiento, eficiencia y eficacia de la entidad,

así como establecer y preservar un clima positivo de trabajo, impulsar las habilidades y capacidades de los empleados, y promover la evolución individual y organizacional sostenido. En tal sentido la gestión del proceso de admisión es importante en una organización porque permite seleccionar a los postulantes más adecuados para ocupar un puesto de trabajo o para ingresar a una institución. Un proceso de admisión bien elaborado y ejecutado puede garantizar que los candidatos seleccionados tengan las habilidades, conocimientos y competencias necesarias para ejercer sus funciones de modo eficiente y contribuir al logro de los metas de la organización. Además, la gestión del proceso de admisión puede ayudar a la organización a mejorar su imagen y prestigio, ya que un proceso justo, transparente y eficiente puede generar confianza y credibilidad entre los candidatos. También puede contribuir a la retención de talentos, ya que los candidatos seleccionados pueden sentirse valorados y motivados para permanecer en la organización a largo plazo.

En la investigación en cuanto a las fortalezas de la metodología, se pudo destacar que se trató de una investigación cuantitativa, lo que permitió obtener datos numéricos y estadísticos que pueden ser analizados de manera objetiva y rigurosa. Además, el nivel de la investigación fue explicativo, lo que permitió profundizar en la comprensión de los factores que influyen en la gestión del proceso de admisión. También el diseño de investigación utilizado fue el no experimental, lo que permitió analizar datos existentes sin intervenir en la realidad. En cuanto a las debilidades, se puede mencionar que el enfoque cuantitativo no permitió explorar en profundidad las percepciones y experiencias de los participantes.

La relevancia de la investigación en el contexto científico-social en el que se desarrolla es fundamental. Además, este tipo de investigación puede contribuir a la toma de decisiones informadas, a la identificación de áreas de mejora y al desarrollo de prácticas más efectivas y justas en el ámbito laboral y organizacional.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera.** Se determinó que los de recursos humanos influyen en la gestión del proceso de admisión en una fiscalía provincial del Callao, 2023. Ello fue confirmado por la prueba estadística no paramétrica RLO, donde se estableció un  $X^2 = 34.190$  y  $p\text{-valor}=\text{Sig.}=0.000 < \alpha=0.005$ , es decir, que los de recursos humanos predicen la conducta de la gestión del proceso de admisión.

**Segunda.** Se determinó que los de recursos humanos influyen en la dimensión planificación en una fiscalía provincial del Callao, 2023. Ello fue confirmado por la prueba estadística no paramétrica RLO, donde se estableció un  $X^2 = 21.083$  y  $p\text{-valor}=\text{Sig.}=0.000 < \alpha=0.005$ , es decir, que los de recursos humanos predicen la conducta de la planificación.

**Tercera.** Se determinó que los de recursos humanos influyen en la dimensión reclutamiento en una fiscalía provincial del Callao, 2023. Ello fue confirmado por la prueba estadística no paramétrica RLO, donde se estableció un  $X^2 = 23.178$  y  $p\text{-valor}=\text{Sig.}=0.000 < \alpha=0.005$ , es decir, que los de recursos humanos predicen la conducta del reclutamiento.

**Cuarta.** Se determinó que los de recursos humanos influyen en la dimensión selección en una fiscalía provincial del Callao, 2023. Ello fue confirmado por la prueba estadística no paramétrica RLO, donde se estableció un  $X^2 = 25.115$  y  $p\text{-valor}=\text{Sig.}=0.000 < \alpha=0.005$ , es decir, que los de recursos humanos predicen la conducta de la selección.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera.** Se recomienda a los gestores del departamento de recursos humanos de la fiscalía, implementar y ejecutar los procedimientos de mejora de la aplicación de la planificación, reclutamiento y selección de personal; que garantice un proyecto de ejecución transparente y objetiva del proceso de admisión, para la incorporación de personal basándose en los principios de transparencia, objetividad y justicia. Esta beneficiaria a la entidad a que personas que no reúnen los requisitos, conocimientos ni la experiencia necesaria para el puesto, no se presente al proceso de admisión.

**Segunda.** Se recomienda a los gestores del departamento de recursos humanos, a mejorar la planificación del proceso de admisión, para la colocación del personal nuevo que ingresa a su institución, que estos se sientan comprometidos con la entidad puesto que contribuyen con su talento y esfuerzo para cumplir con los objetivos de la entidad, con la finalidad de disminuir la rotación de personal, renuncia de personal y no generar recarga de personal en las diferentes áreas. Esto beneficiara a la entidad al ahorrar tiempo y dinero en el proceso de admisión de nuevo personal.

**Tercera.** Se recomienda a los gestores, a fomentar el reclutamiento interno, con la finalidad de retener a sus mejores colaboradores en base a su liderazgo, perfil y funciones administrativas, con esto se buscará aprovechar el potencial del personal fomentando el desarrollo de una línea de carrera. En cuanto al reclutamiento externo, se debe considerar perfiles profesionales con habilidades, conocimientos, capacidades, actitudes, que conlleva a identificar qué persona pueda ingresar a cualquier área en la que su aporte sea significativo en los objetivos, metas y resultados de la entidad.

**Cuarta.** Se recomienda a los gestores, a reforzar las etapas de selección de personas, lo cual se debe proveer información de análisis de puestos de trabajo, para elaborar pruebas de selección que puedan tener en cuenta las habilidades, capacidades y conocimiento del candidato, para reducir la rotación, renuncia o insatisfacción del personal; y reestructurar los test de evaluación de conocimientos y psicológica, orientándolos a las funciones y requerimientos de cada puesto de trabajo, de tal manera que sea más efectiva el proceso de admisión.

## REFERENCIAS

- Acurio, J., Álvarez, L., Manosalvas, L., y Amores, J. (2020). Human talent management model for the Company Contigo S.A del cantón Valencia, Ecuador. *Revista Universidad y sociedad*, 12(4), 93-100.  
<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1618>
- Aliaga, O., y Cofré, D. (2021). The evolution of the Human Capital concept and the challenges for the Strategic Human Resource Management in Chile. *Revista gestión de las personas y tecnología*, 14(40), 38-59.  
[https://www.researchgate.net/publication/354374128\\_La\\_evolucion\\_del\\_concepto\\_de\\_Capital\\_Humano\\_y\\_los\\_desafios\\_para\\_la\\_Gestion\\_Estrategica\\_de\\_Recursos\\_Humanos\\_en\\_Chile](https://www.researchgate.net/publication/354374128_La_evolucion_del_concepto_de_Capital_Humano_y_los_desafios_para_la_Gestion_Estrategica_de_Recursos_Humanos_en_Chile)
- Almeida, J., Bravo, J., y García, K. (2021). Análisis de las estrategias de inducción del talento humano en las PYMEs de Quinindé periodo 2020-2021. *Journal of Economic and Social Science Research (JESSR)*, 1(2), 20-37.  
<https://economicsocialresearch.com/index.php/home/article/view/29>
- Álvarez, A. (2020). *Clasificación de las investigaciones*. Universidad de Lima, Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas, Carrera de Negocios Internacionales.  
<https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10818>
- Álvarez, E., y Barreda, L. (2020). La estadística descriptiva en la formación investigativa del instructor de arte. *Revista Conrado*, 16(73), 100-107.  
<https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1277>
- Anzola, O. (2018). Human Resources Management and the Construction of Subjectivities in the New Economy Conditions. *Universitas Psychologica*, 17(1), 1-14.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6474236>

- Arellano, M., y Fuentes, R. (2020). From Admission to Professional Practice, A Review of Dental Programs in Chile. *International journal of odontostomatology*, 14(4), 623-631.  
<https://ijodontostomatology.com/es/articulo/desde-la-admision-hasta-el-ejercicio-profesional-una-revision-de-las-carreras-de-odontologia-en-chile/>
- Argüelles, V., Hernández, A., y Palacios, R. (2021). Empirical research methods. *Ciencia Huasteca Boletín Científico De La Escuela Superior De Huejutla*, 9(17), 33-34.  
<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/huejutla/article/view/6701>
- Arias, J., Covinos, M., y Cáceres, M. (2020). Formulación de los objetivos específicos desde el alcance correlacional en trabajos de investigación. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 237-247.  
<https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/73>
- Arias, J., y Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. *Enfoques Consulting EIRL*, 1, 66-78.  
[https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias\\_S2.pdf](https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf)
- Armijos, F., Bermúdez, A., y Mora, N. (2019). Management of human resources management. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170.  
<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1295>
- Ayala, C. (2019). *Propuesta de un Sistema para el reclutamiento, selección e inducción de personal de la microempresa Coffee Service Cía. Ltda., de la ciudad de Quito*. [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar].  
<https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7005>

- Barboza, E., y Miranda, L. (2018). Análisis de confiabilidad y validez de un cuestionario sobre entornos personales de aprendizaje (PLE). *Ensayos pedagógicos*, 13(1), 71-106.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7038088>
- Basurto, R., y Yoza, N. (2022). Management of human talent and its influence on the hiring of personnel. *Serie Científica de la Universidad de las Ciencias Informáticas*, 15(6), 128-141.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8590747>
- Bernal, M., Jiménez, D., Gutiérrez, N., y Mesa, M. (2020). Validez de contenido por juicio de expertos de un instrumento para medir percepciones físico-emocionales en la práctica de disección anatómica. *Educación médica*, 21(6), 349-356.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1575181318302584>
- Berrospi, D. (2019). *Gestión de recursos humanos y satisfacción laboral en colaboradores de la Empresa Novoliz S.A., Ica*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].  
<https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/3916>
- Biedma-Ferrer, J. (2021). Emotional intelligence: influence on human resources management in organizations. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones Y Negocios)*, 8(1), 1-17.  
<https://revistageon.unillanos.edu.co/article/view/272>
- Bolaños, Á. (2020). Eficacia y eficiencia en los procesos de reclutamiento y selección de personal. *Revista Biumar*, 4(1), 134-146.  
<https://revistas.umariana.edu.co/index.php/RevistaBiumar/article/view/2331>

- Borrero, R. (2019). Processes of human talent management in the management educational sector of Colombia. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(7), 293-307.  
[https://www.researchgate.net/publication/333492079\\_Procesos\\_de\\_gestion\\_del\\_talento\\_humano\\_en\\_el\\_sector\\_educativo\\_gerencial\\_de\\_Colombia](https://www.researchgate.net/publication/333492079_Procesos_de_gestion_del_talento_humano_en_el_sector_educativo_gerencial_de_Colombia)
- Bravo, F., Illescas, L., y Quezada, T. (2018). Proceso de admisión y curso de nivelación en el ingreso a la universidad. Un estudio de caso. *INNOVA Research Journal*, 3(10), 134-141.  
<http://201.159.222.115/index.php/innova/article/view/684>
- Bravo, W., y Delgado, B. (2022). Personnel selection: relevance of interviews vs. psychological tests. *Revista Publicando*, 9(34), 41-56.  
<https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/2324>
- Cabrales, Á., Reyes, S., y Cabrera, R. (2018). *Fundamentos para la gestión estratégica de los recursos humanos*. Editorial UOC.
- Camacho, D., Araque, L., y Silva, Y. (2020). *Diseño del proceso de selección y atracción del personal para el departamento de operaciones online de la empresa Imagiq S.A.S de la ciudad de Bogotá*. [Tesis de Maestría, Universidad EAN].  
<https://repository.universidadean.edu.co/handle/10882/10328>
- Canto, Á., Sosa, W., Bautista, J., Escobar, J., y Santillán, A. (2020). Escala de Likert: Una alternativa para elaborar e interpretar un instrumento de percepción social. *Revista de la alta tecnología y sociedad*, 12(1).  
[https://www.researchgate.net/publication/361533522\\_Escala\\_de\\_Likert\\_Una\\_alternativa\\_para\\_elaborar\\_e\\_interpretar\\_un\\_instrumento\\_de\\_percepcion\\_social](https://www.researchgate.net/publication/361533522_Escala_de_Likert_Una_alternativa_para_elaborar_e_interpretar_un_instrumento_de_percepcion_social)

- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la Investigación Científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima, Perú: San Marcos EIRL LTDA.
- Checa-Llontop, L., Cabrera-Cabrera, X., y Chávarry-Ysla, P. (2020). Human talent management strategy to improve job performance in a bank. *Investigación Valdizana*, 14(4), 188-197.  
<https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/746>
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano: el nuevo papel los recursos humanos en las organizaciones (quinta edición)*. España, Madrid: McGraw-Hill Interamericana De España S.L.
- Cienfuegos, M. (2019). Reflections on the scientific method and its stages. *RICSH Revista Iberoamericana De Las Ciencias Sociales Y Humanísticas*, 8(15), 60 - 77.  
<https://www.ricsh.org.mx/index.php/RICSH/article/view/161>
- Contreras, S., Barros, J., y Mendivil, R. (2022). Validez y confiabilidad de un instrumento para evaluar el cumplimiento de las funciones de la atención primaria en contexto peruano. *Revista Cuidado y Salud Pública*, 2(2), 69-74.  
<https://www.cuidadoysaludpublica.org.pe/index.php/cuidadoysaludpublica/article/view/57>
- Cuesta, A., Fleitas, S., García, V., Hernández, I., Anchundia, A., y Mateus, L. (2018). Performance assessment, engagement and human resources management at enterprise. *Ingeniería Industrial*, 39(1), 24-35.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6311879>

- De la Piedra, D. (2018). *Efectos de la aplicación de los sub sistemas de reclutamiento y selección de talento humano en la gestión de la empresa ACI SAC*. [Tesis de Maestría, Universidad Ricardo Palma].  
<https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/4455>
- Domínguez, S. (2018). Magnitud del efecto para pruebas de normalidad en investigación en salud. *Investigación en educación médica*, 7(27), 92-93.  
<https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=98078>
- Espinoza, L., y Ochoa, J. (2020). The level of relational research in the social sciences. *Acta jurídica peruana*, 3(2), 93-111.  
<http://201.234.119.250/index.php/AJP/article/view/257>
- Feria, H., Matilla, M., y Mantecón, S. (2020). La entrevista y la encuesta: ¿métodos o técnicas de indagación empírica? *Didáctica y educación ISSN 2224-2643*, 11(3), 62–79.  
<https://revistas.ult.edu.co/index.php/didascalía/article/view/992>
- Flores-Quispe, L. (2019). Human talent management and profitability of the hotel sector in the region of Puno, Perú. *Revista Ean*, (87), 59-77.  
<https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/2410>
- Gamarra, G. (26 de septiembre del 2023). *¿Qué son los recursos humanos? Repasamos conceptos*.  
<https://factorialhr.es/blog/que-son-recursos-humanos-definicion/>
- Guevara, G., Verdesoto, A., y Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *RECIMUNDO*, 4(3), 163-173.  
<https://www.recimundo.com/index.php/es/article/view/860>

- Gutiérrez, M., Benazic, R., Medina, K., Sotomayor, J., y Álvarez, E. (2022). Modelo DECO en procesos de admisión y rendimiento académico en estudiantes al primer año. *Universidad Y Sociedad*, 14(S2), 65-75.  
<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2759>
- Hernández, G. (9 de junio del 2021). *México, líder en AL... pero en escasez de talento especializado para roles clave*.  
<https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Mexico-lider-en-AL...-pero-en-escasez-de-talento-especializado-para-roles-clave-20210608-0112.html>
- Heredia, M., y Narvárez, I. (2021). The importance of Human Talent Performance Evaluation in healthcare organizations. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 6(12), 213-241.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8011435>
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México, México: McGraw - Hill Education.
- Inga-Berrosopi, F., y Rodríguez, C. (2019). Progress in the development of healthcare human resources in Peru and their importance in the quality of care. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 36(2), 312-318.  
[https://www.researchgate.net/publication/334478018\\_Avances\\_en\\_el\\_desarrollo\\_de\\_los\\_recursos\\_humanos\\_en\\_salud\\_en\\_el\\_Peru\\_y\\_su\\_importancia\\_en\\_la\\_calidad\\_de\\_atencion](https://www.researchgate.net/publication/334478018_Avances_en_el_desarrollo_de_los_recursos_humanos_en_salud_en_el_Peru_y_su_importancia_en_la_calidad_de_atencion)
- Jama-Zambrano, V. (2018). Gestión de recursos humanos en la empresa: un paradigma del siglo XXI. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación científico-técnica multidisciplinaria)*. ISSN: 2588-090X. *Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP)*, 3(8), 65-83.

<https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/58>

Juárez, L., y Tobón, S. (2018). Analysis of the elements implicit in the validation of the content of a research instrument. *Revista espacios*, 39(53), 23.

<https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.html>

Lara, L., Saracostti, M., Navarro, J., De-Toro, X., Miranda, E., Trigger, J., y Fuster, J. (2019). Compromiso escolar: Desarrollo y validación de un instrumento. *Revista Mexicana de Psicología*, 35(1), 52-62.

[https://www.researchgate.net/publication/322975518\\_Compromiso\\_escolar\\_Desarrollo\\_y\\_validacion\\_de\\_un\\_instrumento](https://www.researchgate.net/publication/322975518_Compromiso_escolar_Desarrollo_y_validacion_de_un_instrumento)

León, G. (2018). *La gestión efectiva de recursos humanos y su influencia sobre la mejora continua en la dirección de los proyectos de ingeniería*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Federico Villareal].

<https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/2518>

Llanos, R., y Ormeño, A. (2020). Management of human resources and quality of service in the National Superintendency of Migration, Headquarters of Lima, 2019. *Revista gobierno y gestión pública*, 7(2), 43-66.

<https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe/index.php/RGGP/article/view/172>

López, S., y Ruiz, M. (2019). *Operaciones administrativas de recursos humanos*. España, Madrid: Mcgraw-Hill Interamericana De España S.L.

Martínez, O., y Vargas, T. (2019). Procedure for managing the process of recruitment and selection of personnel based on local development. *Cooperativismo y Desarrollo*, 7(2), 225-242.

<https://coodles.upr.edu.cu/index.php/coodles/article/view/241>

- Marín, S. (2021). *Técnicas de gestión de recursos humanos por competencias (tercera edición)*. España, Madrid: Editorial Centro de Estudios Ramon Areces SA.
- Matas, A. (2019). Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión. *Revista electrónica de investigación educativa*, 20(1), 38-47.  
<https://redie.uabc.mx/redie/article/view/1347>
- Maury, E., Valenzuela, E., Henríquez, M., y Rodríguez, A. (2018). Disposición a la investigación científica en estudiantes de ciencias de la salud. *Horizonte Médico (Lima)*, 18(2), 27-31.  
<https://www.horizontemedico.usmp.edu.pe/index.php/horizontemed/article/view/726>
- Mendivelso, F., y Rodríguez, M. (2018). Prueba Chi-Cuadrado de independencia aplicada a tablas 2xN. *Revista Médica Sanitas*, 21(2), 92-95.  
<https://revistas.unisanitas.edu.co/index.php/rms/article/view/342>
- Mendoza, W., Saltos, A., San Andrés, E., y Yoza, N. (2018). Human Talent Management at the "Eloy Alfaro" Lay University of Manabí. *Ciencias Sociales y Económicas*, 2(1), 92-114.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8483754>
- Mila, F., Maldonado, X., y Yáñez, K. (2020). Impact of the national leveling and admission regulation on access to higher education in Ecuador. *Información tecnológica*, 31(3), 171-184.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7528631>
- Mio, J. (2022). *Proceso de selección de personal y desempeño laboral en una municipalidad distrital de la región Lambayeque*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/92953>

- Morales, C., y Rey, W. (2021). The Administrative System of Human Resources Management and The Law of Civil Service at the National University of the Center of Peru -2018-2019. *Horizonte de la Ciencia*, 11(20), 87-94.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7762176>
- Nebot, C. (2019). Future challenges in the management of public human resources in Spain. *Administração Pública e Gestão Social*, 11(4), 1-18.  
<https://www.redalyc.org/journal/3515/351560525002/351560525002.pdf>
- Neyra, J. (2019). *Auditoria Administrativa como Instrumento de Control para la Evaluación de los Procesos de Selección de Personal del Centro de Gestión Tributario Municipalidad Provincial Lurigancho Periodo 2017 – 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].  
<https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/4284>
- Parra, L., y Lara, M. (2019). Strategies to strengthen the human talent management process in a public entity. *Signos: Investigación en sistemas de gestión*, 11(2), 99-117.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6990344>
- Pérez, A. (2018). *Gestión de recursos Humanos y su influencia en la Contratación del personal para la Municipalidad Provincial de Carabaya Macusani*. [Tesis de Maestría, Universidad Andina Néstor Cáceres Velázquez].  
<http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/1525>
- Ponce, R., Palma, K., Alamilla, A., Valdez, D., y Velázquez, U. (2020). Cuadro comparativo “Estadística inferencial y descriptiva”. *Educación y Salud Boletín Científico Instituto de Ciencias de la Salud Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo*, 8(16), 93-95.  
<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/ICSA/article/view/5806>

- Quiñones, A. (2022). Revisión de las estrategias que se usan dentro de la gestión de recursos humanos. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 332-340.  
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1501>
- Ramos-Galarza, C. (2020). The scope of an investigation. *CienciAmérica*, 9(3), 1-6.  
<http://201.159.222.118/openjournal/index.php/uti/article/view/336>
- Ramos, L., y Flores, L. (2018). La metodología de la investigación cualitativa como necesidad en la carrera de Licenciatura en Enfermería. *Mendive*, 16(3), 470-483.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6624221>
- Ramos, H., Ramos, P., Peñalvo, F., y Hernández, S. (2021). Validez de instrumento: percepción del aprendizaje virtual durante la COVID-19. *Campus Virtuales*, 10(2), 111-125.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8053698>
- Ríos, A., y Peña, A. (2020). Estadística inferencial. Elección de una prueba estadística no paramétrica en investigación científica. *Horizonte de la Ciencia*, 10(19), 191-208.  
<https://revistas.uncp.edu.pe/index.php/horizontedelaciencia/article/view/597>
- Ríos, L. (2020). *Propuesta de modelo de gestión del talento humano para empresas del sector de comercialización de reactivos de laboratorio e insumos médicos. Caso: Biopromed Cía. Ltda.* [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar].  
<https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7457>
- Ruiz, L. (22 de mayo del 2019). Alfa de Cronbach ( $\alpha$ ): qué es y cómo se usa en estadística.  
<https://psicologiyamente.com/miscelanea/alfa-de-cronbach>

- Rodríguez, J., y Reguant, M. (2020). Calcular la fiabilidad de un cuestionario o escala mediante el SPSS: el coeficiente alfa de Cronbach. *REIRE Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 13(2), 1-13.  
<https://revistes.ub.edu/index.php/REIRE/article/view/reire2020.13.230048>
- Rodríguez, M., Poblano, E., Alvarado, L., González, A., y Rodríguez, M. (2021). Validation by Expert Judgment of an Evaluation Instrument for Evidence of Conceptual Learning. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(22).  
<https://ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/960>
- Roy, I., Rivas, R., Pérez, M., y Palacios, L. (2019). Correlation: not all correlation entails causality. *Revista alergia Mexico (Tecamachalco, Puebla, Mexico: 1993)*, 66(3), 354.  
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8064269/>
- Salas, D. (23 de junio del 2020). *La encuesta y el cuestionario*  
<https://investigaliacr.com/investigacion/la-encuesta-y-el-cuestionario/>
- Salas, D. (27 de octubre del 2020). *Las escalas tipo Likert*.  
<https://investigaliacr.com/investigacion/las-escalas-tipo-likert/>
- Salazar-Lucas, Y. (2020). Human capital management in the Municipalidad de Pillco Marca, Huánuco, 2019. *Gaceta Científica*, 6(4), 213-222.  
<https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/980>
- Salinas, J., y Malpartida, J. (2020). Evolución del proceso de reclutamiento de personal en las empresas latinoamericanas. *Alpha Centauri*, 1, 26-43.  
<http://journalalphacentauri.com/index.php/revista/article/view/17>

- Sánchez, C. (2021). Evaluation models adequacy in human resources for job performance. *Revista de investigación psicológica*, (25), 71-82.  
[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2223-30322021000100007](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322021000100007)
- Sánchez, D. (2018). Selection techniques used for human talent management in stores by department of Maracaibo municipality. *CICAG: Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 15(2), 95-107.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6430982>
- Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Perú, Lima: Editado por la Universidad Ricardo Palma.
- Sánchez, I. (2020). *Diseño de un sistema de reclutamiento y selección por competencias para disminuir la rotación de personal en Sepronac Cía. Ltda. Quito*. [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar].  
<https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7763>
- Tapasco, O., Ruiz, F., Osorio, D., y Ramírez, D. (2019). Dropping Out: Incidence of Institutional Factors Related to Admission Processe. *Educación y Educadores*, 22(1), 81-100.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7070561>
- Tapia, C., y Cevallos, K. (2021). Pruebas para comprobar la normalidad de datos en procesos productivos: Anderson-Darling, Ryan-Joiner, Shapiro-Wilk y Kolmogórov-Smirnov. *Societas*, 23(2), 83-106.  
<https://revistas.up.ac.pa/index.php/societas/article/view/2302>
- Terán, A., Ramírez, C., y Martínez, A. (2020). Confiabilidad y validez de un instrumento de selección de capital humano. *Revista mexicana de economía y finanzas*, 15(3), 435-454.

[https://www.researchgate.net/publication/342646598\\_Confiabilidad\\_y\\_valid ez\\_de\\_un\\_instrumento\\_de\\_seleccion\\_de\\_capital\\_humano](https://www.researchgate.net/publication/342646598_Confiabilidad_y_valid ez_de_un_instrumento_de_seleccion_de_capital_humano)

Tóala, G., y Briones, A. (2019). Importancia de la enseñanza de la metodología de la investigación científica en las ciencias administrativas. *Dominio de las Ciencias*, 5(2), 56-70.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6989278>

Torres, D., Godoy, B., y Gallardo, N. (2019). Procesos de reclutamiento y selección en organizaciones de salud: Caso Villavicencio-Colombia. *Desarrollo gerencial*, 11(1), 60-78.

<https://revistas.unisimon.edu.co/index.php/desarrollogerencial/article/view/3380>

Torres-Flórez, D., Velasquez-Díaz, J., y Hernández-González, J. (2020).

Importancia del reclutamiento y la selección del personal en el sector hotelero: Caso Villavicencio-Colombia. *Desarrollo Gerencial*, 12(1), 1-23.

<https://revistas.unisimon.edu.co/index.php/desarrollogerencial/article/view/3619>

Vesga, J. (2020). Human Resources Management in Contexts of

Individualization. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 16(1), 201-213.

<https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/diversitas/article/view/5551>

Villalba, G. (2020). Evolución del proceso de reclutamiento de talento humano en las empresas y la adopción de nuevas tecnologías.

<https://repository.unicatolica.edu.co/handle/20.500.12237/2045>

Zayas, I. (2020). Human talent management: A necessity for the development of organizations. *Revista Electrónica sobre Cuerpos Académicos y Grupos de Investigación*, 7(14), 21-42.

<https://www.cagi.org.mx/index.php/CAGI/article/view/208>

Zevallos, R. (2019). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de industria de cerámicas MATTAZ Sociedad de Responsabilidad Limitada en la ciudad de Sucre*. [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar].

<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/634>

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de Consistencia

Título: Recursos humanos en la gestión del proceso de admisión en una fiscalía provincial del Callao, 2023.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES – DIMENSIONES – INDICADORES			METODOLOGÍA
			VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	
<b>PROBLEMA GENERAL</b>	<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>HIPÓTESIS GENERAL</b>				<b>Enfoque, Tipo, nivel y diseño.</b> El enfoque de investigación cuantitativa El Tipo de investigación es básico. El Nivel de investigación es explicativo. El Diseño de investigación es el no experimental,
¿En qué medida los recursos humanos influyen en la gestión del proceso de admisión en una fiscalía provincial del Callao, 2023?	Evidenciar en qué medida los recursos humanos influyen en la gestión del proceso de admisión en una fiscalía provincial del Callao, 2023.	Los recursos humanos influyen en la gestión del proceso de admisión en una fiscalía provincial del Callao, 2023	V1: Recursos humanos.	Integrar personas. Organizar personas. Recompensar personas.	Reclutamiento. Selección. Diseño del puesto. Evaluación del desempeño. Remuneración. Prestaciones. Incentivos.	
<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b>				
¿En qué medida los recursos humanos influyen en la planificación en una fiscalía provincial del Callao, 2023?	Evidenciar en qué medida los recursos humanos influyen en la planificación en una fiscalía provincial del Callao, 2023.	Los recursos humanos influyen en la planificación en una fiscalía provincial del Callao, 2023.	V1: Recursos humanos.	Desarrollar personas. Retener personas. Auditar personas.	Capacitación. Desarrollo personal. Desarrollo organizacional. Prestaciones. descripción del puesto. Controles. Banco de datos.	
¿En qué medida los recursos humanos influyen en el reclutamiento en una fiscalía provincial del Callao, 2023?	Evidenciar en qué medida los recursos humanos influyen en el reclutamiento en una fiscalía provincial del Callao, 2023.	Los recursos humanos influyen en el reclutamiento en una fiscalía provincial del Callao, 2023.	V2: Gestión del proceso de admisión.	Planificación. Reclutamiento. Selección.	Análisis del puesto de trabajo. Identificación de la necesidad. Reclutamiento interno. Reclutamiento externo. Preselección. Evaluación. Entrevista. Decisión. Contratación. Inducción.	<b>Población y muestra</b> La población conformada con un total de 83 empleados, de la fiscalía provincial del Callao. La muestra está conformada por 83 trabajadores, la muestra se definió aplicando el método no probabilístico intencional.
¿En qué medida los recursos humanos influyen en la selección en una fiscalía provincial del Callao, 2023?	Evidenciar en qué medida los recursos humanos influyen en la selección en una fiscalía provincial del Callao, 2023.	Los recursos humanos influyen en la selección en una fiscalía provincial del Callao, 2023.				<b>Técnicas e instrumentos.</b> La técnica que se utilizó fue la encuesta. El instrumento para la recolección de datos que se utilizó fue los cuestionarios.
						<b>Estadística a utilizar.</b> Se utilizaron para la estadística descriptiva Frecuencias, porcentajes en tablas y figuras. Para la estadística inferencial La prueba estadística regresión logística ordinal.

## Anexo 2. Matriz de operacionalización de las variables

Título: Recursos humanos en la gestión del proceso de admisión en una fiscalía provincial del Callao, 2023.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVEL
Recursos humanos	Chiavenato (2020) expresó que recursos humanos es el encargado de gestionar y administrar el capital humano de la entidad; la gestión de recursos humanos se hace cargo de optimizar el desempeño y el progreso de las personas dentro de una entidad, contribuyendo así a su éxito y crecimiento.	Recursos humanos se mide a través de sus dimensiones que fueron integrar personas, organizar a las personas, recompensar a las personas, desarrollar a las personas, retener a las personas y auditar a las personas.	Integrar personas.	Reclutamiento. Selección.	1 y 2 3 y 4	Ordinal Likert 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Bajo (24 – 56)  Medio (57 – 89)  Alto (89 – 120)
			Organizar personas.	Diseño del puesto. Evaluación del desempeño.	5 y 6 7 y 8		
			Recompensar personas.	Remuneración. Prestaciones. Incentivos.	9 y 10 11 12		
			Desarrollar personas.	Capacitación. Desarrollo personal. Desarrollo organizacional.	13 y 14 15 16		
			Retener personas.	Prestaciones. descripción del puesto.	17 y 18 19 y 20		
			Auditar personas.	Controles. Banco de datos.	21 y 22 23 y 24		
Gestión del proceso de admisión	López y Ruiz (2019) plantearon que el proceso de admisión es importante para integrar personas a la entidad. La gestión del proceso de admisión en una entidad se refiere a todas actividades y procedimientos que se realizan para reclutar, evaluar y seleccionar a nuevos miembros o empleados dentro de la entidad.	Gestión de proceso de admisión se mide a través de sus dimensiones que fueron la planificación, el reclutamiento y la selección.	Planificación.	Análisis del puesto de trabajo. Identificación de la necesidad.	1 y 2 3 y 4	Ordinal Likert 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Bajo (24 – 56)  Medio (57 – 88)  Alto (89 – 120)
			Reclutamiento.	Reclutamiento interno. Reclutamiento externo.	5, 6, 7 y 8 9, 10, 11 y 12		
			Selección.	Preselección. Evaluación. Entrevista. Decisión. Contratación. Inducción.	13 y 14 15 y 16 17 y 18 19 y 20 21 y 22 23 y 24		

### Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

Estimado, el presente cuestionario tiene por objetivo recopilar información, para un trabajo de investigación, sobre los recursos humanos y la gestión del proceso de admisión, que se recibe en la entidad. Señalando, que toda información proporcionada por su persona es de manera confidencial y exclusivamente con propósitos de investigación, para ello marca con una “x” en el casillero que crea adecuado y/o conveniente.

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

### INSTRUMENTO PARA EVALUAR LOS RECURSOS HUMANOS DE LOS EMPLEADOS DE LA FISCALIA PROVINCIAL DEL CALLAO, 2023.

	<b>Dimensión: Integrar personas</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>1</b>	El área solicitante de personal de la entidad redacta de forma clara y precisa la descripción del perfil profesional, para el proceso de reclutamiento.					
<b>2</b>	En la entidad en el proceso de reclutamiento difunde ampliamente información sobre los procesos de contratación tanto externos como internos.					
<b>3</b>	En la entidad en su proceso de selección de personal, esta direccionado a la pertenencia de algún partido político.					
<b>4</b>	Se encuentra satisfecho de manera general con el proceso de selección de la entidad.					
	<b>Dimensión: Organizar personas</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>5</b>	En la entidad presenta el puesto de trabajo, señalando de forma correcta las funciones y características.					
<b>6</b>	Todo colaborador nuevo contratado de la entidad, recibe la Inducción para que reconozca sus funciones y los objetivos de la entidad.					
<b>7</b>	En la entidad se realizan periódicamente evaluaciones de desempeño basadas en las competencias.					
<b>8</b>	En la entidad se realizan periódicamente la evaluación de desempeño de jefes y compañeros.					
	<b>Dimensión: Recompensar personas</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>9</b>	El salario de la entidad es satisfactorio en relación con las responsabilidades y tareas que realiza.					
<b>10</b>	La remuneración de los empleados de la entidad es de acuerdo con la remuneración ofrecida en el mercado laboral.					
<b>11</b>	Los empleados de la entidad tienen prestaciones como gratificación, aguinaldo, dominical, seguro salud.					
<b>12</b>	Recibe de la entidad incentivos como promociones, premios, bonificaciones.					
	<b>Dimensión: Desarrollar personas</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>13</b>	Existe plan de carrera en la entidad donde se establecen metas profesionales y los recursos para alcanzarla.					
<b>14</b>	Se identifican en la entidad las necesidades de formación periódicamente del empleado.					
<b>15</b>	Se desarrolla en la entidad las habilidades, destrezas y conocimientos relacionados con el desempeño del puesto.					
<b>16</b>	Se desarrollan programas de largo plazo en la entidad, para mejorar los procesos de cambio de la organización.					

<b>Dimensión: Retener personas</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
17	Se cumplen en la entidad en caso de maternidad, los derechos exigidos por la legislación laboral.					
18	Se compensa al empleado de la entidad, según su desempeño y resultados alcanzados.					
19	En la entidad se detalla las características del puesto de trabajo, como las actividades y las obligaciones.					
20	En la entidad la carga de trabajo es asumida dentro del horario de trabajo.					
<b>Dimensión: Auditar personas</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
21	En la entidad se compara la información inicial del desempeño con los estándares deseados.					
22	En la entidad se lleva un control del ingreso, salida, permisos y datos de los empleados de manera eficiente.					
23	En la entidad se poseen los datos personales sobre cada empleado para formar un inventario de personal.					
24	En la entidad se poseen los datos de los sueldos e incentivos salariales para formar un registro de remuneración.					

Agradezco su gentil colaboración.

## **INSTRUMENTO PARA EVALUAR LA GESTION DEL PROCESO DE ADMISION DE LOS EMPLEADOS DE LA FISCALIA PROVINCIAL DEL CALLAO, 2023.**

<b>Dimensión: Planificación</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	En la entidad se considera la formación técnica y profesional del empleado para determinar el puesto de trabajo.					
2	Usted cree que para la entidad es importante tener una formación académica para ingresar a dar sus servicios.					
3	Considera que en la planificación del proceso de admisión, se ajusta a las necesidades de perfiles de los puestos de trabajo según las necesidades de la entidad.					
4	En la entidad se realiza la proyección de los requerimientos de personal según la necesidad.					
<b>Dimensión: Reclutamiento</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
5	En la entidad se considera la fuente proveniente en datos de los resultados de las evaluaciones de desempeño del candidato interno.					
6	En la entidad se realizan asensos de puestos de trabajo del personal.					
7	Usted cree que el proceso de reclutamiento interno, reduce los gastos para la entidad.					
8	En la entidad cuando hay una vacante, se realiza una convocatoria interna.					
9	En la entidad se desarrolla su reclutamiento externo, considerando en los candidatos que provienen de las universidades o institutos.					
10	Usted cree que se buscan candidatos externos cuando la entidad no tiene personal calificado.					
11	En la entidad se anuncia o publica el proceso de reclutamiento por medios virtuales online.					
12	En la entidad se utilizan técnicas de reclutamiento relacionada a la recomendación de candidatos por parte de sus empleados.					

	<b>Dimensión: Selección</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
13	En la entidad se informa vía correo electrónico, que los postulantes continúan en el proceso de selección.					
14	En la entidad se informa vía telefónica, que los postulantes continúan en el proceso de selección.					
15	En la entidad se evalúa para el proceso de selección, por medio de algún examen de conocimientos.					
16	En la entidad se evalúa para el proceso de selección, por medio de algún examen psicológico.					
17	La entrevista de trabajo, la entidad la programa de forma presencial, para el proceso de selección.					
18	El personal se siente cómodo en la entrevista de trabajo, que realiza la entidad, en el proceso de selección.					
19	Para la toma de decisión de selección de personal, en la entidad, se toma en cuenta que el candidato transmita la información de manera precisa y sincera.					
20	Considera que en la toma de decisión de selección de personal, en la entidad, se debe a que el candidato causó una impresión positiva en su entrevista.					
21	En la entidad le hicieron firmar su contrato de trabajo el primer día de la relación laboral.					
22	Recibió de la entidad toda información referida a su puesto de trabajo y prestación laboral, su primer día de relación laboral.					
23	En la entidad le brindaron su respectiva inducción del puesto de trabajo.					
24	En la entidad le brindaron capacitaciones para poder realizar sus labores de manera eficiente.					

Agradezco su gentil colaboración.

## Anexo 4. Bases de datos para la confiabilidad

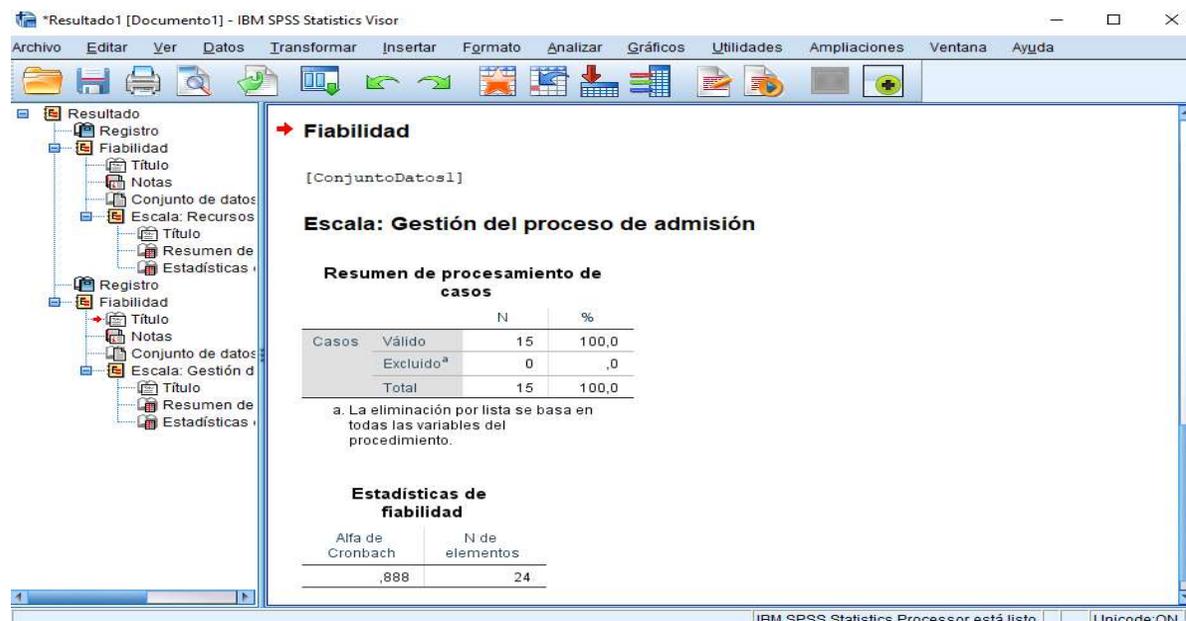
Recursos humanos																								
Integrar personas				Organizar personas				Recompensar personas				Desarrollar personas				Retener personas				Auditar personas				
ENC	P1.	P2.	P3.	P4.	P5.	P6.	P7.	P8.	P9.	P10.	P11.	P12.	P13.	P14.	P15.	P16.	P17.	P18.	P19.	P20.	P21.	P22.	P23.	P24.
Enc1	3	4	4	5	4	5	4	3	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
Enc2	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
Enc3	3	3	1	5	1	5	2	1	5	1	1	5	3	3	5	1	5	1	3	3	2	1	1	2
Enc4	3	1	1	3	1	3	1	1	3	3	2	3	2	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1
Enc5	5	3	5	5	3	5	5	2	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5
Enc6	2	1	4	5	1	5	4	1	5	4	3	5	2	1	5	4	5	4	1	4	1	1	4	1
Enc7	2	3	2	5	3	5	5	3	5	5	4	2	2	3	5	5	5	5	2	1	3	2	1	3
Enc8	2	3	1	5	3	5	1	2	5	4	3	5	2	3	5	1	5	1	2	1	3	2	2	3
Enc9	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	3	3	4	5	5	5	3	5	4	3	5	4	
Enc10	2	3	5	5	3	5	5	3	5	5	4	2	2	3	5	5	5	5	2	1	3	2	1	3
Enc11	5	3	2	5	3	5	2	2	5	5	3	5	5	3	5	2	5	2	2	4	5	5	4	5
Enc12	5	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	
Enc13	4	4	2	4	4	3	2	2	2	2	4	2	4	4	1	1	1	1	2	4	4	4	4	4
Enc14	4	3	5	5	3	5	5	2	5	5	3	5	4	3	5	5	5	4	5	3	2	5	3	
Enc15	2	4	2	5	3	5	5	3	5	5	3	3	2	4	5	5	5	5	3	5	4	2	5	3

Gestión del proceso de admisión																								
Planificación				Reclutamiento								Selección												
ENC	P1.	P2.	P3.	P4.	P5.	P6.	P7.	P8.	P9.	P10.	P11.	P12.	P13.	P14.	P15.	P16.	P17.	P18.	P19.	P20.	P21.	P22.	P23.	P24.
Enc1	3	5	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	3	2	4	4	4
Enc2	3	5	5	3	2	3	5	3	5	5	5	5	3	5	3	5	2	3	5	3	5	2	5	2
Enc3	3	1	2	1	5	4	4	3	2	4	1	2	1	3	4	3	5	4	3	3	3	2	1	1
Enc4	3	4	5	5	5	2	2	2	2	2	4	5	5	2	4	5	2	4	5	3	2	3	5	3
Enc5	5	4	2	4	5	4	5	2	5	4	2	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	2	5	5
Enc6	1	4	1	1	1	5	4	1	1	4	4	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	2	1	4
Enc7	3	2	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	1	3	1	4	3	4	3	3	3	4	3
Enc8	3	1	3	4	5	4	3	3	3	2	1	3	4	3	4	3	5	4	3	3	1	3	2	3
Enc9	2	5	5	5	2	5	3	3	5	4	5	5	5	2	5	2	2	5	2	2	5	5	4	4
Enc10	3	4	3	5	4	5	4	3	3	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	3	5	3	4	4
Enc11	4	5	5	5	3	4	2	4	4	4	5	5	2	5	2	4	5	2	4	4	5	4	4	4
Enc12	3	5	3	5	5	5	5	3	3	4	5	3	5	5	4	5	4	4	5	3	4	3	3	4
Enc13	4	2	2	1	3	4	2	2	1	3	2	2	1	5	1	2	3	5	2	4	2	2	3	2
Enc14	3	4	3	5	2	5	5	3	3	4	4	3	5	5	5	5	2	5	5	3	5	3	4	4
Enc15	3	4	3	5	2	5	5	3	3	4	4	3	5	5	5	5	2	5	5	3	2	3	4	4

Resultado del análisis de la prueba de fiabilidad del alfa de Cronbach del instrumento para medir la variable recursos humanos.

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON

**Resultado del análisis de la prueba de confiabilidad del alfa de Cronbach del instrumento para medir la variable gestión del proceso de admisión.**



***Escala del coeficiente de fiabilidad.***

N°	Rangos	Magnitud
1	0,81 - 1,00	Muy alta
2	0,61 - 0,80	Alta
3	0,41 - 0,60	Media
4	0,21 - 0,40	Baja
5	0,01 - 0,20	Muy baja

Fuente: Tomado de Palella y Martins (2012). Metodología de la Investigación cuantitativa.

***Fiabilidad de los instrumentos.***

N°	Variables	Alfa de Cronbach	N de elementos
1	Recursos humanos	0.930	15
2	Gestión del proceso de admisión	0.888	15

Nota: Programa estadístico SPSS Versión 25.0

## Anexo 5. Validación de los instrumentos

### CARTA DE PRESENTACIÓN

Para: Mg. Deza Rojas Nadia Dicela

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la UCV, en la sede Lima Norte, aula A - 3, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Magister.

El título y nombre de mi proyecto de investigación es: Recursos humanos en la gestión del proceso de admisión en una fiscalía provincial del Callao, 2023 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de gestión pública.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente;



---

Firma

Saldaña Ruiz Alexander Enrique

D.N.I: 41345950

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de Recursos Humanos en Empleados de una Fiscalía". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	<b>Nadia Dicela Deza Rojas</b>
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )      Doctor ( <input type="checkbox"/> )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( <input type="checkbox"/> )      Social ( <input checked="" type="checkbox"/> ) Educativa ( <input type="checkbox"/> )      Organizacional ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Derecho y gestión pública.
<b>Institución donde labora:</b>	Ministerio público.
	2 a 4 años ( <input type="checkbox"/> ) Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	No corresponde.

### 2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Recursos Humanos en Empleados de una Fiscalía.
Autor:	Saldaña Ruiz, Alexander Enrique.
Procedencia:	Elaboración Propia
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	25 min
Ámbito de aplicación:	Fiscalía del Ministerio Publico.
Significación:	El objetivo de la medición es lograr estudiar la influencia de recursos humanos en la gestión del proceso de admisión en los empleados de una fiscalía.

### 4. Soporte teórico

El soporte teórico del cuestionario se basa en el enfoque de Recursos Humanos, el cual destaca la importancia que la gestión de recursos humanos es fundamental para la sostenibilidad y el éxito de cualquier entidad, ya que se enfoca en maximizar el potencial y el valor de su recurso humano más valioso sus empleados. El cuestionario se sustentó en el modelo teórico propuesto por, Chiavenato (2020) quien ha identificado las siguientes dimensiones: integrar personas, organizar personas, recompensar personas, desarrollar personas, retener personas y auditar personas

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Integrar personas</li> <li>- Organizar personas</li> <li>- Recompensar personas</li> <li>- Desarrollar personas</li> <li>- Retener personas</li> <li>- Auditar personas</li> </ul>	Chiavenato (2020) expresó que recursos humanos es el encargado de gestionar y administrar el capital humano de la entidad; la gestión de recursos humanos se hace cargo de optimizar el desempeño y el progreso de las personas dentro de una entidad, contribuyendo así a su éxito y crecimiento. Por tanto, para medir la variable recursos humanos, se han considerado las siguientes dimensiones: integrar personas, organizar personas, recompensar personas, desarrollar personas, retener personas y auditar personas.

##### 5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Cuestionario de evaluación Recursos humanos en los empleados de una fiscalía” elaborado por Saldaña Ruiz Alexander Enrique, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (altonivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

**Dimensiones del instrumento:** integrar personas, organizar personas, recompensar personas, desarrollar personas, retener personas y auditar personas.

- Primera dimensión: Integrar personas
- Objetivos de la Dimensión: Chiavenato (2020) sugirió que integrar, son las actividades y pasos que se llevan a cabo para convocar, acoger y adaptar a los nuevos empleados dentro de la entidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reclutamiento	El área solicitante de personal de la entidad redacta de forma clara y precisa la descripción del perfil profesional, para el proceso de reclutamiento.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Reclutamiento	En la entidad en el proceso de reclutamiento difunde ampliamente información sobre los procesos de contratación tanto externos como internos.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Selección	En la entidad en su proceso de selección de personal, esta direccionado a la pertenencia de algún partido político.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Selección	Se encuentra satisfecho de manera general con el proceso de selección de la entidad.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	

- Segunda dimensión: Organizar personas
- Objetivos de la Dimensión: Chiavenato (2020) expresó que organizar a las personas en una entidad, implica una serie de pasos que permiten establecer una estructura clara y eficiente para el trabajo en equipo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Diseño del puesto	En la entidad presenta el puesto de trabajo, señalando de forma correcta las funciones y características.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Diseño del puesto	Todo colaborador nuevo contratado de la entidad, recibe la Inducción para que reconozca sus funciones y los objetivos de la entidad.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	

Evaluación del desempeño	En la entidad se realizan periódicamente evaluaciones de desempeño basadas en las competencias.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Evaluación del desempeño	En la entidad se realizan periódicamente la evaluación de desempeño de jefes y compañeros.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	

- Tercera dimensión: Recompensar personas
- Objetivos de la Dimensión: Chiavenato (2020) argumentó que recompensar a las personas en una entidad, implica reconocer y valorar el desempeño y logros de los empleados a los objetivos y las metas de la entidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Remuneración	El salario de la entidad es satisfactorio en relación con las responsabilidades y tareas que realiza.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Remuneración	La remuneración de los empleados de la entidad es de acuerdo con la remuneración ofrecida en el mercado laboral.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Prestaciones	Los empleados de la entidad tienen prestaciones como gratificación, aguinaldo, dominical, seguro salud.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Incentivos	Recibe de la entidad incentivos como promociones, premios, bonificaciones.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	

- Cuarta dimensión: Desarrollar personas
- Objetivos de la Dimensión: Chiavenato (2020) mencionó que desarrollar a las personas en una entidad, implica una serie de pasos que permiten mejorar las competencias, las habilidades y el potencial de los trabajadores, al brindarles oportunidades de crecimiento y aprendizaje, con el fin de aumentar su rendimiento, su satisfacción y su compromiso con la organización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitación	Existe plan de carrera en la entidad donde se establecen metas profesionales y los recursos para alcanzarla.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Capacitación	Se identifican en la entidad las necesidades de formación periódicamente del empleado.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Desarrollo personal	Se desarrolla en la entidad las habilidades, destrezas y conocimientos relacionados con el desempeño del puesto.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Desarrollo organizacional	Se desarrollan programas de largo plazo en la entidad, para mejorar los procesos de cambio de la organización.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	

- Quinta dimensión: Retener personas
- Objetivos de la Dimensión: Chiavenato (2020) afirmó que retener a las personas en una entidad, es una serie de pasos que se efectúan para mantener el interés, la motivación y el compromiso de los trabajadores con la entidad, evitando así su salida voluntaria o involuntaria.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Prestaciones	Se cumplen en la entidad en caso de maternidad, los derechos exigidos por la legislación laboral.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Prestaciones	Se compensa al empleado de la entidad, según su desempeño y resultados alcanzados.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Descripción del puesto	En la entidad se detalla las características del puesto de trabajo, como las actividades y las obligaciones.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Descripción del puesto	En la entidad la carga de trabajo es asumida dentro del horario de trabajo.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	

- Sexta dimensión: Auditar personas
- Objetivos de la Dimensión: Chiavenato (2020) destacó que auditar a las personas en una entidad, es la serie de técnicas y métodos que se recurren para evaluar y verificar el cumplimiento de las políticas, las normas y los procesos de gestión del recurso humano, así como para detectar las fortalezas, las debilidades y las oportunidades de mejora.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Controles	En la entidad se compara la información inicial del desempeño con los estándares deseados.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Controles	En la entidad se lleva un control del ingreso, salida, permisos y datos de los empleados de manera eficiente.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Banco de datos	En la entidad se poseen los datos personales sobre cada empleado para formar un inventario de personal.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Banco de datos	En la entidad se poseen los datos de los sueldos e incentivos salariales para formar un registro de remuneración.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	

Observaciones (precisar si hay suficiencia en la cantidad de ítem): TIENE SUFICIENCIA, ES APLICABLE

Opinión de aplicabilidad:        **Aplicable** [ x ]        Aplicable después de corregir [ ]        No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: DEZA ROJAS NADIA DICELA        DNI: **42463078**

Especialidad del validador: Abogada

**22 de octubre del 2023**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

  
NADIA DICELA DEZA ROJAS  
DNI N° 42463078

-----  
Firma del Experto Informante

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Cuestionario de la Gestión del Proceso de Admisión en Empleados de una Fiscalía**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 6. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	<b>Nadia Dicela Deza Rojas</b>
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )      Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )      Social ( X ) Educativa ( )      Organizacional ( X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Derecho y gestión pública.
<b>Institución donde labora:</b>	Ministerio público.
	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	No corresponde.

### 7. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 8. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Gestión del Proceso de Admisión en Empleados de una Fiscalía.
Autor:	Saldaña Ruiz, Alexander Enrique.
Procedencia:	Elaboración Propia
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	25 min
Ámbito de aplicación:	Fiscalía del Ministerio Público.
Significación:	El objetivo de la medición es lograr estudiar la influencia de recursos humanos en la gestión del proceso de admisión en los empleados de una fiscalía.

### 9. Soporte teórico

El soporte teórico del cuestionario se basa en el enfoque de Gestión del Proceso de Admisión, el cual destaca la importancia que la gestión del proceso de admisión que es una parte fundamental de la gestión de recursos humanos, ya que ayuda a asegurar que la entidad cuente con el personal adecuado y calificado para alcanzar sus metas y objetivos. El cuestionario se sustentó en el modelo teórico propuesto por, López y Ruiz (2019) quien ha identificado las siguientes dimensiones: planificación, reclutamiento y selección.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Planificación</li> <li>- Reclutamiento</li> <li>- Selección</li> </ul>	López y Ruiz (2019) plantearon que el proceso de admisión es importante para integrar personas a la entidad. La gestión del proceso de admisión en una entidad se refiere a todas actividades y procedimientos que se realizan para reclutar, evaluar y seleccionar a nuevos miembros o empleados dentro de la entidad. Por tanto, para medir la variable proceso de admisión, se han considerado las siguientes dimensiones: la planificación, el reclutamiento y la selección.

#### 10. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Cuestionario de Gestión del Proceso de Admisión en los empleados de una fiscalía" elaborado por Saldaña Ruiz Alexander Enrique, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

**Dimensiones del instrumento:** planificación, reclutamiento y selección.

- Primera dimensión: Planificación
- Objetivos de la Dimensión: López y Ruiz (2019) sostuvieron que la planificación, ayuda a asegurar que la entidad disponga de el número de personas adecuadas en los puestos adecuados.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Análisis del puesto de trabajo	En la entidad se considera la formación técnica y profesional del empleado para determinar el puesto de trabajo.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Análisis del puesto de trabajo	Usted cree que para la entidad es importante tener una formación académica para ingresar a dar sus servicios.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Identificación de la necesidad	Considera que en la planificación del proceso de admisión, se ajusta a las necesidades de perfiles de los puestos de trabajo según las necesidades de la entidad.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Identificación de la necesidad	En la entidad se realiza la proyección de los requerimientos de personal según la necesidad.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	

- Segunda dimensión: Reclutamiento
- Objetivos de la Dimensión: López y Ruiz (2019) declararon que el reclutamiento, ayuda a atraer a candidatos cualificados para la entidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reclutamiento interno	En la entidad se considera la fuente proveniente en datos de los resultados de las evaluaciones de desempeño del candidato interno.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Reclutamiento interno	En la entidad se realizan asensos de puestos de trabajo del personal.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Reclutamiento interno	Usted cree que el proceso de reclutamiento interno, reduce los gastos para la entidad.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Reclutamiento interno	En la entidad cuando hay una vacante, se realiza una convocatoria interna.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	

Reclutamiento externo	En la entidad se desarrolla su reclutamiento externo, considerando en los candidatos que provienen de las universidades o institutos.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Reclutamiento externo	Usted cree que se buscan candidatos externos cuando la entidad no tiene personal calificado.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Reclutamiento externo	En la entidad se anuncia o publica el proceso de reclutamiento por medios virtuales online.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Reclutamiento externo	En la entidad se utilizan técnicas de reclutamiento relacionada a la recomendación de candidatos por parte de sus empleados.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	

- Tercera dimensión: Selección
- Objetivos de la Dimensión: López y Ruiz (2019) declararon que la selección, ayuda a garantizar que la entidad contrate a las personas más apropiadas para los puestos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Preselección	En la entidad se informa vía correo electrónico, que los postulantes continúan en el proceso de selección.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Preselección	En la entidad se informa vía telefónica, que los postulantes continúan en el proceso de selección.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Evaluación	En la entidad se evalúa para el proceso de selección, por medio de algún examen de conocimientos.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Evaluación	En la entidad se evalúa para el proceso de selección, por medio de algún examen psicológico.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Entrevista	La entrevista de trabajo, la entidad la programa de forma presencial, para el proceso de selección.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Entrevista	El personal se siente cómodo en la entrevista de trabajo, que realiza la entidad, en el proceso de selección.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Decisión	Para la toma de decisión de selección de personal, en la entidad, se toma en cuenta que el candidato transmita la información de manera precisa y sincera.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Decisión	Considera que en la toma de decisión de selección de personal, en la entidad, se debe a que el candidato causó una impresión positiva en su entrevista.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Contratación	En la entidad le hicieron firmar su contrato de trabajo el primer día de la relación laboral.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Contratación	Recibió de la entidad toda información referida a su puesto de trabajo y prestación laboral, su primer día de relación laboral.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Inducción	En la entidad le brindaron su respectiva inducción del puesto de trabajo.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Inducción	En la entidad le brindaron capacitaciones para poder realizar sus labores de manera eficiente.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	

Observaciones (precisar si hay suficiencia en la cantidad de ítem): **TIENE SUFICIENCIA, ES APLICABLE**

Opinión de aplicabilidad:       **Aplicable** [ x ]       Aplicable después de corregir [ ]       No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: DEZA ROJAS NADIA DICELA

DNI: 42463078

Especialidad del validador: **Abogada**

22 de octubre del 2023

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



NADIA DICELA DEZA ROJAS  
DNI N° 42463078

-----  
Firma del Experto Informante

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Para: Mg. Silva Castro Katherine Kiara

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la UCV, en la sede Lima Norte, aula A - 3, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Magister.

El título y nombre de mi proyecto de investigación es: Recursos humanos en la gestión del proceso de admisión en una fiscalía provincial del Callao, 2023 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de gestión pública.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente;



---

Firma

Saldaña Ruiz Alexander Enrique

D.N.I: 41345950

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de Recursos Humanos en Empleados de una Fiscalía". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 11. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	<b>Silva Castro Katherine Kiara</b>
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )      Doctor ( <input type="checkbox"/> )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( <input type="checkbox"/> )      Social ( <input checked="" type="checkbox"/> )
	Educativa ( <input type="checkbox"/> )      Organizacional ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Derecho y gestión pública.
<b>Institución donde labora:</b>	Ministerio público.
	2 a 4 años ( <input type="checkbox"/> ) Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	No corresponde.

### 12. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 13. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Recursos Humanos en Empleados de una Fiscalía.
Autor:	Saldaña Ruiz, Alexander Enrique.
Procedencia:	Elaboración Propia
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	25 min
Ámbito de aplicación:	Fiscalía del Ministerio Publico.
Significación:	El objetivo de la medición es lograr estudiar la influencia de recursos humanos en la gestión del proceso de admisión en los empleados de una fiscalía.

### 14. Soporte teórico

El soporte teórico del cuestionario se basa en el enfoque de Recursos Humanos, el cual destaca la importancia que la gestión de recursos humanos es fundamental para la sostenibilidad y el éxito de cualquier entidad, ya que se enfoca en maximizar el potencial y el valor de su recurso humano más valioso sus empleados. El cuestionario se sustentó en el modelo teórico propuesto por, Chiavenato (2020) quien ha identificado las siguientes dimensiones: integrar personas, organizar personas, recompensar personas, desarrollar personas, retener personas y auditar personas

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
-------------	-------------------------	------------

Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Integrar personas</li> <li>- Organizar personas</li> <li>- Recompensar personas</li> <li>- Desarrollar personas</li> <li>- Retener personas</li> <li>- Auditar personas</li> </ul>	Chiavenato (2020) expresó que recursos humanos es el encargado de gestionar y administrar el capital humano de la entidad; la gestión de recursos humanos se hace cargo de optimizar el desempeño y el progreso de las personas dentro de una entidad, contribuyendo así a su éxito y crecimiento. Por tanto, para medir la variable recursos humanos, se han considerado las siguientes dimensiones: integrar personas, organizar personas, recompensar personas, desarrollar personas, retener personas y auditar personas.
------------------	---	---

**15. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Cuestionario de evaluación Recursos humanos en los empleados de una fiscalía" elaborado por Saldaña Ruiz Alexander Enrique, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (altonivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

**Dimensiones del instrumento:** integrar personas, organizar personas, recompensar personas, desarrollar personas, retener personas y auditar personas.

- Primera dimensión: Integrar personas
- Objetivos de la Dimensión: Chiavenato (2020) sugirió que integrar, son las actividades y pasos que se llevan a cabo para convocar, acoger y adaptar a los nuevos empleados dentro de la entidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reclutamiento	El área solicitante de personal de la entidad redacta de forma clara y precisa la descripción del perfil profesional, para el proceso de reclutamiento.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Reclutamiento	En la entidad en el proceso de reclutamiento difunde ampliamente información sobre los procesos de contratación tanto externos como internos.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Selección	En la entidad en su proceso de selección de personal, esta direccionado a la pertenencia de algún partido político.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Selección	Se encuentra satisfecho de manera general con el proceso de selección de la entidad.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	

- Segunda dimensión: Organizar personas
- Objetivos de la Dimensión: Chiavenato (2020) expresó que organizar a las personas en una entidad, implica una serie de pasos que permiten establecer una estructura clara y eficiente para el trabajo en equipo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Diseño del puesto	En la entidad presenta el puesto de trabajo, señalando de forma correcta las funciones y características.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Diseño del puesto	Todo colaborador nuevo contratado de la entidad, recibe la Inducción para que reconozca sus funciones y los objetivos de la entidad.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	

Evaluación del desempeño	En la entidad se realizan periódicamente evaluaciones de desempeño basadas en las competencias.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Evaluación del desempeño	En la entidad se realizan periódicamente la evaluación de desempeño de jefes y compañeros.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	

- Tercera dimensión: Recompensar personas
- Objetivos de la Dimensión: Chiavenato (2020) argumentó que recompensar a las personas en una entidad, implica reconocer y valorar el desempeño y logros de los empleados a los objetivos y las metas de la entidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Remuneración	El salario de la entidad es satisfactorio en relación con las responsabilidades y tareas que realiza.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Remuneración	La remuneración de los empleados de la entidad es de acuerdo con la remuneración ofrecida en el mercado laboral.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Prestaciones	Los empleados de la entidad tienen prestaciones como gratificación, aguinaldo, dominical, seguro salud.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Incentivos	Recibe de la entidad incentivos como promociones, premios, bonificaciones.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	

- Cuarta dimensión: Desarrollar personas
- Objetivos de la Dimensión: Chiavenato (2020) mencionó que desarrollar a las personas en una entidad, implica una serie de pasos que permiten mejorar las competencias, las habilidades y el potencial de los trabajadores, al brindarles oportunidades de crecimiento y aprendizaje, con el fin de aumentar su rendimiento, su satisfacción y su compromiso con la organización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitación	Existe plan de carrera en la entidad donde se establecen metas profesionales y los recursos para alcanzarla.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Capacitación	Se identifican en la entidad las necesidades de formación periódicamente del empleado.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Desarrollo personal	Se desarrolla en la entidad las habilidades, destrezas y conocimientos relacionados con el desempeño del puesto.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Desarrollo organizacional	Se desarrollan programas de largo plazo en la entidad, para mejorar los procesos de cambio de la organización.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	

- Quinta dimensión: Retener personas
- Objetivos de la Dimensión: Chiavenato (2020) afirmó que retener a las personas en una entidad, es una serie de pasos que se efectúan para mantener el interés, la motivación y el compromiso de los trabajadores con la entidad, evitando así su salida voluntaria o involuntaria.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Prestaciones	Se cumplen en la entidad en caso de maternidad, los derechos exigidos por la legislación laboral.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Prestaciones	Se compensa al empleado de la entidad, según su desempeño y resultados alcanzados.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Descripción del puesto	En la entidad se detalla las características del puesto de trabajo, como las actividades y las obligaciones.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Descripción del puesto	En la entidad la carga de trabajo es asumida dentro del horario de trabajo.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	

- Sexta dimensión: Auditar personas
- Objetivos de la Dimensión: Chiavenato (2020) destacó que auditar a las personas en una entidad, es la serie de técnicas y métodos que se recurren para evaluar y verificar el cumplimiento de las políticas, las normas y los procesos de gestión del recurso humano, así como para detectar las fortalezas, las debilidades y las oportunidades de mejora.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Controles	En la entidad se compara la información inicial del desempeño con los estándares deseados.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Controles	En la entidad se lleva un control del ingreso, salida, permisos y datos de los empleados de manera eficiente.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Banco de datos	En la entidad se poseen los datos personales sobre cada empleado para formar un inventario de personal.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Banco de datos	En la entidad se poseen los datos de los sueldos e incentivos salariales para formar un registro de remuneración.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	

Observaciones (precisar si hay suficiencia en la cantidad de ítem): TIENE SUFICIENCIA, ES APLICABLE

Opinión de aplicabilidad:        **Aplicable** [ x ]        Aplicable después de corregir [ ]        No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: SILVA CASTRO KATHERINE KIARA        DNI: 70835534

Especialidad del validador: Abogada

23 de octubre del 2023

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



-----  
KATHERINE KIARA SILVA CASTRO  
FISCAL ADJUNTA PROVINCIAL  
2° Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Violencia  
Contra la Mujer y los Integrantes del Grupo Familiar - Primer Despacho  
Distrito Fiscal del Callao

-----  
Firma del Experto Informante

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Cuestionario de la Gestión del Proceso de Admisión en Empleados de una Fiscalía**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 16. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	<b>Silva Castro Katherine Kiara</b>
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )          Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )          Social ( X ) Educativa ( )          Organizacional ( X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Derecho y gestión pública.
<b>Institución donde labora:</b>	Ministerio público.
	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	No corresponde.

### 17. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 18. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Gestión del Proceso de Admisión en Empleados de una Fiscalía.
Autor:	Saldaña Ruiz, Alexander Enrique.
Procedencia:	Elaboración Propia
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	25 min
Ámbito de aplicación:	Fiscalía del Ministerio Público.
Significación:	El objetivo de la medición es lograr estudiar la influencia de recursos humanos en la gestión del proceso de admisión en los empleados de una fiscalía.

### 19. Soporte teórico

El soporte teórico del cuestionario se basa en el enfoque de Gestión del Proceso de Admisión, el cual destaca la importancia que la gestión del proceso de admisión que es una parte fundamental de la gestión de recursos humanos, ya que ayuda a asegurar que la entidad cuente con el personal adecuado y calificado para alcanzar sus metas y objetivos. El cuestionario se sustentó en el modelo teórico propuesto por, López y Ruiz (2019) quien ha identificado las siguientes dimensiones: planificación, reclutamiento y selección.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Planificación</li> <li>- Reclutamiento</li> <li>- Selección</li> </ul>	López y Ruiz (2019) plantearon que el proceso de admisión es importante para integrar personas a la entidad. La gestión del proceso de admisión en una entidad se refiere a todas actividades y procedimientos que se realizan para reclutar, evaluar y seleccionar a nuevos miembros o empleados dentro de la entidad. Por tanto, para medir la variable proceso de admisión, se han considerado las siguientes dimensiones: la planificación, el reclutamiento y la selección.

## 20. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Cuestionario de Gestión del Proceso de Admisión en los empleados de una fiscalía" elaborado por Saldaña Ruiz Alexander Enrique, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

**Dimensiones del instrumento:** planificación, reclutamiento y selección.

- Primera dimensión: Planificación
- Objetivos de la Dimensión: López y Ruiz (2019) sostuvieron que la planificación, ayuda a asegurar que la entidad disponga de el número de personas adecuadas en los puestos adecuados.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Análisis del puesto de trabajo	En la entidad se considera la formación técnica y profesional del empleado para determinar el puesto de trabajo.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Análisis del puesto de trabajo	Usted cree que para la entidad es importante tener una formación académica para ingresar a dar sus servicios.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Identificación de la necesidad	Considera que en la planificación del proceso de admisión, se ajusta a las necesidades de perfiles de los puestos de trabajo según las necesidades de la entidad.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Identificación de la necesidad	En la entidad se realiza la proyección de los requerimientos de personal según la necesidad.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	

- Segunda dimensión: Reclutamiento
- Objetivos de la Dimensión: López y Ruiz (2019) declararon que el reclutamiento, ayuda a atraer a candidatos cualificados para la entidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reclutamiento interno	En la entidad se considera la fuente proveniente en datos de los resultados de las evaluaciones de desempeño del candidato interno.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Reclutamiento interno	En la entidad se realizan asensos de puestos de trabajo del personal.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Reclutamiento interno	Usted cree que el proceso de reclutamiento interno, reduce los gastos para la entidad.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Reclutamiento interno	En la entidad cuando hay una vacante, se realiza una convocatoria interna.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	

Reclutamiento externo	En la entidad se desarrolla su reclutamiento externo, considerando en los candidatos que provienen de las universidades o institutos.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Reclutamiento externo	Usted cree que se buscan candidatos externos cuando la entidad no tiene personal calificado.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Reclutamiento externo	En la entidad se anuncia o publica el proceso de reclutamiento por medios virtuales online.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Reclutamiento externo	En la entidad se utilizan técnicas de reclutamiento relacionada a la recomendación de candidatos por parte de sus empleados.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	

- Tercera dimensión: Selección
- Objetivos de la Dimensión: López y Ruiz (2019) declararon que la selección, ayuda a garantizar que la entidad contrate a las personas más apropiadas para los puestos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Preselección	En la entidad se informa vía correo electrónico, que los postulantes continúan en el proceso de selección.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Preselección	En la entidad se informa vía telefónica, que los postulantes continúan en el proceso de selección.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Evaluación	En la entidad se evalúa para el proceso de selección, por medio de algún examen de conocimientos.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Evaluación	En la entidad se evalúa para el proceso de selección, por medio de algún examen psicológico.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Entrevista	La entrevista de trabajo, la entidad la programa de forma presencial, para el proceso de selección.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Entrevista	El personal se siente cómodo en la entrevista de trabajo, que realiza la entidad, en el proceso de selección.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Decisión	Para la toma de decisión de selección de personal, en la entidad, se toma en cuenta que el candidato transmita la información de manera precisa y sincera.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Decisión	Considera que en la toma de decisión de selección de personal, en la entidad, se debe a que el candidato causó una impresión positiva en su entrevista.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Contratación	En la entidad le hicieron firmar su contrato de trabajo el primer día de la relación laboral.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Contratación	Recibió de la entidad toda información referida a su puesto de trabajo y prestación laboral, su primer día de relación laboral.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Inducción	En la entidad le brindaron su respectiva inducción del puesto de trabajo.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Inducción	En la entidad le brindaron capacitaciones para poder realizar sus labores de manera eficiente.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	



## CARTA DE PRESENTACIÓN

Para: Mg. Coral Corpus Kelly Mary

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la UCV, en la sede Lima Norte, aula A - 3, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Magister.

El título y nombre de mi proyecto de investigación es: Recursos humanos en la gestión del proceso de admisión en una fiscalía provincial del Callao, 2023 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de gestión pública.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente;



---

Firma

Saldaña Ruiz Alexander Enrique

D.N.I: 41345950

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de Recursos Humanos en Empleados de una Fiscalía". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 21. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	<b>Coral Corpus Kelly Mary</b>
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )      Doctor ( <input type="checkbox"/> )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( <input type="checkbox"/> )      Social ( <input checked="" type="checkbox"/> )
	Educativa ( <input type="checkbox"/> )      Organizacional ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Derecho y gestión pública.
<b>Institución donde labora:</b>	Ministerio público.
	2 a 4 años ( <input type="checkbox"/> ) Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	No corresponde.

### 22. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 23. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Recursos Humanos en Empleados de una Fiscalía.
Autor:	Saldaña Ruiz, Alexander Enrique.
Procedencia:	Elaboración Propia
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	25 min
Ámbito de aplicación:	Fiscalía del Ministerio Publico.
Significación:	El objetivo de la medición es lograr estudiar la influencia de recursos humanos en la gestión del proceso de admisión en los empleados de una fiscalía.

### 24. Soporte teórico

El soporte teórico del cuestionario se basa en el enfoque de Recursos Humanos, el cual destaca la importancia que la gestión de recursos humanos es fundamental para la sostenibilidad y el éxito de cualquier entidad, ya que se enfoca en maximizar el potencial y el valor de su recurso humano más valioso sus empleados. El cuestionario se sustentó en el modelo teórico propuesto por, Chiavenato (2020) quien ha identificado las siguientes dimensiones: integrar personas, organizar personas, recompensar personas, desarrollar personas, retener personas y auditar personas

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
-------------	-------------------------	------------

Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Integrar personas</li> <li>- Organizar personas</li> <li>- Recompensar personas</li> <li>- Desarrollar personas</li> <li>- Retener personas</li> <li>- Auditar personas</li> </ul>	Chiavenato (2020) expresó que recursos humanos es el encargado de gestionar y administrar el capital humano de la entidad; la gestión de recursos humanos se hace cargo de optimizar el desempeño y el progreso de las personas dentro de una entidad, contribuyendo así a su éxito y crecimiento. Por tanto, para medir la variable recursos humanos, se han considerado las siguientes dimensiones: integrar personas, organizar personas, recompensar personas, desarrollar personas, retener personas y auditar personas.
------------------	---	---

**25. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Cuestionario de evaluación Recursos humanos en los empleados de una fiscalía" elaborado por Saldaña Ruiz Alexander Enrique, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (altonivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

**Dimensiones del instrumento:** integrar personas, organizar personas, recompensar personas, desarrollar personas, retener personas y auditar personas.

- Primera dimensión: Integrar personas
- Objetivos de la Dimensión: Chiavenato (2020) sugirió que integrar, son las actividades y pasos que se llevan a cabo para convocar, acoger y adaptar a los nuevos empleados dentro de la entidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reclutamiento	El área solicitante de personal de la entidad redacta de forma clara y precisa la descripción del perfil profesional, para el proceso de reclutamiento.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Reclutamiento	En la entidad en el proceso de reclutamiento difunde ampliamente información sobre los procesos de contratación tanto externos como internos.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Selección	En la entidad en su proceso de selección de personal, esta direccionado a la pertenencia de algún partido político.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Selección	Se encuentra satisfecho de manera general con el proceso de selección de la entidad.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	

- Segunda dimensión: Organizar personas
- Objetivos de la Dimensión: Chiavenato (2020) expresó que organizar a las personas en una entidad, implica una serie de pasos que permiten establecer una estructura clara y eficiente para el trabajo en equipo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Diseño del puesto	En la entidad presenta el puesto de trabajo, señalando de forma correcta las funciones y características.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Diseño del puesto	Todo colaborador nuevo contratado de la entidad, recibe la Inducción para que reconozca sus funciones y los objetivos de la entidad.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	

Evaluación del desempeño	En la entidad se realizan periódicamente evaluaciones de desempeño basadas en las competencias.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Evaluación del desempeño	En la entidad se realizan periódicamente la evaluación de desempeño de jefes y compañeros.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	

- Tercera dimensión: Recompensar personas
- Objetivos de la Dimensión: Chiavenato (2020) argumentó que recompensar a las personas en una entidad, implica reconocer y valorar el desempeño y logros de los empleados a los objetivos y las metas de la entidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Remuneración	El salario de la entidad es satisfactorio en relación con las responsabilidades y tareas que realiza.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Remuneración	La remuneración de los empleados de la entidad es de acuerdo con la remuneración ofrecida en el mercado laboral.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Prestaciones	Los empleados de la entidad tienen prestaciones como gratificación, aguinaldo, dominical, seguro salud.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Incentivos	Recibe de la entidad incentivos como promociones, premios, bonificaciones.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	

- Cuarta dimensión: Desarrollar personas
- Objetivos de la Dimensión: Chiavenato (2020) mencionó que desarrollar a las personas en una entidad, implica una serie de pasos que permiten mejorar las competencias, las habilidades y el potencial de los trabajadores, al brindarles oportunidades de crecimiento y aprendizaje, con el fin de aumentar su rendimiento, su satisfacción y su compromiso con la organización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitación	Existe plan de carrera en la entidad donde se establecen metas profesionales y los recursos para alcanzarla.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Capacitación	Se identifican en la entidad las necesidades de formación periódicamente del empleado.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Desarrollo personal	Se desarrolla en la entidad las habilidades, destrezas y conocimientos relacionados con el desempeño del puesto.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Desarrollo organizacional	Se desarrollan programas de largo plazo en la entidad, para mejorar los procesos de cambio de la organización.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	

- Quinta dimensión: Retener personas
- Objetivos de la Dimensión: Chiavenato (2020) afirmó que retener a las personas en una entidad, es una serie de pasos que se efectúan para mantener el interés, la motivación y el compromiso de los trabajadores con la entidad, evitando así su salida voluntaria o involuntaria.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Prestaciones	Se cumplen en la entidad en caso de maternidad, los derechos exigidos por la legislación laboral.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Prestaciones	Se compensa al empleado de la entidad, según su desempeño y resultados alcanzados.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Descripción del puesto	En la entidad se detalla las características del puesto de trabajo, como las actividades y las obligaciones.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Descripción del puesto	En la entidad la carga de trabajo es asumida dentro del horario de trabajo.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	

- Sexta dimensión: Auditar personas
- Objetivos de la Dimensión: Chiavenato (2020) destacó que auditar a las personas en una entidad, es la serie de técnicas y métodos que se recurren para evaluar y verificar el cumplimiento de las políticas, las normas y los procesos de gestión del recurso humano, así como para detectar las fortalezas, las debilidades y las oportunidades de mejora.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Controles	En la entidad se compara la información inicial del desempeño con los estándares deseados.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Controles	En la entidad se lleva un control del ingreso, salida, permisos y datos de los empleados de manera eficiente.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Banco de datos	En la entidad se poseen los datos personales sobre cada empleado para formar un inventario de personal.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Banco de datos	En la entidad se poseen los datos de los sueldos e incentivos salariales para formar un registro de remuneración.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	

Observaciones (precisar si hay suficiencia en la cantidad de ítem): TIENE SUFICIENCIA, ES APLICABLE

Opinión de aplicabilidad:        **Aplicable** [ x ]        Aplicable después de corregir [ ]        No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: \_\_\_\_\_ CORAL CORPUS KELLY MARY \_\_\_\_\_        DNI: 46246327

Especialidad del validador: Abogada

23 de octubre del 2023

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

  
Kelly Mary Coral Corpus  
46246327.

-----  
Firma del Experto Informante

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Cuestionario de la Gestión del Proceso de Admisión en Empleados de una Fiscalía**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 26. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	<b>Coral Corpus Kelly Mary</b>
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )      Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )      Social ( X ) Educativa ( )      Organizacional ( X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Derecho y gestión pública.
<b>Institución donde labora:</b>	Ministerio público.
	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	No corresponde.

### 27. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 28. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Gestión del Proceso de Admisión en Empleados de una Fiscalía.
Autor:	Saldaña Ruiz, Alexander Enrique.
Procedencia:	Elaboración Propia
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	25 min
Ámbito de aplicación:	Fiscalía del Ministerio Público.
Significación:	El objetivo de la medición es lograr estudiar la influencia de recursos humanos en la gestión del proceso de admisión en los empleados de una fiscalía.

### 29. Soporte teórico

El soporte teórico del cuestionario se basa en el enfoque de Gestión del Proceso de Admisión, el cual destaca la importancia que la gestión del proceso de admisión que es una parte fundamental de la gestión de recursos humanos, ya que ayuda a asegurar que la entidad cuente con el personal adecuado y calificado para alcanzar sus metas y objetivos. El cuestionario se sustentó en el modelo teórico propuesto por, López y Ruiz (2019) quien ha identificado las siguientes dimensiones: planificación, reclutamiento y selección.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Planificación</li> <li>- Reclutamiento</li> <li>- Selección</li> </ul>	López y Ruiz (2019) plantearon que el proceso de admisión es importante para integrar personas a la entidad. La gestión del proceso de admisión en una entidad se refiere a todas actividades y procedimientos que se realizan para reclutar, evaluar y seleccionar a nuevos miembros o empleados dentro de la entidad. Por tanto, para medir la variable proceso de admisión, se han considerado las siguientes dimensiones: la planificación, el reclutamiento y la selección.

### 30. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Cuestionario de Gestión del Proceso de Admisión en los empleados de una fiscalía" elaborado por Saldaña Ruiz Alexander Enrique, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

**Dimensiones del instrumento:** planificación, reclutamiento y selección.

- Primera dimensión: Planificación
- Objetivos de la Dimensión: López y Ruiz (2019) sostuvieron que la planificación, ayuda a asegurar que la entidad disponga de el número de personas adecuadas en los puestos adecuados.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Análisis del puesto de trabajo	En la entidad se considera la formación técnica y profesional del empleado para determinar el puesto de trabajo.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Análisis del puesto de trabajo	Usted cree que para la entidad es importante tener una formación académica para ingresar a dar sus servicios.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Identificación de la necesidad	Considera que en la planificación del proceso de admisión, se ajusta a las necesidades de perfiles de los puestos de trabajo según las necesidades de la entidad.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Identificación de la necesidad	En la entidad se realiza la proyección de los requerimientos de personal según la necesidad.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	

- Segunda dimensión: Reclutamiento
- Objetivos de la Dimensión: López y Ruiz (2019) declararon que el reclutamiento, ayuda a atraer a candidatos cualificados para la entidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reclutamiento interno	En la entidad se considera la fuente proveniente en datos de los resultados de las evaluaciones de desempeño del candidato interno.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Reclutamiento interno	En la entidad se realizan asensos de puestos de trabajo del personal.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Reclutamiento interno	Usted cree que el proceso de reclutamiento interno, reduce los gastos para la entidad.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Reclutamiento interno	En la entidad cuando hay una vacante, se realiza una convocatoria interna.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	

Reclutamiento externo	En la entidad se desarrolla su reclutamiento externo, considerando en los candidatos que provienen de las universidades o institutos.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Reclutamiento externo	Usted cree que se buscan candidatos externos cuando la entidad no tiene personal calificado.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Reclutamiento externo	En la entidad se anuncia o publica el proceso de reclutamiento por medios virtuales online.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Reclutamiento externo	En la entidad se utilizan técnicas de reclutamiento relacionada a la recomendación de candidatos por parte de sus empleados.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	

- Tercera dimensión: Selección
- Objetivos de la Dimensión: López y Ruiz (2019) declararon que la selección, ayuda a garantizar que la entidad contrate a las personas más apropiadas para los puestos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Preselección	En la entidad se informa vía correo electrónico, que los postulantes continúan en el proceso de selección.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Preselección	En la entidad se informa vía telefónica, que los postulantes continúan en el proceso de selección.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Evaluación	En la entidad se evalúa para el proceso de selección, por medio de algún examen de conocimientos.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Evaluación	En la entidad se evalúa para el proceso de selección, por medio de algún examen psicológico.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Entrevista	La entrevista de trabajo, la entidad la programa de forma presencial, para el proceso de selección.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Entrevista	El personal se siente cómodo en la entrevista de trabajo, que realiza la entidad, en el proceso de selección.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Decisión	Para la toma de decisión de selección de personal, en la entidad, se toma en cuenta que el candidato transmita la información de manera precisa y sincera.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Decisión	Considera que en la toma de decisión de selección de personal, en la entidad, se debe a que el candidato causó una impresión positiva en su entrevista.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Contratación	En la entidad le hicieron firmar su contrato de trabajo el primer día de la relación laboral.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Contratación	Recibió de la entidad toda información referida a su puesto de trabajo y prestación laboral, su primer día de relación laboral.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Inducción	En la entidad le brindaron su respectiva inducción del puesto de trabajo.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	
Inducción	En la entidad le brindaron capacitaciones para poder realizar sus labores de manera eficiente.	Alto nivel	Alto nivel	Alto nivel	

Observaciones (precisar si hay suficiencia en la cantidad de ítem): TIENE SUFICIENCIA, ES APLICABLE

Opinión de aplicabilidad:        **Aplicable** [ x ]        Aplicable después de corregir [ ]        No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: CORAL CORPUS KELLY MARY        DNI: 46246327

Especialidad del validador: Abogada

23 de octubre del 2023

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

  
Kelly Mary Coral Corpus  
46246327.

-----  
Firma del Experto Informante

*Validación por juicio de expertos, variable de Recursos Humanos.*

<b>N°</b>	<b>Experto</b>	<b>Grado académico</b>	<b>Dictamen</b>
1	Nadia Deza Rojas	Magister	Aceptable
2	Silva Castro Katherine Kiara	Magister	Aceptable
3	Coral Corpus Kelly Mary	Magister	Aceptable

*Validación por juicio de expertos, variable de Gestión del proceso de admisión.*

<b>N°</b>	<b>Experto</b>	<b>Grado académico</b>	<b>Dictamen</b>
1	Nadia Deza Rojas	Magister	Aceptable
2	Silva Castro Katherine Kiara	Magister	Aceptable
3	Coral Corpus Kelly Mary	Magister	Aceptable

## Anexo 6. Ficha técnica de los instrumentos

<b>Ficha técnica del instrumento que mide la variable recursos humanos</b>	
<b>Denominación:</b>	Cuestionario sobre recursos humanos
<b>Autor:</b>	Alexander Enrique Saldaña Ruiz
<b>Propósito:</b>	Recopilar información, para un trabajo de investigación, sobre recursos humanos.
<b>Administrado en:</b>	Empleados
<b>Duración:</b>	20 minutos
<b>Aplicación:</b>	Google Forms
<b>Centro de aplicación:</b>	Fiscalía en el Callao
<b>Características:</b>	6 dimensiones, 24 ítems/Escala de Likert: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre
<b>Margen de error:</b>	0,05
<b>Tipo de validez:</b>	De contenido y por juicio de expertos
<b>Confiabilidad:</b>	Alfa de Cronbach

<b>Ficha técnica del instrumento que mide la variable gestión del proceso de admisión</b>	
<b>Denominación:</b>	Cuestionario sobre la gestión del proceso de admisión
<b>Autora:</b>	Alexander Enrique Saldaña Ruiz
<b>Propósito:</b>	Recopilar información, para un trabajo de investigación, sobre la gestión del proceso de admisión.
<b>Administrado en:</b>	Empleados
<b>Duración:</b>	20 minutos
<b>Aplicación:</b>	Google Forms
<b>Centro de aplicación:</b>	Fiscalía en el Callao
<b>Características:</b>	3 dimensiones, 24 ítems/Escala de Likert: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre
<b>Margen de error:</b>	0,05
<b>Tipo de validez:</b>	De contenido y por juicio de expertos
<b>Confiabilidad:</b>	Alfa de Cronbach

## Anexo 7. Base de datos de la estadística

ENC	Recursos humanos																							
	Integrar personas				Organizar personas				Recompensar personas				Desarrollar personas				Retener personas				Auditar personas			
	P1.	P2.	P3.	P4.	P5.	P6.	P7.	P8.	P9.	P10.	P11.	P12.	P13.	P14.	P15.	P16.	P17.	P18.	P19.	P20.	P21.	P22.	P23.	P24.
Enc1	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	3	5	4	4	5
Enc2	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5
Enc3	3	3	5	1	5	1	3	3	2	1	1	2	3	3	1	5	1	5	2	1	5	1	1	5
Enc4	2	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	3	1	1	3	3	2	3
Enc5	5	3	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	2	5	5	3	5
Enc6	2	1	5	4	5	4	1	4	1	1	4	1	2	1	4	5	1	5	4	1	5	4	3	5
Enc7	2	4	5	5	5	5	2	1	3	2	1	3	2	3	2	5	3	5	5	3	5	5	4	2
Enc8	2	3	5	1	5	1	2	1	3	2	2	3	2	3	1	5	3	5	1	2	5	4	3	5
Enc9	3	4	5	5	5	3	5	4	3	5	4	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	3	3
Enc10	2	3	5	5	5	5	2	2	3	2	2	3	2	3	5	5	3	5	5	2	5	5	3	5
Enc11	5	3	5	2	5	2	2	4	5	5	4	5	5	3	2	5	3	5	2	2	5	5	3	5
Enc12	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5	5	5
Enc13	4	4	1	1	1	1	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	2	2	2	2	4	2
Enc14	4	3	5	5	5	5	4	5	3	2	5	3	4	3	5	5	3	5	5	2	5	5	3	5
Enc15	2	4	5	5	5	3	5	4	2	5	3	2	4	2	5	3	5	5	3	5	5	3	3	3
Enc16	5	5	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	5	5	4	4	5	4	4	2	4	4	5	4
Enc17	3	4	4	5	4	5	3	5	4	3	5	4	3	4	5	4	4	4	4	5	3	4	5	4
Enc18	3	1	1	3	1	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	3	3	1	3	3	1	3	1	1
Enc19	2	4	5	5	5	2	5	4	2	5	4	2	4	5	5	4	5	5	2	5	5	4	5	5
Enc20	5	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	3	5	5	3	2	3	3
Enc21	4	3	5	5	5	2	5	4	2	5	4	2	5	3	4	3	5	5	5	2	5	5	3	5
Enc22	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5
Enc23	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	3	2	3
Enc24	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5
Enc25	1	5	5	3	5	3	1	3	5	1	3	5	1	3	5	1	5	5	5	3	4	2	5	2
Enc26	3	4	2	5	2	5	3	5	4	3	5	4	3	4	5	1	4	1	5	3	1	5	4	1
Enc27	4	4	5	5	5	5	2	4	4	2	4	2	4	4	5	2	4	5	5	5	2	5	5	5
Enc28	4	5	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	2	3	4	4	3	5	4
Enc29	5	3	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5
Enc30	2	3	1	3	1	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2
Enc31	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	5	3	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5
Enc32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Enc33	3	4	5	4	5	4	3	5	3	5	3	5	3	4	3	5	4	5	3	3	5	3	4	5
Enc34	2	2	4	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	4	3	3	4	2	2	2
Enc35	4	3	5	4	5	4	5	4	3	3	4	3	4	3	4	5	3	5	4	5	5	4	3	5
Enc36	4	3	5	5	5	5	2	5	4	2	5	3	4	3	5	5	3	5	5	2	5	5	3	5
Enc37	5	2	2	2	2	2	2	4	5	2	4	5	2	4	5	2	5	5	2	2	2	5	4	5
Enc38	5	5	3	4	3	4	2	4	5	5	4	5	5	5	3	3	5	3	4	2	3	4	5	3
Enc39	4	4	4	5	4	5	3	5	4	3	5	4	3	5	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4
Enc40	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5
Enc41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Enc42	4	2	3	5	3	5	4	1	4	4	1	4	4	2	5	5	2	3	5	4	5	3	3	5
Enc43	5	3	5	3	5	3	5	4	4	5	4	4	5	3	5	4	3	5	3	5	2	3	5	5
Enc44	4	5	5	3	5	3	4	3	1	4	3	1	4	5	3	5	5	3	4	5	3	4	5	5
Enc45	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	1	5	5	5	5
Enc46	4	1	5	5	5	5	1	5	4	4	5	4	4	1	5	5	2	5	5	1	5	5	1	5
Enc47	3	1	5	3	5	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	5	1	5	3	3	5	3	3	5
Enc48	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2
Enc49	2	3	1	3	1	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2
Enc50	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	5	3	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5
Enc51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Enc52	3	4	5	3	5	3	3	5	4	3	5	3	4	3	5	4	5	3	3	5	3	4	5	5
Enc53	2	2	4	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	4	3	3	4	2	2	2
Enc54	4	4	5	4	5	4	5	4	3	2	4	3	4	4	4	5	3	5	4	5	5	4	3	5
Enc55	2	3	5	5	5	2	5	3	5	5	3	2	3	5	5	3	5	5	2	5	5	3	5	5
Enc56	5	2	2	2	2	2	2	2	4	5	2	4	5	2	5	5	2	2	2	2	5	5	4	5
Enc57	5	5	3	4	3	4	2	4	5	5	4	5	5	5	3	3	5	3	4	2	4	4	5	4
Enc58	4	4	4	5	4	5	5	3	5	4	3	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4
Enc59	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	3	5	3	5	5	3	5	5	5	5	3	5
Enc60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Enc61	4	2	3	5	3	5	4	1	4	4	1	4	4	2	5	5	2	3	5	4	5	3	3	5
Enc62	5	3	5	3	5	3	5	4	5	4	5	4	5	3	5	4	3	5	3	5	3	5	3	5
Enc63	4	5	5	3	5	3	4	3	1	4	3	1	4	5	3	5	5	5	3	4	5	3	5	5
Enc64	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	1	5	5	5	5
Enc65	4	1	5	5	5	5	1	5	4	4	5	4	4	1	5	5	1	5	5	1	5	5	1	5
Enc66	3	1	5	3	5	3	3	3	1	3	3	1	3	1	3	5	1	5	3	3	5	3	1	5
Enc67	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Enc68	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5
Enc69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Enc70	4	4	5	4	5	4	5	4	3	2	4	3	4	4	4	5	3	5	4	5	5	4	3	5
Enc71	2	3	5	5	5	2	5	3	5	5	3	2	3	5	5	3	5	5	2	5	5	3	5	5
Enc72	5	2	2	2	2	2	2	4	5	2	4	5	2	4	5	2	5	5	2	2	2	5	4	5
Enc73	5	5	3	4	3	4	2	4	5	5	4	5	5	5	3	3	5	3	4	2	4	4	5	4
Enc74	4	4	4	5	4	5	5	3	5	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4
Enc75	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	5	3	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5
Enc76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Enc77	4	2	3	5	3	5	4	1	4	4														

Gestión del proceso de admisión																									
ENC	Planificación				Reclutamiento								Selección												
	P1.	P2.	P3.	P4.	P5.	P6.	P7.	P8.	P9.	P10.	P11.	P12.	P13.	P14.	P15.	P16.	P17.	P18.	P19.	P20.	P21.	P22.	P23.	P24.	
Enc1	3	5	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	4	5	4	5	2	3	5	3	2	4	4	4	
Enc2	3	5	5	3	2	3	5	3	5	5	5	5	3	5	3	5	2	3	5	3	5	2	5	2	
Enc3	3	1	2	1	5	4	4	3	2	4	1	2	1	3	4	3	5	4	3	3	3	2	1	1	
Enc4	3	4	5	5	5	2	2	2	2	2	4	5	5	2	4	5	2	4	5	3	2	3	5	3	
Enc5	5	4	2	4	5	4	4	5	2	5	4	2	4	4	4	4	5	4	4	5	4	2	5	5	
Enc6	1	4	1	1	1	5	4	1	1	4	4	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	2	1	4	3
Enc7	3	2	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	1	3	1	4	3	4	3	3	3	4	3	
Enc8	3	1	3	4	5	4	3	3	3	2	1	3	4	3	4	3	5	4	3	3	1	3	2	3	
Enc9	2	5	5	5	2	5	3	3	5	4	5	5	5	2	5	2	2	5	2	2	5	5	4	4	
Enc10	3	4	3	5	4	5	4	3	3	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	3	5	3	4	4	
Enc11	4	5	5	5	3	4	2	4	4	4	5	5	5	2	5	2	4	5	2	4	4	5	4	4	
Enc12	3	5	3	5	5	5	3	3	3	4	5	3	5	5	4	5	4	4	5	3	4	3	3	4	
Enc13	4	2	2	1	3	4	2	2	1	3	2	2	1	5	1	2	3	5	2	4	2	2	3	2	
Enc14	3	4	3	5	2	5	3	3	3	4	4	3	5	5	5	4	2	5	5	3	5	3	4	4	
Enc15	3	4	3	5	2	5	5	3	3	4	4	3	5	5	5	5	2	5	5	3	2	3	4	4	
Enc16	4	5	3	5	2	5	4	3	3	4	5	3	5	4	5	4	3	5	4	4	3	4	2	4	
Enc17	3	4	3	5	2	5	4	4	3	4	4	3	5	4	5	4	2	5	4	3	5	3	4	4	
Enc18	2	1	5	3	1	3	2	2	5	2	1	5	3	2	3	2	1	2	2	2	1	4	2	4	
Enc19	4	2	5	5	3	5	3	4	5	4	2	5	5	2	5	3	2	5	4	4	3	5	4	4	
Enc20	4	4	4	5	2	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	2	5	4	4	4	4	4	4	
Enc21	3	4	3	5	2	5	4	3	4	4	4	3	5	4	5	4	2	5	4	3	5	3	4	4	
Enc22	3	4	5	3	4	3	4	3	5	4	4	5	3	4	3	4	4	3	4	3	4	5	4	4	
Enc23	3	2	2	4	1	4	2	3	2	4	2	2	4	2	4	2	1	4	2	3	3	2	4	1	
Enc24	4	4	3	3	5	3	5	4	3	3	4	3	3	5	3	5	5	3	5	4	5	3	3	5	
Enc25	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	1	3	5	3	1	2	3	1	2	2	1	1	3	
Enc26	4	4	1	3	1	3	2	4	1	2	4	1	3	2	3	2	1	3	2	4	2	1	2	1	
Enc27	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	5	3	4	3	4	4	5	4	
Enc28	1	1	3	5	3	5	1	1	3	3	1	3	5	1	5	1	3	5	1	1	1	3	3	4	
Enc29	3	5	4	5	3	5	3	3	4	4	5	4	5	3	5	3	5	3	3	3	3	4	4	3	
Enc30	3	5	2	4	4	3	5	4	2	5	5	2	4	5	3	5	2	3	5	3	5	2	5	1	
Enc31	2	4	3	5	5	5	5	2	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	2	4	3	4	4	
Enc32	3	2	3	5	5	5	5	3	3	4	2	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	
Enc33	4	3	3	5	5	5	5	4	3	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	
Enc34	3	4	4	5	2	5	5	3	4	5	4	4	5	1	5	1	2	5	1	3	2	4	5	3	
Enc35	3	4	3	5	2	5	5	4	3	4	4	3	5	3	5	5	2	5	5	3	2	3	4	5	
Enc36	5	5	3	5	2	5	4	5	3	4	5	3	5	4	5	4	2	5	4	5	5	3	4	2	
Enc37	4	3	3	5	4	2	2	2	3	4	3	3	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	
Enc38	3	4	5	2	5	5	3	5	5	4	5	2	3	2	3	2	5	3	3	4	5	5	2		
Enc39	3	5	3	3	5	3	5	3	3	3	5	3	5	3	5	5	3	5	3	5	4	3	3	5	
Enc40	5	4	1	1	1	1	5	5	5	5	4	1	1	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
Enc41	5	4	5	3	5	3	4	5	5	2	4	5	3	4	3	4	5	3	4	5	2	5	2	5	
Enc42	5	2	2	4	1	1	1	1	1	1	2	2	2	4	1	4	5	5	4	5	5	3	2	5	4
Enc43	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	3	5	4	2	2	
Enc44	4	5	5	4	3	4	4	3	5	4	5	5	4	2	4	5	5	4	2	4	5	5	4	1	
Enc45	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	
Enc46	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	
Enc47	3	4	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	5	3	
Enc48	3	4	2	2	4	2	1	3	2	2	4	2	2	1	2	1	3	2	1	3	2	2	2	4	
Enc49	3	2	3	3	2	3	1	3	3	1	2	3	3	2	3	1	1	3	1	3	3	3	1	3	
Enc50	3	1	3	4	5	4	3	3	3	2	1	3	4	3	4	3	5	4	3	3	1	3	2	3	
Enc51	2	5	5	5	2	5	2	4	5	4	5	5	5	2	5	3	3	5	2	2	5	5	4	4	
Enc52	3	4	3	5	4	5	4	3	3	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	3	5	3	4	4	
Enc53	4	5	5	5	2	2	2	4	4	4	5	5	5	2	5	2	2	5	3	4	4	5	4	4	
Enc54	3	5	3	5	5	5	5	3	3	4	5	3	5	5	5	5	4	4	5	3	4	3	4	4	
Enc55	4	2	2	1	3	5	2	2	1	3	2	2	1	5	1	2	3	5	2	4	2	2	3	2	
Enc56	3	4	3	5	2	5	5	3	3	4	4	3	5	5	5	5	2	5	5	3	5	3	4	4	
Enc57	3	4	3	5	2	5	5	3	3	4	4	3	5	5	5	5	2	5	5	3	2	3	4	4	
Enc58	3	5	3	5	2	5	4	3	3	4	4	5	3	5	4	5	4	2	5	4	3	5	4	4	
Enc59	3	4	3	5	2	5	4	3	4	4	4	3	5	4	5	4	2	5	4	3	5	3	4	4	
Enc60	2	1	5	3	1	3	2	2	5	2	1	5	3	2	3	2	1	3	2	2	1	5	2	5	
Enc61	4	2	5	5	2	5	2	3	5	4	2	5	5	5	3	2	5	4	4	3	5	4	4	4	
Enc62	4	4	4	5	2	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	2	5	4	4	4	4	4	4	
Enc63	3	4	3	5	2	5	4	4	3	4	4	3	5	4	5	4	2	5	4	3	5	3	4	4	
Enc64	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	4	4	
Enc65	3	2	2	4	1	4	2	3	2	4	2	2	4	2	4	2	1	4	2	3	3	2	4	1	
Enc66	4	4	3	3	5	3	5	4	3	3	4	3	3	3	5	3	5	3	5	4	5	3	3	5	
Enc67	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	1	3	5	3	1	2	3	1	2	2	1	1	3	
Enc68	4	4	1	3	1	3	2	4	1	2	4	1	3	2	3	2	1	3	2	4	2	1	2	1	
Enc69	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	5	4	
Enc70	4	5	5	5	2	2	2	4	4	4	5	5	5	2	5	2	2	5	3	4	4	5	4	4	
Enc71	3	5	3	5	5	5	5	3	3	4	5	3	5	5	5	5	4	4	5	3	4	3	4	4	
Enc72	4	2	2	1	3	5	2	2	1	3	2	2	1	5	1	2	3	5	2	4	2	2	3	2	
Enc73	3	4	3	5	2	5	5	3	3	4	4	3	5	5	5	5	2	5	5	3	5	3	4	4	
Enc74	3	4	3	5	2	5	5	3	3	4	4	3	5	5	5	5	2	5	5	3	2	3	4	4	
Enc75	3	5	3	5	2	5	4	3	3	4	5	3	5	4	5	4	2	5	4	3	5	4	4	4	
Enc76	3	4	3	5	2	5	4	3	4	4	4	3	5	4	5	4	2	5	4	3	5	3	4	4	
Enc77	2	1	5	3	1	3	2	2	5	2	1	5	3	2	3	2	1	3	2	2	1	5	2	5	
Enc7																									

## Anexo 8. Reporte turnitin

Feedback Studio - Google Chrome  
ev.turnitin.com/app/carta/es/?lang=es&o=2267956640&o=18u=1088032488

feedback studio ALEXANDER ENRIQUE SALDAÑA RUIZ Recursos humanos en la gestión del proceso de admisión en una fiscalía provincial del Callao, 2023. /0 94 de 120

Resumen de coincidencias X

19 %

Se están viendo fuentes estándar  
Ver Fuentes en inglés

Coincidencias

1	repositorio.ucv.edu.pe	6 %
2	holi.handle.net	3 %
3	Entregado a Universida...	3 %
4	diocplayer.es	1 %
5	repositorio.upagu.edu...	1 %
6	Entregado a Universida...	<1 %
7	www.coursehero.com	<1 %
8	gdoc.tpa	<1 %
9	alodotesia.com	<1 %
10	istial.com	<1 %
11	flases.edu.sv	<1 %

Página: 1 de 45 Número de palabras: 15084 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado 01:00 p.m. 08/01/2024

## Anexo 9. Constancia de aprobación del curso de CRI

INICIO GUÍA CALIFICACIÓN RENACYT ALEXANDER ENRIQUE SALDAÑA RUIZ Manual de uso Cerrar Sesión

CONCYTEC CTI Vitae

Bienvenido (a): ALEXANDER ENRIQUE SALDAÑA RUIZ Menú del usuario

Datos Generales	Experiencia Laboral	Formación Académica	Idiomas	Líneas de Investigación	Proyectos (I+D+i)	Producción Tecnológica y/o Industrial	Producción Científica	Distinciones y premios
-----------------	---------------------	---------------------	---------	-------------------------	-------------------	---------------------------------------	-----------------------	------------------------

**NOVEDADES**

- El Curso de Conducta Responsable en Investigación *CRI* no es requisito para la calificación RENACYT. El URL es <https://vinculate.concytec.gob.pe/conducta-responsable-en-investigacion>.

**PERFIL**

ALEXANDER ENRIQUE SALDAÑA RUIZ

Calificación, Clasificación y Registro de Investigadores

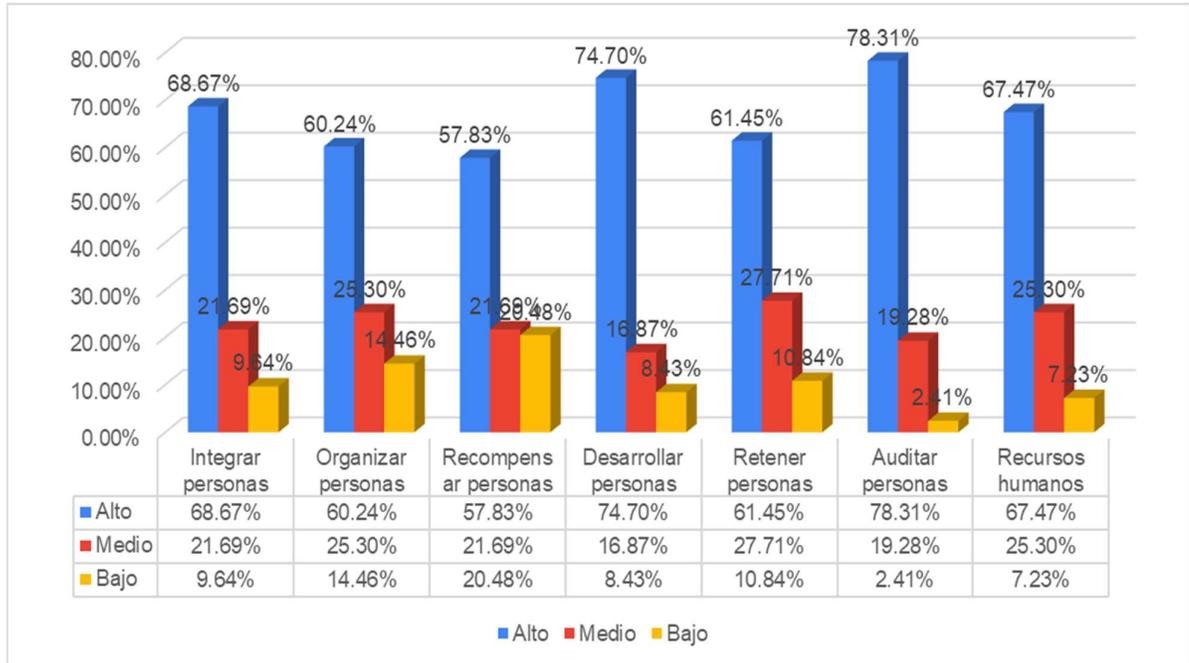
Solicitar Incorporación

Conducta Responsable en Investigación

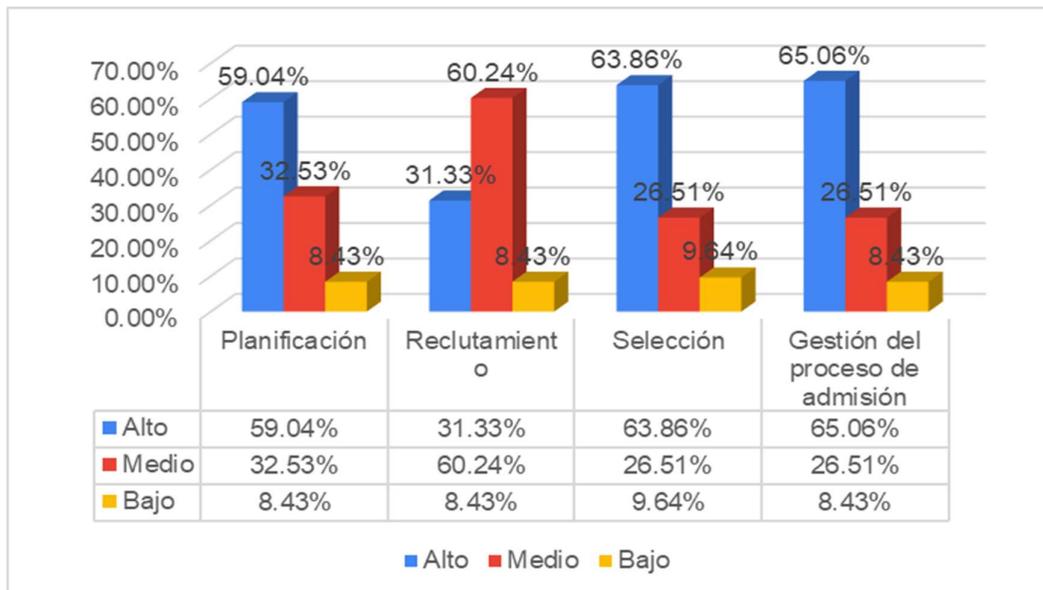
Fecha: 10/11/2023

## Anexo 10. Prueba estadística descriptiva

Niveles de frecuencia con datos agrupados de dimensiones y variable de Recursos humanos, de los empleados de la fiscalía provincial del Callao, 2023.

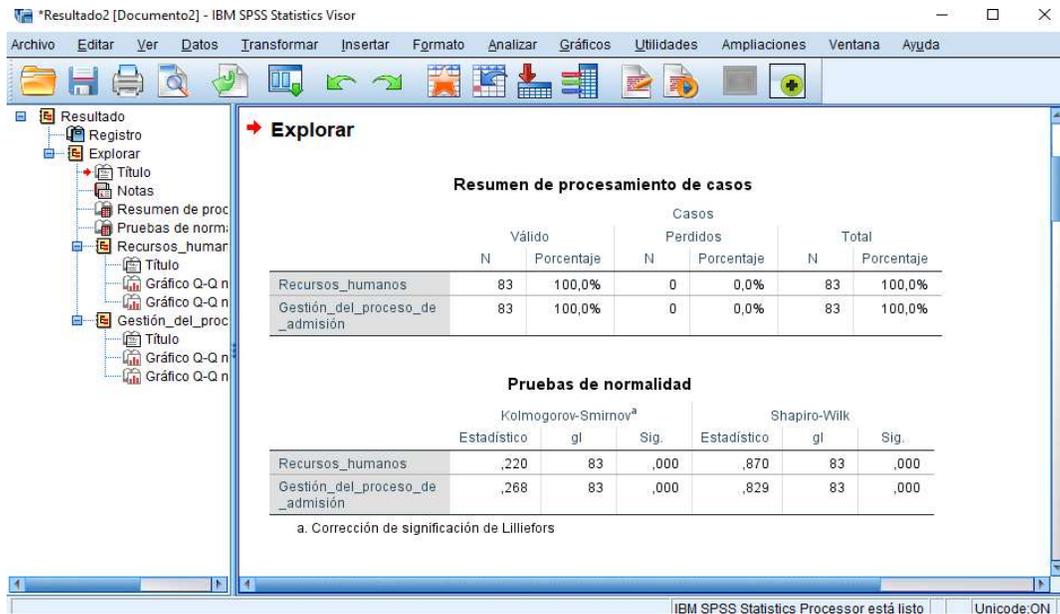


Niveles de frecuencia con datos agrupados de dimensiones y variable de Gestión del proceso de admisión, de los empleados de la fiscalía provincial del Callao, 2023.



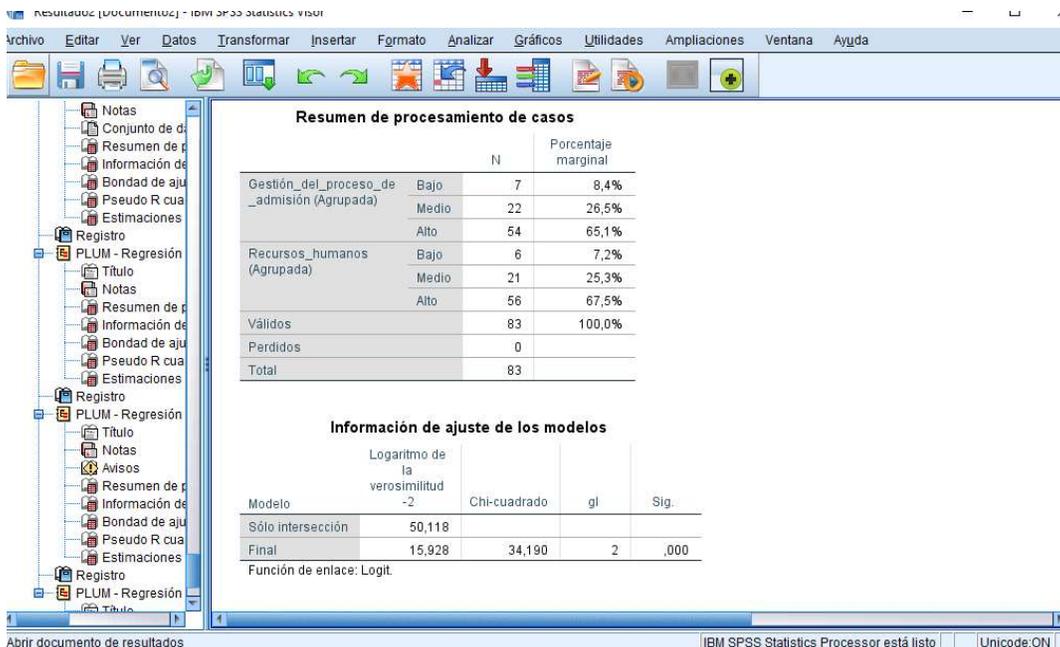
## Anexo 11. Prueba de normalidad

La tabla presenta los resultados de las pruebas de normalidad de las variables de estudio, Recursos Humanos y Gestión del Proceso de Admisión, utilizando la prueba de Kolmogorov-Smirnova.



## Anexo 12. Prueba no paramétrica de Regresión Logística Ordinal

La tabla presenta los resultados de la prueba de significancia de las variables de estudio, recursos humanos y gestión del proceso de admisión.



Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Notas  
Conjunto de d  
Resumen de p  
Información de  
Bondad deaju  
Pseudo R cua  
Estimaciones  
Registro  
PLUM - Regresión  
Título  
Notas  
Resumen de p  
Información de  
Bondad deaju  
Pseudo R cua  
Estimaciones  
Registro  
PLUM - Regresión  
Título  
Notas  
Resumen de p  
Información de  
Bondad deaju  
Pseudo R cua  
Estimaciones  
Registro  
PLUM - Regresión  
Título  
Notas  
Resumen de p  
Información de  
Bondad deaju  
Pseudo R cua  
Estimaciones

### Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	,138	2	,933
Desviación	,133	2	,936

Función de enlace: Logit.

### Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,338
Nagelkerke	,415
McFadden	,245

Función de enlace: Logit.

### Estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[GestProcAdmi = 1]	-4,256	,618	47,411	1	,000	-5,467	-3,044
	[GestProcAdmi = 2]	-1,787	,381	22,010	1	,000	-2,534	-1,041
Ubicación	[RecurHuman=1]	-3,508	,930	14,235	1	,000	-5,331	-1,686
	[RecurHuman=2]	-2,887	,606	22,733	1	,000	-4,074	-1,700
	[RecurHuman=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

La tabla presenta los resultados de la prueba de significancia de la variable recursos humanos y la dimensión planificación.

\*Resultado2 [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Notas  
Conjunto de d  
Resumen de p  
Información de  
Bondad deaju  
Pseudo R cua  
Estimaciones  
Registro  
PLUM - Regresión  
Título  
Notas  
Resumen de p  
Información de  
Bondad deaju  
Pseudo R cua  
Estimaciones  
Registro  
PLUM - Regresión  
Título  
Notas  
Resumen de p  
Información de  
Bondad deaju  
Pseudo R cua  
Estimaciones  
Registro  
PLUM - Regresión  
Título  
Notas  
Resumen de p  
Información de  
Bondad deaju  
Pseudo R cua  
Estimaciones

### Resumen de procesamiento de casos

		N	Porcentaje marginal
Planificación (Agrupada)	Bajo	7	8,4%
	Medio	27	32,5%
	Alto	49	59,0%
Recursos_humanos (Agrupada)	Bajo	6	7,2%
	Medio	21	25,3%
	Alto	56	67,5%
Válidos		83	100,0%
Perdidos		0	
Total		83	

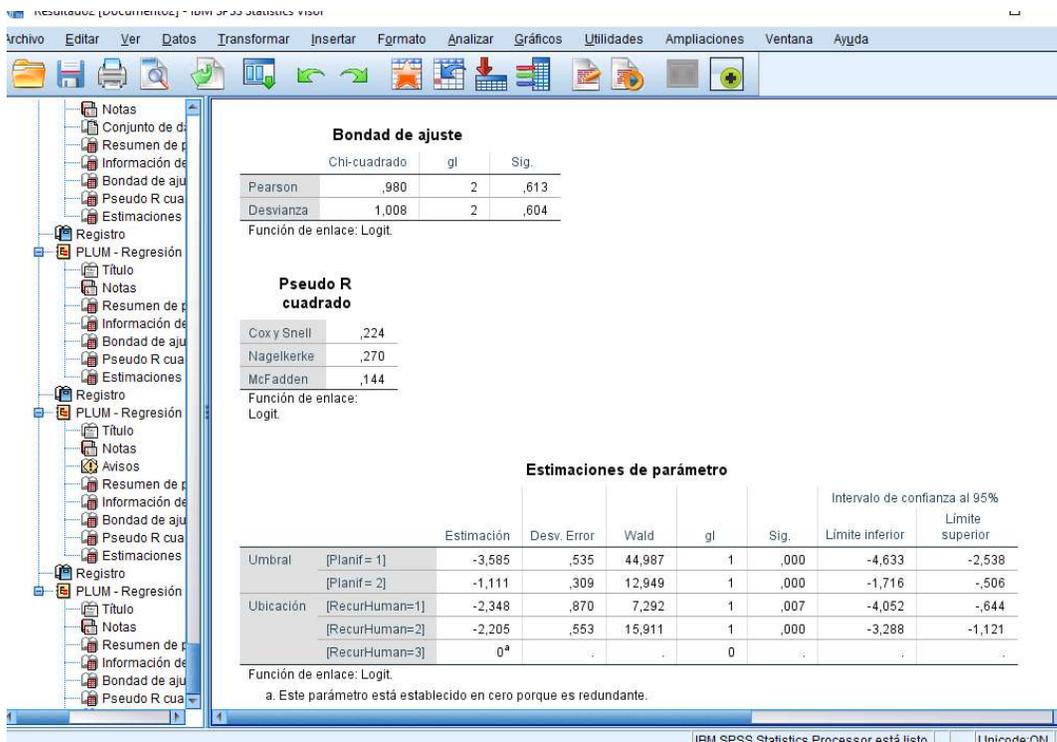
### Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	38,233			
Final	17,150	21,083	2	,000

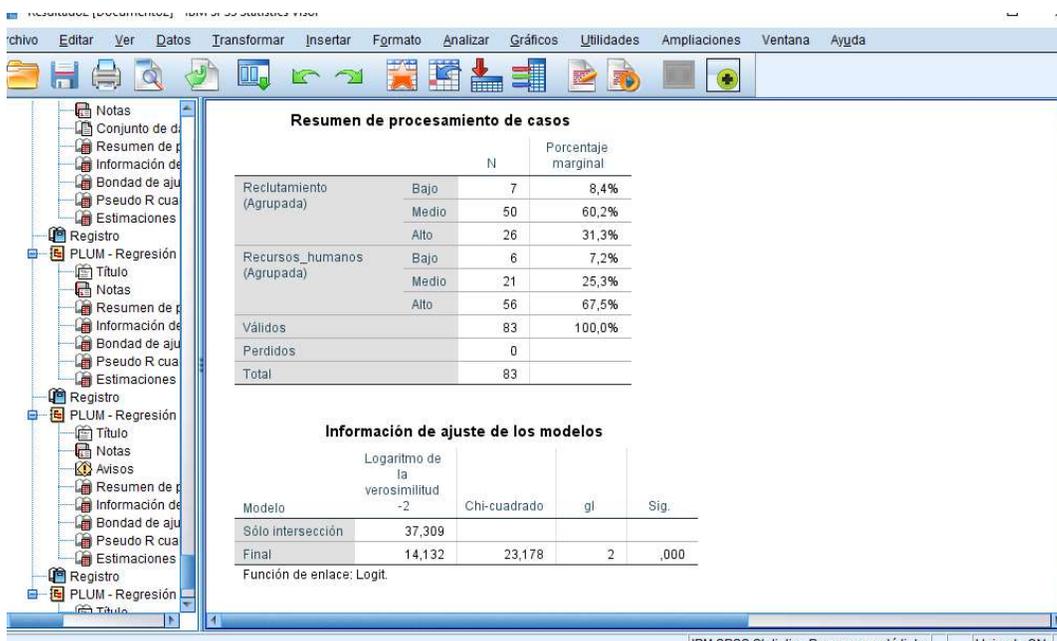
Función de enlace: Logit.

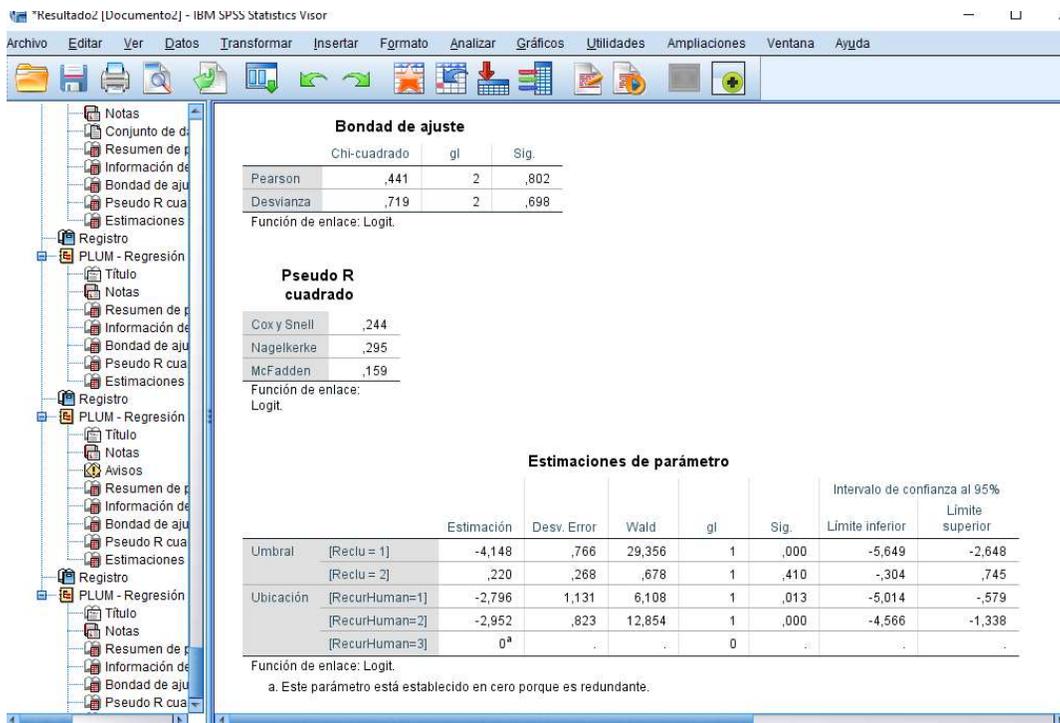
Reparar los cuadros de diálogo rotantes

IBM SPSS Statistics: Procesar está listo | Iniciado: 01/11/2014

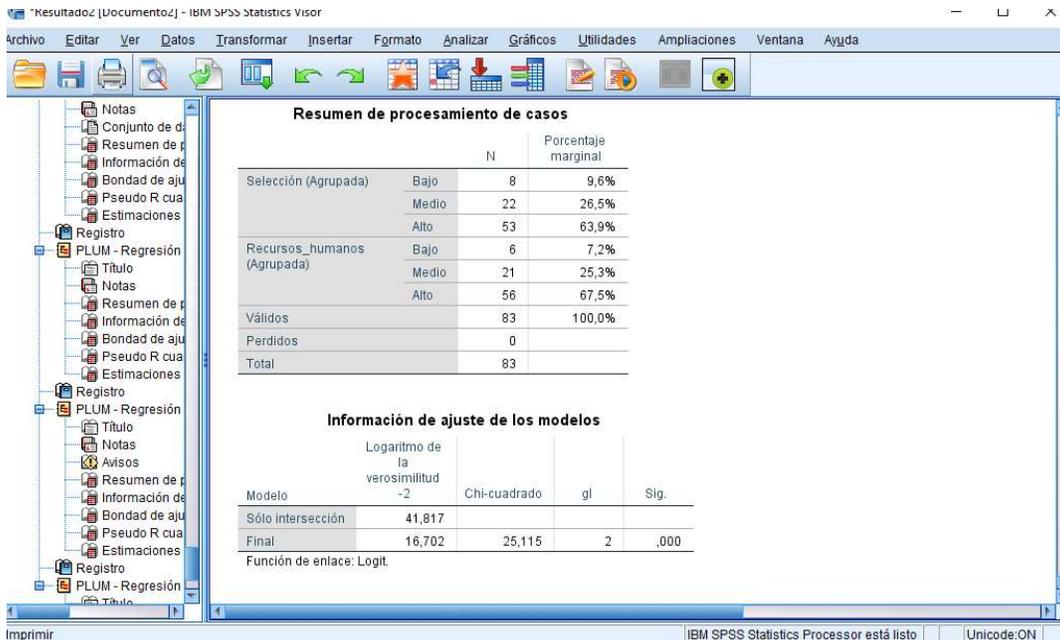


La tabla presenta los resultados de la prueba de significancia de la variable recursos humanos y la dimensión reclutamiento.





La tabla presenta los resultados de la prueba de significancia de la variable recursos humanos y la dimensión selección.



IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Notas  
 Conjunto de d.  
 Resumen de p.  
 Información de  
 Bondad deaju  
 Pseudo R cua  
 Estimaciones  
 Registro  
 PLUM - Regresión  
 Título  
 Notas  
 Resumen de p.  
 Información de  
 Bondad deaju  
 Pseudo R cua  
 Estimaciones  
 Registro  
 PLUM - Regresión  
 Título  
 Notas  
 Avisos  
 Resumen de p.  
 Información de  
 Bondad deaju  
 Pseudo R cua  
 Estimaciones  
 Registro  
 PLUM - Regresión  
 Título  
 Notas  
 Resumen de p.  
 Información de  
 Bondad deaju  
 Pseudo R cua

### Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	,467	2	,792
Desviación	,475	2	,789

Función de enlace: Logit.

### Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,261
Nagelkerke	,318
McFadden	,175

Función de enlace: Logit.

### Estimaciones de parámetro

	Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
						Límite inferior	Límite superior
Umbral [Selecc = 1]	-3,610	,547	43,482	1	,000	-4,682	-2,537
[Selecc = 2]	-1,420	,337	17,762	1	,000	-2,080	-,759
Ubicación [RecurHuman=1]	-3,480	,917	14,418	1	,000	-5,277	-1,684
[RecurHuman=2]	-2,131	,551	14,932	1	,000	-3,212	-1,050
[RecurHuman=3]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.  
 a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Inicio de ON



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, MENACHO RIVERA ALEJANDRO SABINO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Recursos humanos en la gestión del proceso de admisión en una fiscalía provincial del Callao, 2023.", cuyo autor es SALDAÑA RUIZ ALEXANDER ENRIQUE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 13 de Enero del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
MENACHO RIVERA ALEJANDRO SABINO <b>DNI:</b> 32403439 <b>ORCID:</b> 0000-0003-2365-8932	Firmado electrónicamente por: AMENACHORI el 13- 01-2024 09:20:08

Código documento Trilce: TRI - 0732124