



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Proceso de selección del personal y su relación con el cumplimiento de normas de sanción a los trabajadores en el Gobierno Regional San Martín - 2018”

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTORA:

Br. Clara Ruth Gloria Marilú Valverde Cruz

ASESOR:

Dr. Gustavo Ramírez García

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Políticas Públicas

TARAPOTO – PERÚ

2019

ESCUELA DE POSGRADO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

La bachiller **Valverde Cruz, Clara Ruth Gloria Marilú**, para obtener el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública, ha sustentado la tesis titulada:

"Proceso de Selección del Personal y su Relación con el Cumplimiento de Normas de Sanción a los Trabajadores en el Gobierno Regional de San Martín – 2018"

El Jurado evaluador emitió el dictamen de

APROBAR POR UNANIMIDAD

Habiendo hecho las recomendaciones siguientes:

[Empty box for recommendations]

Mg. Richard Foster Horna Rodríguez

-Presidente

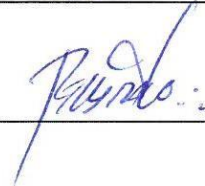


MBA. David Espinoza Dextre Nicolás

- Secretario/a



Dr. Gustavo Ramírez García -Vocal



Tarapoto 23 de enero 2019

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación está dedicado a Dios por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr este objetivo, además de su infinita bondad y amor. A mis padres por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me han permitido ser una persona de bien, pero más que nada por su amor. Y a mi maestro por su gran apoyo y motivación para la culminación de mis estudios profesionales y para la elaboración de esta tesis; al Dr. Gustavo Ramírez García por su apoyo ofrecido en este trabajo.

Clara Ruth Gloria Marilú

Agradecimiento

En primer lugar, quiero agradecer a Dios por bendecirme para llegar hasta donde he llegado; a mis padres que siempre me han dado su apoyo incondicional y a quienes debo este triunfo profesional, por todo su trabajo y dedicación para darme una formación académica y sobre todo humanista y espiritual; a la UCV, la Máxima Casa de Estudios que con el apoyo de sus enseñanzas permitieron desarrollar este trabajo de tesis y adquirir mucha experiencia profesional. Al Doctor Gustavo Ramírez García por el apoyo en espacios y equipo para el desarrollo de la investigación. De ellos es este triunfo y para ellos es todo mi agradecimiento.

El autor.

Declaratoria de Autenticidad

Yo **CLARA RUTH GLORIA MARILÚ VALVERDE CRUZ**, identificada con DNI N° 70442657, estudiante del programa de **Maestría en Gestión Pública** de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada: **“Proceso de selección del personal y su relación con el cumplimiento de normas de sanción a los trabajadores en el Gobierno Regional San Martín -2018”**;

Declaro bajo juramento que:

La Tesis es de mi autoría

He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.

La tesis no ha sido auto plagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (presentar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, 17 de mayo 2019.

Clara Ruth Gloria Marilú Valverde Cruz
DNI: 70442657

Presentación

Señores miembros del jurado calificador; cumpliendo con las disposiciones establecidas en el reglamento de grado y títulos de la Universidad César Vallejo; pongo a vuestra consideración la presente investigación titulada “Proceso de selección del personal y su relación con el cumplimiento de normas de sanción a los trabajadores en el Gobierno Regional San Martín- 2018”, con la finalidad de optar el título de Maestra en Gestión Pública.

La investigación está dividida en siete capítulos:

- I. INTRODUCCIÓN.** Se considera la realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio, hipótesis y objetivos de la investigación.
- II. MÉTODO.** Se menciona el diseño de investigación; variables, operacionalización; población y muestra; técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad y métodos de análisis de datos.
- III. RESULTADOS.** En esta parte se menciona las consecuencias del procesamiento de la información.
- IV. DISCUSIÓN.** Se presenta el análisis y discusión de los resultados encontrados en la tesis.
- V. CONCLUSIONES.** Se considera en enunciados cortos, teniendo en cuenta los objetivos planteados.
- VI. RECOMENDACIONES.** Se precisa en base a los hallazgos encontrados.
- VII. REFERENCIAS.** Se consigna todos los autores de la investigación.

Índice

Página del jurado	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación.....	vi
Índice	vii
Resumen	xi
Abstract.....	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	13
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos.....	16
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	19
1.4. Formulación del problema	27
1.5. Justificación del estudio.....	27
1.6. Hipótesis	29
1.7. Objetivos.....	29
II. MÉTODO.....	30
2.1. Tipo y diseño de investigación	30
2.2. Variables, operacionalización.....	31
2.3. Población y muestra.....	33
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	33
2.5. Método de análisis de datos	36
2.6. Aspectos éticos	37
III. RESULTADOS	39
IV. DISCUSIÓN.....	47
V. CONCLUSIONES	49
VI. RECOMENDACIONES.....	50
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	51

ANEXOS

Matriz de consistencia

Instrumentos de recolección de datos

Validación de instrumentos

Índice de confiabilidad

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación.

Autorización de publicación de tesis al repositorio

Informe de originalidad

Acta de aprobación de originalidad de la Tesis

Autorización de la Versión Final del trabajo de Investigación

Índice de tablas

Tabla 1. Correlación de Pearson entre las variables proceso de selección del personal y cumplimiento de normas de sanción	39
Tabla 2. Proceso de selección del personal en el Gobierno Regional San Martín	39
Tabla 3. Proceso de selección del personal en su dimensión reclutamiento	40
Tabla 4. Proceso de selección del personal en su dimensión selección	41
Tabla 5. Cumplimiento de normas a trabajadores	42
Tabla 6. Cumplimiento de normas de sanción en su dimensión objetividad	43
Tabla 7. Cumplimiento de normas de sanción en su dimensión cumplimiento de normas y estatuto.....	44
Tabla 8. Cumplimiento de normas de sanción en su dimensión transparencia	45

Índice de figuras

Figura 1. Proceso de selección del personal en el Gobierno Regional San Martín (%).....	40
Figura 2. Proceso de selección del personal en su dimensión reclutamiento (%).....	41
Figura 3. Proceso de selección del personal en su dimensión selección (%).....	42
Figura 4. Cumplimiento de normas de sanción a los trabajadores (%).....	43
Figura 5. Cumplimiento de normas de sanción en su dimensión objetividad (%).....	43
Figura 6. Cumplimiento de normas de sanción en su dimensión de cumplimiento de normas y estatuto.....	44
Figura 7. Cumplimiento de normas de sanción en su dimensión transparencia (%).....	45

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar el grado de relación que existe entre el proceso de selección del personal con el cumplimiento de normas de sanción a los trabajadores en el Gobierno Regional San Martín – 2018. El tipo de investigación fue básico, descriptivo y correlacional, que responde a un diseño no experimental, de corte transversal. Mediante un muestreo probabilístico, la muestra seleccionada estuvo constituida por 115 trabajadores. La técnica que se utilizó es la encuesta y los instrumentos de recolección de datos que fueron dos cuestionarios aplicados a los trabajadores. Los resultados indican que el nivel del proceso de selección del personal percibida por los trabajadores del Gobierno Regional San Martín fue regular al 52%, mientras que el nivel de cumplimiento de normas de sanción a los trabajadores se ubicó en la escala medio al 56%. En tal sentido se concluyó que existe una relación directa y significativa entre el proceso de selección del personal y el cumplimiento de normas de sanción en los trabajadores del Gobierno Regional San Martín – 2018; hallándose una sig. bilateral ($0,000 < 0,05$), obteniendo como resultado la correlación de Pearson ($r = 0.855$) representado por una correlación positiva y alta entre las variables de estudio, la cual indica dependencia total entre ellas.

Palabras claves: Proceso de selección del personal, cumplimiento de normas de sanción, personal laboral.

ABSTRACT

The objective of this research work was to determine the degree of relationship that exists between the personnel selection process and the fulfillment of sanction norms for workers in the Regional Government of San Martín - 2018. The type of investigation was basic, descriptive and correlational, which responds to a non-experimental, cross-sectional design. Using a probability sample, the selected sample consisted of 115 workers. The technique used was the survey and the data collection instruments were two questionnaires applied to the workers. The results indicate that the level of the personnel selection process perceived by the workers of the San Martín regional government was regular at 52%, while the level of compliance with sanction norms for workers was at the medium scale at 56%. In this sense, it was concluded that there is a direct and significant relationship between the personnel selection process and the fulfillment of sanction norms in the workers of the San Martín Regional Government - 2018; a bilateral sig. ($0.000 < 0.05$) was found, obtaining as a result the Pearson correlation ($r = 0.855$) represented by a positive and high correlation between the study variables, which indicates total dependence among them.

Keywords: Personnel selection process, compliance with sanction rules, working staff.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En la actualidad dentro de toda entidad empresarial, hay algunos procedimientos que se identifican específicamente o por implicación con el desempeño en el trabajo de los empleados, entre ellos se encuentra el ambiente de trabajo, los principios en el trabajo, calidad total, la preparación del personal, la capacitación y la selección respectiva de ella, cumpliendo con las medidas requeridas exigidos en cada puesto laboral, para que la empresa pueda garantizar un eficiente desempeño laboral (Cancinos, 2015, p. 1).

La clasificación del talento humano para las organizaciones es un proceso de elección en la búsqueda del trabajador adecuado para el perfil de puesto solicitado, mostrando una adecuación pronta en cuanto al puesto y sus funciones, desarrollando óptimamente las actividades manteniendo un desempeño potencial durante las jornadas laborales, por lo que denotara satisfacción y motivación por desenvolverse contribuyendo al logro de objetivos organizacionales (Vallejo, 2014, p. 20).

La gestión del componente humano en las organizaciones viene buscando una transformación mediante la dinámica organización, la cual demanda una gestión humana, desde un enfoque basado en la competencia se está afianzando como un procedimiento para enfrentar las dificultades de las empresas que están enfocadas en el aprendizaje profundo y del conocimiento. Dentro del mundo globalizado y el alto nivel de competencia laboral, hacen que las empresas tengan la necesidad de reforzar la gestión del talento humano, aquello que será evaluado mediante las competencias, que demuestra cada colaborador, este modelo resultada ser excepcionalmente viable para alcanzar objetivos y metas organizacionales (Ladino &, Orozco, 2015, p. 15).

Las estrategias administrativas son originadas mediante los sistemas de gestión en recursos humanos, aquellos que se basan en la competencia de cada colaborador, incluyendo la clasificación de los trabajadores y el reclutamiento. Esta fundamenta una estructura de criterios básicos para construir estos procedimientos, consolidándolos, así como un factor principal sobre el logro objetivos institucionales,

y en el avance individual, especializado y competente de los colaboradores, gracias a un procedimiento satisfactorio y productivo de reclutamiento con selección de personal, garantizan la satisfacción de sus metas y objetivos organizacionales (Ladino &, Orozco, 2015, p. 16).

El reclutamiento y selección son procesos fundamentales para el éxito de un negocio, dado que sin el talento adecuado será difícil dirigir una organización hacia su misión esperada. Numerosos directores se han encontrado con los resultados de una terrible elección de personal, cuyos efectos se reflejan en el gasto financiero, así como en sus impactos secundarios de tipo psicológico, inseguridad del siguiente proceso, y de la motivación del equipo (Corral, 2014, p. 19).

Al hablar sobre el proceso que implica la acogida de un nuevo colaborador, se espera que este pueda dar un valor agregado a la empresa, por ello resulta sumamente importante que se consigna un buen perfil para cubrir el puesto en cuestión. El proceso de selección, es aquel que se ejecuta mediante la recogida de información importante que permitirán decidir si un trabajador cumple o no con lo requerido. Por ello, implica mucho la parte analítica del captador, pues será el responsable de encontrar a alguien que esté de acuerdo al puesto seleccionado.

Cuando hablamos de selección del personal, aludimos al conjunto de actividades destinadas a la recopilación de información importante, valoración de los aspirantes que buscan las ocupaciones a cubrir, a través del intercambio de información. Esto incluirá un análisis cauteloso sobre la adaptación del individuo a su puesto para la situación que se elija (Corral, 2014, p. 20).

Una inadecuada selección del personal, genera dificultades que impactan de modo negativo la productividad de la organización, teniendo como resultado un desequilibrio entre sus objetivos, que posteriormente será notable en el incumplimiento de las funciones del trabajador por no cumplir con el perfil del puesto, siendo este suplantado por otro con una parcialidad más destacable a las competencias requeridas para el puesto seleccionado, implicando una de las grandes dificultades en el campo de recursos humanos, siendo la alta rotación, uno de los fenómenos comunes pero que implica gastos en la organización, por lo que hacer

caso omiso, acarrea problemas futuros en la empresa (Retención y Rotación, 2016, p.16).

Se han realizado muchos estudios en base a la psicología y administración como ciencias, buscando una forma adecuada y eficaz de realizar un proceso de selección de personas, por lo que refleja ser un trabajo impredecible y muy controversial desde la percepción de la ciencia, por lo que existe muchos enfoques y necesidades distintas de cada empresa, al momento de requerir a un nuevo colaborador. La parte fundamental parte desde la necesidad de tener un equipo estable en las organizaciones que tenga visión a cumplir con las metas establecidas, y que pueda contribuir en la satisfacción laboral, manteniendo una postura profesional en la competencia de la empresa (Zayas, 2016, p.17)

Cuando notamos que una organización cuenta con trabajadores que tienen muy en claro los objetivos de la empresa, y se preocupa por ver el crecimiento desde un punto sistémico, esto refleja el buen trabajo del encargo de la gestión del talento humano o campo de recursos humanos, puesto que esta área es responsable de integrar a las mejores personas aptas para el trabajo, aquellas que implementen sus esfuerzos, habilidades o destrezas para ver el desarrollo tanto de la empresa como de sus mismos colaboradores. En tanto al Gobierno Regional situada en San Martín, más específico en el campo de Recursos Humanos, se puede observar que ésta labor, el de reclutar gente, es realizada sin mayor esfuerzo por mejorar el proceso de selección, por lo que existe ausencia de procedimientos técnicos para la selección de los nuevos integrantes, que se ve empañado por una mala práctica del proceso de selección, afectado a un sin número de errores y favorecimientos a postulantes y trabajadores, lo que genera el incumplimiento de normas de sanción que cuenta el Gobierno Regional San Martín, y es sumamente preocupante pese a tratar de evitarlo con mucho esfuerzo. Entonces para optimizar las actividades que se sigue en una selección del personal debemos generar la ejecución de las normas de sanción, contribuyendo así en consecuencia con el desarrollo de nuestra Región. En ese sentido, este estudio buscará determinar la eficacia del proceso para seleccionar al personal en relación a la ejecución de las normas de sanción a los empleados en el Gobierno Regional situada en San Martín, periodo 2018, con el propósito de ofrecer

alternativas de solución que se puedan tomar en cuenta por la gerencia general regional para revertir la situación actual.

1.2. Trabajos previos

A nivel internacional

Cansinos, A. (2015). Cuyo trabajo de estudio fue nombrado: *Selección de personal y desempeño laboral*. (Tesis para optar por el grado de maestría). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, situado en Guatemala. La investigación es de enfoque descriptivo de tipo correlacional, y cuenta con un diseño cuasi experimental, cuya muestra de estudio fueron 36 colaboradores del área subadministrativa que tengan al menos medio año laborando en dicha área, como instrumento, la investigación tomó en cuenta un cuestionario para la recopilación de datos, de modo que se pudo determinar el grado de efectividad que lleva el conjunto de fases de clasificación mediante una escala de satisfacción para conocer el rendimiento de los encuestados, donde la investigación arribó en lo siguiente: la efectividad de un proceso de clasificación para captar trabajadores está al nivel de 71.15%, denotándose el desempeño de trabajadores en un nivel aceptable.

Murillo, P. (2015). En su trabajo de investigación titulado: *Sistema de reclutamiento y selección del personal para la cadena de supermercados "Mercamaxx" del Cantón Los Bancos, Provincia de Pichincha*. (Tesis para optar por el grado de maestría). Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato, situada en Ecuador. Investigación descriptiva simple, cuenta con un diseño no experimental, de la cual se aplica a una muestra de investigación contando con 36 trabajadores que laboran en el supermercado, la entrevista y el cuestionario han sido implementados como instrumentos de recopilación de información; de las cuales se dieron las siguientes conclusiones: que del total de la muestra que son los 36 sondeados, el 72% de ellos expreso que mediante la recomendación fueron incorporados, y el 28% mediante la comunicación.

Abril, J. (2013). En su trabajo de investigación titulado: *Creación de una ordenanza municipal para garantizar el debido proceso previo a la sanción disciplinaria a los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado*

Municipalidad de Ambato. (Tesis para optar el grado de maestría). Universidad Técnica Particular de Loja, situada en Ecuador. Investigación descriptiva de tipo exploratorio, este estudio cuenta con un diseño no experimental, propositiva, cuya muestra fueron 40 empleados que laboran en la institución municipal, el sondeo fue el instrumento para la recopilación de información; de las cuales se obtuvo siguientes conclusiones: aquellos procesos disciplinarios que van en contra de los funcionarios públicos, no consideran los derechos constitucionales, tales como un proceso adecuado, a una defensa y presunta inocencia, además de la motivación por mantener un acto administrativo que es emitido sin perfección.

A nivel nacional

De acuerdo a Quijano, A., y Silva, K. (2016). Cuya tesis esta nombrada: *Selección del personal y su relación con el desempeño laboral en la empresa de transportes CIVA - Chiclayo 2016*. (Tesis para optar por el grado de maestría). Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, Perú. Investigación descriptiva de tipo correlacional, sobre un diseño que pertenece al no experimental de corte transversal, contando con una muestra de 50 empleados administrativos y 213 clientes frecuentes, la encuesta fue el instrumento para obtener información; donde los autores del estudio arribaron en las siguientes conclusiones: la selección del nuevo personal en la empresa, en tanto a sus dimensiones como procedimientos, instrumentos y técnicas, está directamente relacionado con el desempeño de los empleados, esto es evidenciado mediante el valor correlacional de 0,687, mostrando una relación positiva media.

Además, se demuestra la aceptación de dicho proceso en un 78% como alto. Por tanto, esto significa que cuando la selección ha sido óptima, el trabajador desempeñará de manera correcta sus labores.

De acuerdo a León, M. (2015). Cuya tesis tiene por nombre: *Aplicación de sanciones en una inspección en materia laboral y su incidencia en la situación financiera de la empresa negocios minerales E.I.R.L. en el periodo 2015*. (Tesis para optar por el grado de maestría). Universidad Nacional de Trujillo, situada en Perú. Investigación descriptiva simple, con un diseño no experimental propositivo, de los cuales contó con una muestra de 30 empleados obreros, se utilizó la encuesta

y la observación constante de ficha como instrumentos de recopilación de información; de las cuales se dio a conocer las siguientes conclusiones: desde la creación de la SUNAFIL para contrastar las sanciones, incide sobre la situación financiera de la organización afecta el nivel de liquidez de la misma, en tanto a la capital de trabajo, dejando a la empresa sin poder utilizar sus utilidades para poder mantenerse sobre el mercado laboral, impactando negativamente sobre responsabilidades a corto plazo.

Bravo, J. (2013). En su tesis que tiene por nombre: *Los métodos de la selección efectiva del personal y su aplicación en la empresa*. (Tesis para optar por el grado de maestría). Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna, situado en Perú. Investigación descriptiva explicativo, cuenta con un diseño no experimental longitudinal, contando con una muestra de investigación de 31 empresas de la localidad, la encuesta y la entrevista fueron los instrumentos para el proceso de obtención de data; de las cuales se llegó a las siguientes conclusiones: es notable la existencia de factores intrínsecos o extrínsecos que influyen en los recursos organizacionales, impactando sobre el comportamiento de los colaboradores, en tanto a la conformación tecnológica, comunicaciones y conocimiento, por lo que estos factores han orillado a las empresas de distintos países a adoptar políticas y reformas estructurales, notándose una incidencia directa sobre la vida empresarial.

Mallqui, G. (2015). En su trabajo de investigación titulado: *Optimización del proceso de selección e implementación de metodología técnica para la selección de personal operativo en una planta de confecciones de tejido de punto para incrementar la productividad*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Investigación descriptiva, explicativa y cuantitativa, con un diseño no experimental, que contó con una muestra de investigación conformada de 35 maquinistas, la observación constante de la ficha y entrevista contaron como instrumentos para la obtención de información; de las cuales se llegó a las siguientes conclusiones: el procedimiento seguido en la selección de personas se relaciona con el conocimiento de un adecuado proceso de selección, considerando aspectos como la experiencia, destrezas y aptitudes de los colaboradores, para que

en un futuro logren mostrar mejor rendimiento, logrando mayores índices de productividad.

Palomino, S. (2017). En su trabajo de investigación titulado: *Capacitación a las autoridades del proceso administrativo disciplinarios para evitar sanciones incorrectas*. (Tesis para optar por el grado de maestría). Universidad Privada de Ica, situada en Perú. Investigación descriptiva, explicativa y correccional, con un diseño no experimental, que contó con una muestra de investigación de 4 secretarios técnicos conocedoras de los procesos administrativos, la encuesta fue el instrumento para la obtención de información; de la cuales se llegó a la conclusión: para un adecuado proceso administrativo, es necesario que las autoridades cuenten con entrenamiento sobre procedimientos disciplinarios, puesto que garantizarían la adecuada realización de reportes y ayudaría a la identificación de políticas que puedan ser vulneradas por parte de los agentes administrativos.

A nivel regional y local

Dicho proceso del estudio, no se hallaron antecedentes con alguna similitud de estudio, a nivel local y regional.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Proceso de selección de personal

Implica una serie de pasos o etapas en la cual se pretende elegir a la persona con capacidades que este de acorde con lo requerido por el perfil de puesto, teniendo como propósito, el captar individuos que se encuentren en equilibrio para cubrir la vacante en la empresa. La clasificación de los trabajadores implica gran importancia para la empresa, siendo un proceso organizado o sistemático cuya finalidad de captar colaboradores fundamentales para el crecimiento empresarial (Atalaya, 2001, p 3).

Dicho proceso comienza en la captación de candidatos que presenten características requeridas para el puesto, mismos que son evaluados mediante criterios objetivos para determinar quién es el sujeto que mejor se

asimila. Esta valoración de los candidatos, es a través de una variedad de métodos, estrategias o pruebas que nos brindaran datos relevantes, al mismo tiempo se presentan las entrevistas, en donde vera el desenvolvimiento de los candidatos a fin de futurizar su rendimiento (Proceso de selección de Personal, 2017, p. 7).

Como proceso sistemático, sirve para la evaluación y selección de candidatos para cubrir un puesto de trabajo. Comenzando con la programación de las pruebas y métodos especiales para el desarrollo óptimo de dicho proceso, posterior a ello, y con la aplicación de lo programado, se comienza por determinar mediante un exhaustivo análisis, el candidato que reunió mayores características para cubrir el puesto. Cabe señalar que durante el desarrollo de este proceso es necesario la realización de diversas entrevistas, en donde la cantidad dependerá de la responsabilidad de los llamados a entrevistar. Asimismo, resulta necesario controlar las referencias que brinda el candidato, para ello se pasara por un filtro para seleccionar solicitudes más interesantes

(Reclutamiento y Selección de Personal, 2014, p. 2).

Sobre las fases del proceso de clasificación, misma que se encuentra responsable por el área de Recursos Humanos, la cual utiliza factores estratégicos y competitivos para el desarrollo eficaz dentro de la organización. De esta manera, viene siendo objeto de investigación desde la percepción de la psicología y administración, los cuales vienen evaluando su condición optando diversas denominaciones durante los años; su función comprende el desarrollo humano y económico en base a la sociedad (Funiber, 2017, p. 4).

Al ser una de las funciones de área de recurso humanos, cumple con el objetivo de seleccionar al sujeto idóneo para desenvolverse en las funciones que se requiere. Por lo que su función social permanece en la compatibilidad tanto del desarrollo humano como el económico en base a las necesidades que presenta la sociedad (Funiber, 2017, p. 5).

Según Castillo (2006), Es posible determinar el reclutamiento de los empleados como un proceso, implantados en procesos para la búsqueda y captación de candidatos que se adecuen a lo exigido y demandado por el puesto (p. 12).

Calles (2017) señala que la etapa de la entrevista comprende una situación netamente psicológica y de interacción dinámica, llevada a cabo por el dialogo entre dos personas, con el rol de entrevistado y el entrevistador, originándose un intercambio de información donde se plasma ideas, sentimientos y opiniones. La entrevista como tal, comprende el marco de referencia en donde se integra mayor o formación del postulante, aquella constatación de datos que es desarrollada en fases, siendo analizadas objetivamente para determinar si el sujeto es adecuado o no para el perfil requerido (p. 15).

La finalidad de la unidad de reclutamiento es ejecutar todas las acciones administrativas fundamentales que permitan captar al personal indicado y calificado que una empresa requiere. Este proceso está muy relacionado con la visión estratégica de una organización, ya que selecciona al personal que será capaz de desenvolverse efectivamente en las metas y alcance de logros institucionales (Manual de Procedimientos Reclutamiento y Selección, 2009, p. 3).

Dimensiones del proceso de selección del personal

Dado a la naturaleza de este estudio, se tendrán en cuenta estas dimensiones para el proceso de clasificación de los empleados.

✓ Reclutamiento

Según Delgado (2017) refiere que esta etapa implica una serie de técnicas y actividades que tienen la finalidad de atraer a candidatos capaces de satisfacer los requerimientos de la organización, en tanto a la demanda del puesto. Este proceso comienza después de determinar las

necesidades en cuanto al personal que tiene la organización. El reclutamiento como tal, está orientado a atraer netamente a candidatos potenciales para desarrollar las funciones del puesto requerido, por ello tomara medidas para atraer a la mayor parte de candidatos selectos, dando material para el primer filtro de candidatos, el cual es justamente este primer paso del proceso.

Esta etapa implica actividades que cargan consigo acción de investigación y recojo de fuentes capaces para atraer la cantidad suficiente de personas que se necesidad para llevar a cabo los objetivos. Por ello, es una acción netamente de atracción de potenciales candidatos que podrán ser futuros seleccionados para cubrir con el puesto (Chiavenato, 2016).

Por ello, en cuanto a la fase del reclutamiento referida a una de los primordiales pasos del proceso de clasificación, la cual plantea una serie de requisitos para desarrollar el perfil demandado. Esta etapa sufrió una transformación en la implementación de tecnologías, surgiendo de ello, una nueva fase reclutamiento, la cual es llevada vía online, siendo el espacio más empleado en este mundo contemporáneo. Ante esta transformación se presenta los siguientes métodos: webs corporativas, portales y redes sociales. Esta fase con la metodología online, presenta muchas ventajas frente a lo realizado antiguamente. No obstante, muchas empresas utilizan ambos métodos como una manera integral, lo cual reforzaría este proceso. (Moreno, 2015, p. 5).

✓ **Selección**

En esta esta se encuentran pruebas que tienen el objetivo de buscar información que complementa lo recaudado con la entrevista, midiendo las competencias y actividades que el candidato muestra para quedarse con el puesto. De este modo, las empresas mediante estas pruebas, podrán comparar varios candidatos de forma mucho más factible, evaluando desde muchas perspectivas tales como las destrezas, actitudes, personalidad, valores, entre otros que servirán para

determinar al individuo adecuado para el cargo en el trabajo. (Universidad Católica, 2016, p. 4).

Otras medidas que toman las empresas son los test e instrumentos de evaluación, aquellas que miden aptitudes y actitudes, así como dinámicas para evaluar el desenvolvimiento, como los roles, guías de entrevistas elaboradas para el uso investigativo en la práctica profesional (Trabajo y Organizacional, Clínica, Educativa, etc.). el fin de estas pruebas arriban en la práctica institucional y profesional. Por ejemplo, muchas veces estos test sirven para constatar aspectos y características que desea el entrevistador, pudiéndose puntuar y obtener un resultado más objetivo. No obstante, en la práctica organizacional y clínica, estos resultados son tomados para las decisiones que puedan dar un impacto (Consejo general de la psicología, 2014, p. 2).

Por otro lado, la entrevista es una técnica en la que el investigador tiene como objeto la obtención de información de forma directa e individualizada. Los datos que se recaudaran serán en torno a las experiencias y de carácter subjetivo de los sujetos, tales como las opiniones, creencias o valores que se encuentren relacionados con lo que se está observando (Murillo, 2017, p. 3)

1.3.2. Cumplimiento de normas de sanción a los trabajadores

El sector de recursos humanos es el encargado de las decisiones, tomando en cuenta varios elementos al momento de ser determinante con respecto a las sanciones. En base a los conocimientos o casos que pasa dicha área, para la toma de decisiones debe de considerar los recursos, siendo el caso de no contar con la presencia del empleado, agotando la sensación del dialogo, en caso que se permita la comunicación y dependiendo de la falta a la que ha incurrido el colaborador.

En tanto al ámbito del trabajador empleador, esta cuenta con la autorización para sancionar al trabajador que presenta conductas que signifiquen incumplimiento de las funciones, tales como: indisciplina, actitudes irrespetuosas, ausencias sin justificación, actitudes negativas al momento de realizar actividades, entre otros. Esta facultad de trabajador encardado, tiene como objetivo equilibrar el orden en relación con el trabajo y situaciones en las que considere que la actitud del colaborador puede impactar negativamente a los objetivos de la organización (Cruz, 2015, p 6).

Esta sanción disciplinaria resulta un mecanismo de reacción que tiene un colaborador frente a los incumplimientos de otro colaborador. En este contexto, el trabajador es castigado, por ello la sanción tiene el fin de mantener la capacidad del gerente en orden con el trabajo de los demás empleados. Las faltas que tengan los empleados parten desde las actitudes del mismo, en tanto a la valoración de los costes que presentan en el incumplimiento laboral (García, 2015).

El empleador puede sancionar directamente a sus trabajadores por las faltas cometidas, sin requerir previa autorización judicial o administrativa de ningún tipo, pero en el ejercicio de esta potestad debe actuar en forma objetiva y en todo momento evitando arbitrariedades y abuso de poder por la posición dominante que posee frente a sus trabajadores. Asimismo, las sanciones aplicadas pueden ser modificadas judicialmente si a criterio del juez la sanción no fue adecuada a la falta cometida (Conde, 2018, p. 2).

El empleador podrá aplicar sanciones, siempre y cuando este sujeto a ciertos límites o parámetros establecidos, siendo una acción que no puede ser determinada sin fundamento, sino que debe de presentar principios de proporcionalidad y objetiva para doblar con la sanción ante un colaborador, siendo comúnmente estipulados en los reglamentos de la institución a la que acude el trabajador. (Jaimes, 2016, p. 7).

La sanción tiene por defecto niveles graduales, que van desde una la observación de una mala actividad, hasta la aplicación de la más severa,

como lo es la suspensión o por determinado el despido inmediato, aquella en relación con la prosecución laboral. Cuando el empleador decide justa una sanción esta tiene que ser inmediatamente notificada al trabajador, en la cual se le deberá de informar detalladamente los hechos que determino la sanción, consignándose el plazo de su vigencia.

Esta detallada información será fundamental para dar a conocer al trabajador su derecho al defenderse, a saber los actos que lo llevaron a que se le sancione, por la que solo la mención no es suficiente, siendo nula o que no cumpla con los requisitos. (Ferro, 2010, p. 11).

Dimensiones del cumplimiento de normas de sanción a los trabajadores

Dado la naturaleza de este estudio, se tendrá en cuenta estas dimensiones para el cumplimiento de normas de sanción a los trabajadores:

✓ Objetividad

Las decisiones están basadas en un análisis de la información, de modo que sea válido, al interpretar la situación y el contexto en donde se desarrolló la sanción para una mejor decisión. Se trata de fundamentar, lo que requiere de contar con datos cuantitativos, no obstante, es peligroso basarse solo en ellos (Lozano, 2013, p 3).

La objetividad es la capacidad de poder ver, interpretar y analizar la situación sin recurrir a las creencias, tabúes, pesimismo, sino como se presentan los eventos sin distorsionarlos por cuestiones personales. Por tanto, la objetividad es aquello que garantiza una decisión acertada al momento de aplicar una sanción del personal que es merecedor de la misma (Quintana, 2015, p. 1).

Ser objetivo es un desafío significativo, ya que espera que veamos los problemas y las circunstancias con una metodología que ajuste el razonamiento con la emoción. Esto obviamente se enreda cuando los

finen dependen más de las emociones. Es por ello que la estimación de la objetividad es tan imprescindible, ya que nos permite dar el peso correcto a las ocasiones y actuar coherentemente (Márquez, 2013, p. 15)

✓ **Cumplimiento de normas y estatutos**

Las normas y estatutos que determinan el desempeño del grupo, así como las funciones y deberes de los encargados. Son importantes para el apoyo de la empresa a determinar su propósito y detalles sobre cómo debe realizar sus actividades. Los estatutos en cambio, sirven como normas legales de la empresa para que pueda responder ante un tribunal por las acciones que supongan una violación de los mismos, es por ello que deben de ser cumplidos a carta cabal, un incumplimiento de estos tiene como consecuencia la sanción. (Ferro, 2010, p. 5).

El cumplimiento normativo implica identificar los productos que no cumplen con la normativa, su adaptación para que esto se pueda cumplir, y establecer procesos para que estos productos a futuro puedan cumplir con lo requerido por la normativa. Por ello, conseguir este cumplimiento demanda cambios en los procesos y mayor gestión de procesos automatizados con autorización electrónica de registro (PTC, 2007, p. 2).

El cumplimiento resulta una acción presente en diversos ámbitos de la vida diaria, en lo laboral, personal y social, porque independientemente de los sujetos, estará implicada el cumplimiento de cada condición. Dentro del ámbito laboral, el cumplimiento es una emoción al momento de cumplir un objetivo o mantenerse en un puesto. Si un colaborador falta a su empleo, se comete errores en el rendimiento del mismo, incurriendo a una falta e incumplimiento de sus funciones. (Conde, 2018, p. 2).

✓ **Transparencia**

Son elementos vitales en todas las acciones que desarrollan las personas, buscando el camino hacia el éxito y autentico, por lo que ello, permite alimentarse y creer individualmente, con ello, logran el crecimiento de todo lo que les rodea, en tanto a las organizaciones, haciendo que se fortalezca el equipo de trabajo conformada por personas que tienen valores y principios independientes, asegurando un correcto desempeño de todos los integrantes reforzando la justicia dentro de la misma.

Por tal motivo, es fundamental que los ejecutivos puedan mantener estratégicamente a las entidades publicad y privadas, en tanto a las ideas y acciones que logren integrar a todos y cada uno de los colaboradores, manteniendo la motivación y forjando las relaciones humanas, viéndose reflejado en acciones según labores desempeñadas (Prendas, 2016, p. 11).

La trasparencia en su caso, resulta una distinción sobre el dominio de la ética y la confianza de las empresas, relacionada con la rendición de cuentas o lo que dan las personas trabajadores dentro de sus funciones. Por consiguiente, implica un término que corrige las malas prácticas y acciones por parte de las personas que integran la entidad y más sobre los colaboradores. Por momentos, está referido a una actitud y metodología que garantiza el control de aspectos financieros de una organización para que logre cumplir con sus objetivos, en tanto a la participación de todos sus colaboradores. Por lo tanto, es la absoluta confianza de laborar con transparencia en todas las actividades.

1.4. Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la relación entre el proceso de selección de personal y el cumplimiento de normas de sanción a los trabajadores en el Gobierno Regional situada en San Martín -2018?

Problemas específicos

¿Cómo es el proceso de selección en el Gobierno Regional situada en San Martín - 2018?

¿Cómo es el cumplimiento de normas de sanción a los trabajadores en el Gobierno Regional San Martín -2018?

1.5. Justificación

Justificación por conveniencia

El estudio permitió analizar la problemática, de cómo es el proceso de clasificación de los empleados en el Gobierno Regional, así mismo cómo es el cumplimiento de normas de sanción a los trabajadores, para así realizar actos con el fin de intervenir en ambas variables de investigación con la finalidad de encontrar una posible respuesta.

Justificación social

Los logros de éste estudio serán provechosos para crear posibles nuevas soluciones a problemas en el proceso de clasificación al nuevo equipo para el Gobierno situada en San Martín, así mismo entender cómo es el cumplimiento de normas de sanción en los trabajadores. En consecuencia, también se podrán beneficiar a los nuevos investigadores que vengan con respecto a los estudios son similitud, al tener una referencia de relación entre la transferencia de tecnología con el nivel socioeconómico.

Justificación teórica

Nos facilitará la opción de descomponer o describir la variable de investigación utilizando las teorías con referencia al proceso de clasificación de los empleados y el cumplimiento de las normas de sanción a los trabajadores, con la finalidad de vincularlos a partir de las teorías sobre los paradigmas base para evaluar tipo de impacto generado, ya que la selección del personal será evaluada mediante el cumplimiento de normas de sanción a los trabajadores, esto para el mayor rigor científico de las variables de investigación.

Justificación práctica

El aspecto práctico del estudio se da cuando los resultados que se hallaran les será de ayuda en forma general para poder ejecutar un buen proceso de clasificación de los trabajadores y mejorar el cumplimiento de normas de sanción a los trabajadores, debido a que las conclusiones reforzarán el hecho de tener que tomar acciones conociendo las consecuencias de los mismos, por tanto la decisión que se lleve a la práctica será beneficiosa para la entidad.

Justificación metodológica

Conto con justificación metodológica, por lo que estuvo sujeta bajo lineamientos establecidos por la investigación científica, desarrollándose técnicas y procedimientos tales como: revisión bibliográfica, recojo de información, empleo de la estadística. Además, conto con la participación y consentimiento del personal de dicha área, por lo cual se empleó un cuestionario y guía de observación como método para la obtención de datos, con la finalidad de determinar una metodología de estudio segura mediante el análisis, que conllevó a presentar conclusiones objetivas.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

H₀: No existe una relación directa y significativa entre el proceso de selección del personal y el cumplimiento de normas de sanción a los empleados en el Gobierno Regional situada en San Martín – 2018.

H_a: Existe una relación directa y significativa entre el proceso de selección del personal y el cumplimiento de normas de sanción en los empleados del Gobierno Regional situada en San Martín – 2018.

Hipótesis específicas

H₁: El proceso de selección del personal en el Gobierno Regional San Martín, periodo 2018 es bueno.

H₂: El nivel de cumplimiento de normas de sanción a los empleados en el Gobierno Regional situada en San Martín, periodo 2018 es alto.

1.7. Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación del proceso de selección del personal con el cumplimiento de normas de sanción a los trabajadores en el Gobierno Regional situada en San Martín – 2018.

Objetivos específicos

Conocer el proceso de selección del personal en el Gobierno Regional situada en San Martín – 2018.

Analizar el cumplimiento de normas de sanción a los trabajadores en el Gobierno Regional situada en San Martín – 2018.

II. METODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Es un estudio cuantitativo enmarcado dentro del nivel básico, ya que incluye una serie de pasos secuenciales, que, además, se emplea la recolección de información para rechazar o aceptar la hipótesis, en tanto a la medición numérica y al tratamiento estadísticos que se le dé, misma que lograr determinar patrones en el fenómeno. De acuerdo con Hernández, Fernández, y Baptista (2014), teniendo una investigación de manera básica pretende dar solución a los problemas y brindar nueva teoría en respecto al conocimiento ya habido (p. 89).

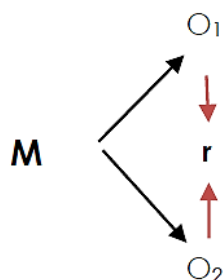
El estudio fue de nivel descriptivo correlacional, pudiéndose corroborar las hipótesis que fueron planteadas en el estudio. En base a lo dicho por Sánchez y Reyes (2015) se señala a este nivel como aquel que está orientado a conocer la relación entre 2 o más variables de estudio, obtenida de una misma evaluación a sujetos del fenómeno observado (p. 79).

Sirve para linear los planteamientos formulados del estudio de una problemática, planteando objetivos e hipótesis, por lo que se recurrió a un nivel correlacional, con ello considerando la naturaleza de los constructos, empleándose el coeficiente de correlación de Pearson (método estadístico no paramétrico).

Diseño de investigación

Recurrí al diseño no experimental, con un enfoque descriptivo y de medición transversal causal, por lo que se consideró la no manipulación de las variables estudiadas, limitándose solo a una observación, mediante el análisis de su mismo contexto natural (Hernández, et al, 2014, p. 152). Es descriptiva, debido a que se describe cada variable estudiada. Y de corte transversal causal, por lo que obtuvo datos dentro de un solo periodo.

Debido a ello, el estudio respondió a un diseño no experimental, de enfoque descriptivo correccional, de corte transversal, y el esquema del diseño se manifiesta del siguiente modo:



Dónde:

M = Representa a la muestra de estudio

O₁ = Medición de la variable proceso de selección del personal

O₂ = Medición de la variable cumplimiento de normas de sanción

r = indica la relación entre ambas variables

2.2. Variables, operacionalización

V₁: Proceso de selección del personal - V₂: Cumplimiento de normas de sanción

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Proceso de selección del personal	Está basado en la elección mediante un proceso o una sistematización de pasos sujetos a ciertos principios y condiciones adecuadas para establecerse en un puesto laboral dentro de una organización (Moreno, 2015).	La selección de los trabajadores forma parte de la gestión de los recursos humanos, que es el principal factor estratégico y ventaja competitiva con que cuenta una organización, expresado en la eficiencia, la	Reclutamiento	- Convocatoria - Anuncios - Necesidad de mano de obra - Divulgación	Escala ordinal:
			Selección	- Recepción de los candidatos - Selección inicial - Llenado del formulario de solicitud - Entrevista inicial - Aplicación de los exámenes	

		efectividad y el nivel de satisfacción laboral			<ul style="list-style-type: none"> - Entrevista final - Selección final por el departamento solicitante - Solicitud de documentos - Información sobre el postulante (hoja de vida) - Examen medico - Aceptación para el puesto laboral - Racionalidad en la toma de decisiones - Trato igualitario al personal - Imparcialidad - Eficiencia - Buen comportamiento - Respeto 	
Cumplimiento de normas de sanción	Es efectuar todos los compromisos de una forma determinada y en un tiempo establecido que se tiene con alguien o algo (Jaimes, 2016).	<p>Acatar la sanción establecida por el que corresponda, de la forma y en el tiempo que este establece, debido a que es un compromiso pactado al momento de firmar el contrato, y acogerse a las normas y el estatuto.</p>	Objetividad	Cumplimiento de normas y estatuto	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación Efectiva - Rápida respuesta a cuestionamientos 	Escala ordinal

2.3. Población y muestra

Población

La población determinada para el estudio, se constituyó por un total de 686 trabajadores conformados por funcionarios, empleados contratados temporalmente y permanentemente -CAS del Gobierno Regional situada en San Martín, año 2018. Siendo la unidad de análisis, los colaboradores de la Entidad.

Muestra

Para este estudio el muestreo fue de tipo probabilístico, por tanto mediante fórmula se tuvo una muestra compuesta por 115 empleados del Gobierno Regional situada en San Martín, a causa del acuerdo a la fórmula de la muestra y el tamaño de esta es de 115.23; sin embargo para una mejor aplicación, se realizó un redondeo máximo.

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q} = \frac{(686 * 1.96^2 * 0.9 * 0.1)}{(0.05^2 * 685) + (1.96^2 * 0.9 * 0.1)} = 115.23 \approx 115$$

n	Muestra buscada	115
N	Tamaño de Población	686
Z	Nivel de confianza 95.0%	1.96
P	Probabilidad de éxito	90%
Q	Probabilidad de fracaso	10%
D	precisión (Error máximo estimación)	5%
	Nivel de confianza	95%

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

De acuerdo a Hernández, et al. (2014), como método de recopilación se utilizaron instrumentos estandarizados, en otras palabras en una medida que incluye una serie de pasos para la obtención de datos a propósito del estudio. La información será obtenida mediante la observación y documentación, empleando instrumentos validados y confiables para el estudio, mismos que generarán nueva teoría que serán ajustados y aprobados por especialistas. En ella se incluirán preguntas, ítems, o indicadores de forma específica para dar respuestas categorizadas (p. 12).

Técnicas:

La técnica a emplear fue la encuesta, cuyo propósito es la recolección de datos, mediante la evaluación de los colaboradores sobre las variables. El mismo que permitió la recopilación de información de una fuente primaria, y es el cuestionario sirve de técnica de mayor magnitud, por lo que es basada en el diseño y aplicación de interrogantes dirigidas hacia un fin en específico.

Instrumentos:

Teniendo en cuenta el propósito de esta investigación con respecto a la recopilación de datos, se consideró hacer uso del Cuestionario. Y esta contiene los elementos de la variable que se consideran necesarios y fundamentales; favorece también, aislar el fenómeno en una cantidad determinada de números los cuales son información necesaria y precisa el propósito de la investigación.

La escala de medición a utilizar para el instrumento es una escala Likert, con una marca de aceptación o refutación que lleva la proposición actitudinal determinada en cada ítem; con un orden en función del mayor o menor punto, de las cuales hay alternativas con su respectivo número en las respuestas que se dan como opciones: (1) Nunca, (2) A veces, (3) Siempre. Esta escala de medición, favoreció a que se tenga una objetividad más elevada de las respuestas en las dimensiones de cada variable estudiada. La variable proceso de selección del personal estuvo compuesta por un total de 18 ítems, que dicha cifra es la sumatoria de los ítems: Reclutamiento (9 ítems) y Selección (9 ítems); mientras que la variable cumplimiento de normas de sanción tuvo un total de 12 ítems, que también está dada por la suma de los ítems: Objetividad (3 ítems), Cumplimiento de normas y estatuto (3 ítems) y Transparencia (2 ítems) (Ver Anexo 2).

El puntaje total del instrumento de la variable proceso de selección del personal dio como puntaje el 54, de los cuales se obtuvo de 18 preguntas cerradas que se puntúan de 1 a 3, y donde los niveles o rango de evaluación fueron: Inadecuado: como puntaje de 18 – 30, Regular: como puntaje de 31 – 43, Adecuado: como puntaje de 44 – 54. En otra parte, en el instrumento de la variable cumplimiento de normas de sanción se adquirió como puntaje 24 en total, que fue obtenido de 8

preguntas que se puntuaban de 1 a 3, las cuales se pasó a ubicarlos por categorías o niveles: Bajo: con puntaje de 8 – 13; Medio: con puntaje de 14 – 19; Alto: con puntaje de 20 – 24.

Validez:

Para darle la validez al instrumento utilizado fue necesario evaluarlos pero con unos conocedores de estos, y estos mismos fueron los que analizaron todos los instrumentos a utilizar, de estos expertos que formaron parte de un equipo de tres, los cuales son los siguientes:

Dr. Gustavo Ramírez García, metodólogo.

Mg. Rubén Leonidas Fernández Bocanegra, especialista en gestión pública.

Mg. Luis Felipe Cabeza Molina, especialista en gestión pública.

Confiabilidad:

Con respecto a la confiabilidad se llegó a ejecutar la Escala Alfa de Cronbach, de tal modo que se pueda dar confiabilidad al instrumento, y para que eso sea posible se utilizó una prueba piloto para así mostrar la confiabilidad del instrumento. En cuanto a la prueba piloto, los autores Hernández, Fernández, y Baptista (2006), proponen ejecutarlo con una muestra pequeña, como ejemplo para comprobar si los ítems a utilizar son adecuados y nos generan resultados para con ello verificar la confiabilidad que nos brindan los instrumentos aplicados. De esto se puede comprobar y validar los instrumentos de medición. (p. 262).

A través del Alfa de Cronbach, proporciono el valor de 0,885 para el instrumento de medición del proceso de selección del personal, y un valor de 0,879 para el instrumento de medición del cumplimiento de normas de sanción, los mismos que superan al valor de 0.80, como valor referencial en la confiabilidad de los instrumentos para su aplicación. Por ello, se puede validar los instrumentos por fijarse en el nivel de fiabilidad "Muy bueno", dentro del rango: 0,8 – 0,9.

A través del Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Nivel de confiabilidad del coeficiente alfa de Cronbach

Rango	Nivel
0,9 – 1,0	Excelente
0,8 – 0,9	Muy bueno
0,7 – 0,8	Aceptable
0,6 – 0,7	Cuestionable
0,5 – 0,6	Pobre
0,0 – 0,5	No aceptable

Fuente: George y Mallery (2003)

Coefficiente Alfa de Cronbach - Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,879	8

Fuente: Tabla 5 – SPSS ver 21

2.5. Método de análisis de datos

La recopilación de la información, se tuvo mediante cuestionarios aplicados a los colaboradores del Gobierno Regional de San Martín para conocer cuáles eran los puntos de vista que tenían estos hacia las variables estudiadas en su centro laboral. Luego la información que se obtuvo se tabularon dentro de una hoja de cálculo de Microsoft Excel en donde se establecieron diferentes niveles con el fin de estandarizar los puntos adquiridos de cada una de las dimensiones de las variables que son objeto de investigación, las cuales son representadas en gráficos y cuadros, y analizadas en forma de porcentajes y de manera descriptiva.

Y por último para establecer si las variables que fueron objeto de investigación mantenían una correlación significativa, se utilizó el coeficiente de Rho de Pearson mediante el Software SPSS 24, las cuales facilitó la verificación de la plantación de nuestras hipótesis.

Hipótesis estadística:

H₀: r = 0

No existe relación significativa entre el proceso de selección del personal y el cumplimiento de normas de sanción a los empleados en el Gobierno Regional situada en San Martín – 2018.

H_a: r ≠ 0

Existe relación significativa entre el proceso de selección del personal y el cumplimiento de normas de sanción a los empleados en el Gobierno Regional situada en San Martín – 2018.

Las escalas a mostrar serán consideradas para la interpretación:

Tabla de correlación

Valor de r	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

2.6. Aspectos éticos

En el estudio, tomé en cuenta las normas internacionales para la redacción del estudio, aquel presentado por el estilo APA en su sexta edición

En la investigación, consideré las normas internacionales de formato de estilo, además se ejecutó la investigación resguardando la confidencialidad en tanto a las

identidades de la muestra mencionada, esto con la finalidad de obtener su consentimiento sobre la información recaudada.

III. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Objetivo general

Definir la correlación del proceso de clasificación de los trabajadores con el cumplimiento de normas de sanción a los empleados en el Gobierno situada en San Martín – 2018.

Tabla 1

Correlación de Pearson teniendo como variables al Proceso de clasificación de los trabajadores y Cumplimiento de Normas de Sanción a los empleados en el Gobierno Regional de la provincia de San Martín -2018.

		Proceso de clasificación de los trabajadores	Cumplimiento de normas de sanción
Proceso de clasificación de los trabajadores	Correlación de Pearson	1	,855**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	115	115
Cumplimiento de normas de sanción	Correlación de Pearson	,855**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	115	115

Fuente: Información del sondeo realizado por el autor. SPSS VER. 24.

Se da por concluido que hay una correlación significativa y directa entre el proceso de clasificación de los trabajadores y el cumplimiento de normas de sanción en los empleados del Gobierno Regional situada en San Martín en el periodo 2018.

Objetivo específico 1

Conocer el proceso de clasificación de los trabajadores en el Gobierno Regional de San Martín – 2018.

Tabla 2

Proceso de clasificación de os trabajadores en el Gobierno Regional de la provincia de San Martín

Escala	Intervalo	N°	%
Inadecuado	18 – 30	26	23%
Regular	31 – 43	60	52%
Adecuado	44 – 54	29	25%
Total		115	100%

Fuente: Información del sondeo realizado por el autor

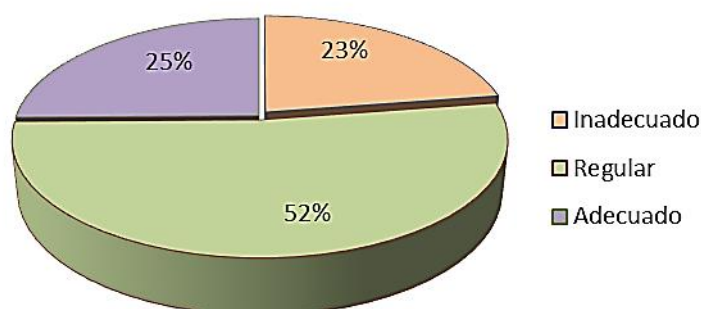


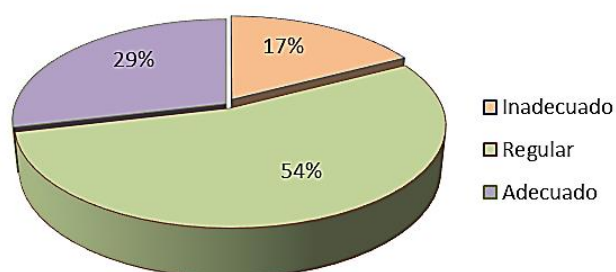
Figura 1. Proceso de clasificación de los trabajadores en el Gobierno Regional de San Martín (%)

Fuente: Información del sondeo realizado por el autor.

La tabla 2 y figura 1 proyecta la cantidad y porcentaje de colaboradores del Gobierno Regional situada en San Martín en el periodo 2018, según la jerarquía de valor de la variable proceso de clasificación de los trabajadores, donde se aprecia en promedio: 26 empleados sondeados que figuran el 23%, manifestaron que el proceso de clasificación de los trabajadores para el cubrimiento de puestos laborales en el Gobierno Regional situada en San Martín es inadecuado, 60 empleados (52%) que tuvieron la respuesta con gran parte de frecuencia fue calificado como regular, solo 29 empleados (25%) proyectaron como adecuado el proceso de selección del personal. Estos resultados generales demuestran que en la institución existe un regular proceso de selección, es por ello que existe una eficiencia y desempeño moderada por parte del personal laboral en el Gobierno Regional.

Tabla 3*Proceso de selección del personal en su dimensión reclutamiento*

Escala	Intervalo	N°	%
Inadecuado	9 a 15	20	17%
Regular	16 a 22	62	54%
Adecuado	23 a 27	33	29%
Total		115	100%

Fuente: Información del sondeo realizado por el autor**Figura 2.** Proceso de selección de los trabajadores en su dimensión reclutamiento (%)*Fuente:* Información del sondeo realizado por el autor

Interpretación: La tabla 3 y figura 2 proyecta la cantidad y porcentaje de empleados del Gobierno Regional situada en San Martín en el 2018, según la jerarquía de valor de la variable proceso de clasificación de los empleados en su dimensión reclutamiento, donde se aprecia: 20 empleados sondeados que representan el 17% expone que las fases de reclutamiento para el cubrimiento de cargos laborales en el Gobierno Regional San Martín es “Inadecuado”, 62 empleados (54%) que tuvo la respuesta con mayor frecuencia fue fijado como “Regular”, solo 33 empleados (29%) manifestaron como “Adecuado” las fases de reclutamiento.

Tabla 4.*Proceso de selección de los trabajadores en su dimensión selección*

Escala	Intervalo	N°	%
Inadecuado	9 a 15	33	29%
Regular	16 a 22	57	50%
Adecuado	23 a 27	25	21%
Total		115	100%

Fuente: Información del sondeo realizado por el autor

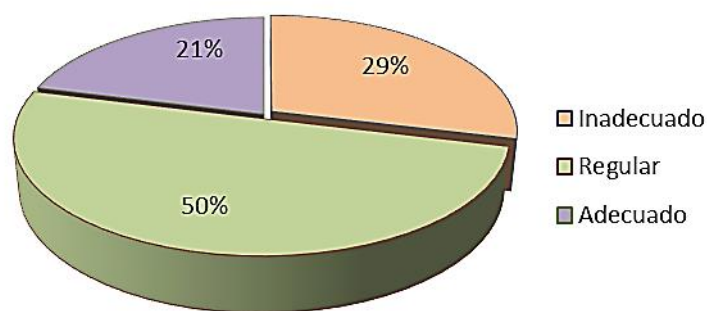


Figura 3. Proceso de selección del personal en su dimensión selección (%)

Fuente: Información del sondeo realizado por el autor

Interpretación: La tabla 4 y figura 3 proyecta la cantidad y porcentaje de trabajadores del Gobierno Regional San Martín en el 2018, según la jerarquía de valor de la variable proceso de clasificación de los empleados en su dimensión selección, donde se observa: 33 empleados sondeados que representan el 29% expresaron que los criterios evaluativos de selección para el cubrimiento de puestos laborales en el Gobierno Regional San Martín es “Inadecuado”, 57 empleados (50%) cuya respuesta fue con mayor frecuencia se expresó como “Regular”, solo 25 empleados (21%) manifestaron como “Adecuado” los criterios evaluativos de selección.

Objetivo específico 2

Analizar el cumplimiento de normas de sanción a los empleados en el Gobierno Regional situada en San Martín – 2018.

Tabla 5

Cumplimiento de normas de sanción a los trabajadores

Escala	Intervalo	N°	%
Bajo	8 – 13	25	21%
Medio	14 – 19	64	56%
Alto	20 – 24	26	23%
Total		115	100%

Fuente: Información del sondeo realizado por el autor

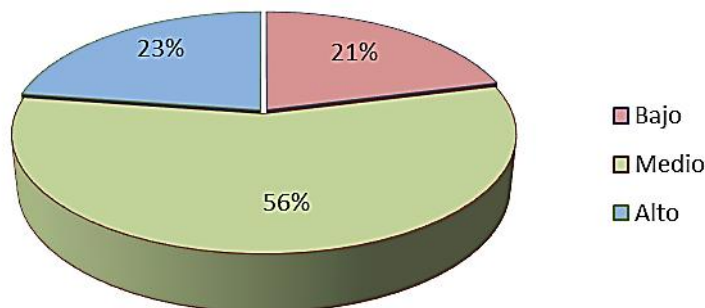


Figura 4. Cumplimiento de normas de sanción a los trabajadores (%)

Fuente: Información del sondeo realizado por el autor

Interpretación: La tabla 5 y figura 4 proyecta la cantidad y porcentaje de trabajadores del Gobierno Regional situada en San Martín en el 2018, según la jerarquía de valor de la variable cumplimiento de normas de sanción, donde se observa en promedio: 25 trabajadores sondeados que proyectan el 21% manifestaron que el nivel de cumplimiento de normas de sanción es bajo en el Gobierno Regional San Martín, 64 trabajadores (56%) que obtuvieron como respuesta de mayor frecuencia que el nivel de cumplimiento es regular, solo 26 trabajadores (23%) manifiestan el nivel de cumplimiento en normas de sanción es alto.

Tabla 6.

Cumplimiento de normas de sanción en su dimensión objetividad

Escala	Intervalo	N°	%
Bajo	3 a 4	35	30%
Medio	5 a 6	56	49%
Alto	7 a 9	24	21%
Total		115	100%

Fuente: Información del sondeo realizado por el autor

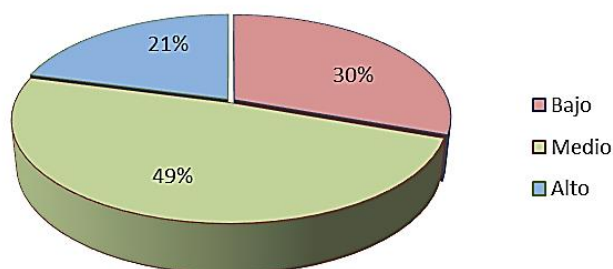


Figura 5. Cumplimiento de normas de sanción en su dimensión objetividad (%)

Fuente: Información del sondeo realizado por el autor

Interpretación: La tabla 6 y figura 5 proyecta la cantidad y porcentaje de empleados del Gobierno Regional situada en San Martín en el 2018, según la jerarquía de valor de la variable cumplimiento de normas de sanción en su dimensión objetividad, donde se observa: 35 trabajadores sondeados que proyectan el 30% manifestaron que el nivel de objetividad en el proceso sancionatorio laboral del Gobierno Regional situada en San Martín es “Bajo”, 56 trabajadores (49%) que obtuvieron como la respuesta más frecuente que el nivel es “Regular”, solo 24 trabajadores (21%) manifiestan que el nivel de objetividad es “Alto”.

Tabla 7.

Cumplimiento de normas de sanción en su dimensión cumplimiento de normas y estatuto

Escala	Intervalo	Nº	%
Bajo	3 a 4	22	19%
Medio	5 a 6	65	57%
Alto	7 a 9	28	24%
Total		115	100%

Fuente: Información del sondeo realizado por el autor

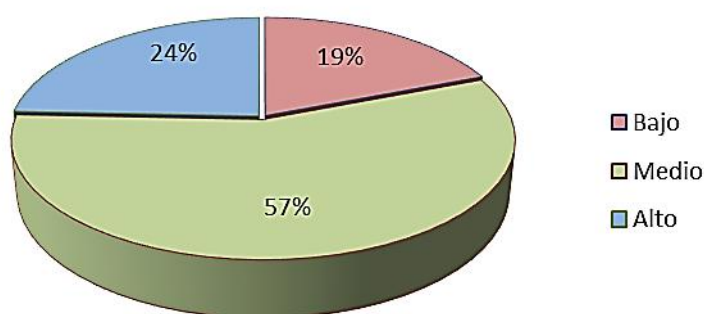


Figura 6. Cumplimiento de normas de sanción en su dimensión cumplimiento de normas y estatuto (%)

Fuente: Información del sondeo realizado por el autor

Interpretación: La tabla 7 y figura 6 proyecta la cantidad y porcentaje de trabajadores del Gobierno Regional situada en San Martín en el año 2018, según la jerarquía de valor de la variable cumplimiento de normas de sanción en su dimensión cumplimiento de normas y estatuto, donde se observa: 22

trabajadores sondeados que proyectan el 19% manifestaron que existe un nivel de cumplimiento “Bajo” en normas laborales y de su estatuto regido en el Gobierno Regional San Martín, 65 trabajadores (57%) que como respuesta más recurrente indica que el nivel es “Regular”, solo 28 trabajadores (24%) manifiestan que el nivel de cumplimiento es “Alto”.

Tabla 8.

Cumplimiento de normas de sanción en su dimensión transparencia

Escala	Intervalo	N°	%
Bajo	2 a 3	18	16%
Medio	3 a 4	71	61%
Alto	4 a 6	26	23%
Total		115	100%

Fuente: Información del sondeo realizado por el autor

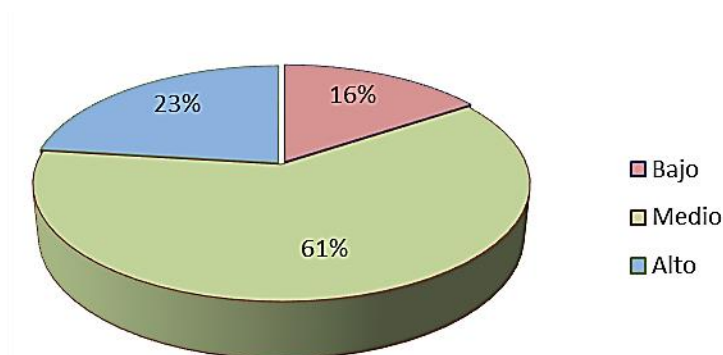


Figura 7. Cumplimiento de normas de sanción en su dimensión transparencia (%)

Fuente: Base de información del sondeo realizado por el autor

Interpretación: La tabla 8 y figura 7 proyecta la cantidad y porcentaje de empleados del Gobierno Regional situada en San Martín en el 2018, según la jerarquía de valor de la variable cumplimiento de normas de sanción en su dimensión transparencia, donde se observa: 18 empleados sondeados que proyectan el 16% indicaron que las normas de sanción en su dimensión transparencia regidos en el Gobierno Regional en San Martín es de un nivel “Bajo”, 71 empleados (61%) que como respuesta más recurrente indica que el nivel es “Regular”, solo 26 empleados (23%) indicaron el nivel es “Alto”.

Contrastación de hipótesis

Prueba de hipótesis

Hipótesis General

H_1 : Existe una relación directa y significativa entre el proceso de selección del personal y el cumplimiento de normas de sanción en los empleados del Gobierno Regional situada en San Martín – 2018.

H_0 : No existe una relación directa y significativa entre el proceso de selección del personal y el cumplimiento de normas de sanción a los empleados en el Gobierno Regional situada en San Martín – 2018.

Hipótesis específica 1

H_{11} : El proceso de selección del personal en el Gobierno Regional situada en San Martín, periodo 2018 es bueno.

Hipótesis específica 2

H_{21} : El nivel de cumplimiento de normas de sanción a los empleados en el Gobierno Regional situada en San Martín, año 2018 es alto.

IV. DISCUSIÓN

Proseguimos, ya que está presente investigación es de tipo descriptivo correlacional se manifiesta el argumento que se origina al analizar los resultados más importantes de la investigación:

Contando con el objetivo general del estudio, se comprobó que hay una relación directa y demostrativa entre el proceso de clasificación de los trabajadores y el cumplimiento de normas de sanción en los empleados del Gobierno Regional situado en San Martín – 2018; encontrándose una sig. Bilateral ($0,000 < 0,05$), refutando así la hipótesis nula (H_0) y aprobando la hipótesis alternante. Se manifestó un coeficiente de correlación de Pearson ($r = 0.855$) con puntaje de correlación alta y positiva; la relación es directa al nivel del 0.05, manifestando que el 85,5% del proceso de selección de los trabajadores está relacionado con el cumplimiento de normas de sanción (Ver tabla 1). Mediante el diagrama de dispersión, las dos variables obtienen una relación lineal positiva, en otras palabras, que las dos variables disminuyen o aumentan simultáneamente a un ritmo constante su valor, esto nos expresa que ambas variables están relacionadas de forma positiva y directa (Ver figura 1).

En cuanto al primer objetivo específico, sobre el proceso de clasificación de los trabajadores en el Gobierno Regional San Martín, año 2018; se manifestó que fue de un nivel regular al 52%, ya que tuvo como respuesta más recurrente por parte del sondeo a los empleados (Ver tabla 2), por otra parte, la tabla 4 proyecta un nivel regular del proceso de reclutamiento para el cubrimiento de puestos laborales al 54%, el 17% fue inadecuado, solo un 29% fue adecuado. La tabla 5 nos proyecta un nivel regular en los criterios evaluativos de selección para el cubrimiento de puestos laborales en un 50%, el 29% fue inadecuado, solo un 21% fue adecuado. Las dimensiones anteriormente dadas intervienen en el proceso de clasificación de los empleados, por esta razón estos resultados guardan relación con el estudio realizado por Vásquez, H. (2016) en su estudio de investigación, las calificaciones de la variable selección de personal fue del 12% con nivel regular, con un 78% nivel alto, de lo anterior 170 se refiere sobre la percepción de los empleados expresando un nivel de aceptación alto respecto a la variable de clasificación de los trabajadores. No obstante, Bravo, J. (2013) en su trabajo de investigación concluyó que los métodos de clasificación de los trabajadores

que más se vienen usando a nivel de empresas y otras organizaciones, son reconocidos como el método tradicional y el método moderno que intervienen de acuerdo a las requisitos del cargo en la organización. Se puede decir que las técnicas y procesos que se usan para la clasificación de los empleados es la idónea de acuerdo a los resultados obtenidos.

En cuanto al segundo objetivo específico, sobre el cumplimiento de normas de sanción a los empleados en el Gobierno Regional situado en San Martín, periodo 2018; se ubicó en la escala medio al 56%, ya que tuvo como respuesta más recurrente de parte de los trabajadores sondeados (Ver tabla 3), por otra parte, tabla 6 proyecta un nivel medio de objetividad en el proceso sancionatorio laboral del Gobierno Regional situada en San Martín con un 49%, el 30% fue bajo, solo un 21% fue alto. La tabla 7 proyecta un nivel medio de cumplimiento en normas laborales y de su estatuto al 57%, el 19% fue bajo, solo un 24% fue alto. La tabla 8 proyecta un nivel medio de transparencia en las normas de sanción al 61%, el 16% fue bajo, solo un 23% fue alto. Las dimensiones anteriores dadas influyen en el cumplimiento de normas de sanción, y de acuerdo a Cruz (2015), el empleador frente a los incumplimientos laborales del empleado tiene la potestad de sancionarlo en aquellos comportamientos que por omisión o acción signifiquen incumplimientos o faltas en sus obligaciones en el trabajo. No obstante, Jaimes (2016) sostiene que el derecho de aplicar sanciones pone ciertos límites, si no se trata de una potestad que pueda ser usada en forma arbitraria, sino que debe cumplir con los principios de imposibilidad, transitoriedad, proporcionalidad y contemporaneidad de la doble sanción.

V. CONCLUSIONES

Luego de presentar los resultados, interpretarlos y discutirlos, se concluyó que:

- 5.1** Existe una concordancia directa y demostrativa entre el proceso de clasificación de los trabajadores y el cumplimiento de normas de sanción en los trabajadores del Gobierno Regional San Martín – 2018; encontrándose una sig. bilateral ($0,000 < 0,05$), refutando así la hipótesis nula (H_0) y afirmando la hipótesis alternante (H_a). Se manifestó un coeficiente de correlación de Pearson ($r = 0.855$) con puntaje de correlación alta y positiva; ya que era notable la dependencia entre estas variables, mediante el diagrama de dispersión, las dos variables obtienen una relación lineal positiva, en otras palabras, que las dos variables disminuyen o aumentan simultáneamente a un ritmo constante su valor, esto nos expresa que ambas variables están relacionadas de forma positiva y directa.
- 5.2** El proceso de clasificación de los trabajadores en el Gobierno Regional San Martín – 2018, fue de un nivel regular al 52%, ya que tuvo como respuesta más recurrente, mientras que el 25% de trabajadores expresaron que el proceso de selección es adecuado.
- 5.3** El cumplimiento de normas de sanción a los empleados en el Gobierno Regional de San Martín en el periodo 2018, se puntuó en la escala medio al 56%, ya que tuvo como respuesta más recurrente, por otro lado el 23% de trabajadores indicaron que el nivel de cumplimiento es alto.

VI. RECOMENDACIONES

- 6.1** Con el presente trabajo lo que he querido investigar y analizar es cómo se está organizando el proceso de clasificación así como el cumplimiento de las normas de sanción por parte de los trabajadores del Gobierno Regional situada en San Martín y precisamente por esta razón es que he considerado conveniente que los funcionarios y/o servidores que cometan incumplimiento en este caso a las normas de sanción, se les deba imponer un castigo riguroso; es decir que sea sancionado con el debido procedimiento, ya que en estos tipos de incumplimiento no existe la falta de intención o voluntad pues está plenamente demostrado que quienes administran bienes del estado y atentan contra esos bienes lo hacen porque tienen la plena intención de realizar dichos actos.
- 6.2** Se recomienda al líder de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional de San Martín, mejorar la clasificación de los trabajadores en específico en los procesos tácticos y en el diseño de nuevas pruebas de inteligencia, psicológicas y entre otras actividades propias, que permitirán unificar criterios con el perfil deseado del personal, esto con el fin de que logren un correcto desempeño de sus actividades.
- 6.3** Se aconseja a los jefes de las áreas del Gobierno Regional San Martín, dar capacitaciones o conferencias a los trabajadores en el sector público en relación al cumplimiento del interés y deber de la población, para que tengan saberes sobre la obligación de aprender y ejercer con las normas de sanción establecidas por la institución. Asimismo, deben ser responsables con respecto a los beneficios en el ámbito a sus trabajadores para prevenir la imposición de sanciones en el trabajo.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abril, J. (2013). *Creación de una ordenanza municipal para garantizar el debido proceso previo a la sanción disciplinaria a los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato*. (Tesis de maestría). Universidad Técnica Particular de Loja; Loja, Ecuador.
- Abudinen, K. (2015). *Actuar con transparencia*. Fundación NU3, Barranquilla, Colombia.
- Atalaya, M. (2001). *Nuevos enfoques en selección de personal*. Revista de Investigación en Psicología. Obtenido de; http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion_psicologia/v04_n2/pdf/a10v4n2.pdf.pdf
- Bravo, J. (2013). *Los métodos de la selección efectiva del personal y su aplicación en la empresa*. (Tesis de maestría). Facultad de Ciencias de la Administración. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann; Tacna, Perú
- Cansinos, A. (2015). *Selección de personal y desempeño laboral*. (Tesis de maestría). Facultad de Humanidades, Universidad Rafael Landívar: Quetzaltenango, Guatemala.
- Castillo, A. (2006). *Reclutamiento de personal*. Obtenido de; https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/5532/71525382M_GADE_JULIO16%20PDF.pdf?sequence=1
- Chiavenato, I. (2016). *Administración de personal*. Quinta Edición. Obtenido de; <http://www.utntyh.com/wp-content/uploads/2009/09/RESUMEN-UNIDAD-5-CHIAVENATO.pdf>
- Conde, A. (2018). *Sanciones a los trabajadores por parte del empleador*. Revista Virtual el Observador.
- Corral, F. (2007). *Reclutamiento y selección por competencias*. Caracas, Venezuela Obtenido de; http://api.eoi.es/api_v1_dev.php/fedora/asset/eoi:48184/componente48180.pdf
- Cruz, R. (2015). *Sanciones en el ámbito laboral*. Escuela de Organización Industrial. Madrid

- Delgado, J. (2017). *Reclutamiento de personal. Gestión del talento humano como herramienta de competitividad en las empresas*. Obtenido de; <http://webquery.ujmd.edu.sv/siab/bvirtual/Fulltext/ADAG0000538/Capitulo%203.pdf>
- Economipedia. (2016). *Cumplimiento normativo*. Recuperado de. <http://economipedia.com/definiciones/cumplimiento-normativo.html>
- Ferro, M. (2010). *Las sanciones disciplinarias en el derecho laboral, requisitos y límites*. Estudio Jurídico Ferro. Perú.
- Funiber. (2017). *Documentos de estudio*. Universidad de Cataluña. Obtenido de; http://aprendeonline.udea.edu.co/lms/moodle/pluginfile.php/114098/mod_resource/content/0/SELECCION_DE_PERSONAL.pdf
- García, G. (2015). *La aplicación de sanciones disciplinarias de una empresa. Artículo Independiente*. Obtenido de <https://www.sage.com/es-es/blog/cuando-puede-una-empresa-aplicar-una-sancion-disciplinaria/>
- Jaimés, P (2016). *Sanciones en el ámbito laboral*. Recuperado de <https://www.monografias.com/trabajos102/sanciones-ambito-laboral/sanciones-ambito-laboral.shtml>.
- Ladino &, Orozco (2008). *Modelo de reclutamiento y selección de talento humano por competencias para los niveles jerárquicos directivo, ejecutivo y profesional de la Empresa de Telecomunicaciones de Pereira S.A.E.S.P.* Facultad de Ingeniería Industrial, Universidad Tecnológica de Pereira.
- León, M. (2015). *Aplicación de sanciones en una inspección en materia laboral y su incidencia en la situación financiera de la empresa negocios minerales E.I.R.L. en el periodo 2015*. (Tesis de grado). Facultad de Ciencias Económicas. Universidad Nacional de Trujillo; Trujillo, Perú.
- Lozano, G (2013). *Principio de la toma de decisiones Objetivas*. Impulso Constructores y Asociados. Perú
- Mallqui, G. (2015). *Optimización del proceso de selección e implementación de metodología técnica para la selección de personal operativo en una planta de confecciones de tejido de punto para incrementar la productividad*. (Tesis de grado). Facultad de Ingeniería Industrial. Universidad Nacional Mayor de San Marcos; Lima, Perú.

- Manual de Procedimientos Reclutamiento y Selección (2009). *Departamento Sub-Dirección de Recursos Humanos. Hospital Base Valdivia*. Obtenido de; https://www.hbvaldivia.cl/portal/wpcontent/uploads/2016/05/Manual_Reclutamiento_Seleccion.pdf
- Márquez, E. (2013). *La objetividad*. Revista Especial. México D.F, México.
- Moreno, A (2015). *Nuevos métodos de reclutamiento de personal*. Facultad de Ciencias Universidad Pontificia Comillas. Madrid, España.
- Murillo, J (2017). *La entrevista*. Obtenido de; [https://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/Met_Inves_Avan/Presentaciones/Entrevista_\(trabajo\).pdf](https://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/Met_Inves_Avan/Presentaciones/Entrevista_(trabajo).pdf)
- Murillo, P. (2015). *Sistema de reclutamiento y selección del personal para la cadena de supermercados "Mercamaxx" del Cantón Los Bancos, Provincia de Pichincha*. (Tesis de maestría). Facultad de Dirección de Empresas, Universidad Regional Autónoma de los Andes: Ambato, Ecuador.
- Palomino, S. (2017). *Capacitación a las autoridades del proceso administrativo disciplinarios para evitar sanciones incorrectas*. (Tesis de maestría). Facultad de ingeniería y Ciencias Económicas, Universidad Privada de Ica; Perú.
- PTC. (2007). *El cumplimiento normativo*. Hoja temática, Estados Unidos.
- Prendas, L. (2016). *Transparencia en el actuar, valor que enaltece*. Semanario Universidad.
- Quintana, J (2015). *La objetividad en los negocios*. Blog Emprendiendo e invirtiendo. Recuperado de. <https://josegregorioquintanapaez.blogspot.com/2015/06/objetividad-en-los-negocios-que-tan-importante-es.html>
- Quijano, A., & Silva, K. (2016). *Selección del personal y su relación con el desempeño laboral en la empresa de transportes CIVA - Chiclayo 2016* (Tesis de maestría). Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Señor de Sipán: Chiclayo, Perú.
- Universidad Católica (2016). *Selección y evaluación de personal*. Obtenida de; http://www.cec.pucp.edu.pe/docs/cursos_cortos/2011-4/contenido-Seleccion-Eval-Personal.pdf

Vallejo, J (1996). *El proceso de reclutamiento y selección de recursos humanos*. (Tesis de maestría). Facultad de Ingeniería Electrónica y Mecánica, Universidad Autónoma de Nuevo León. San Nicolás de la Garza, Nuevo León.

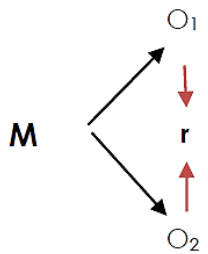
Zayas, P (2016). *Los fundamentos teórico metodológicos de la selección de personal*. Obtenido de; http://biblioteca.utec.edu.sv/siab/virtual/elibros_internet/55712.pdf

ANEXOS

Matriz de Consistencia

Título: “Proceso de selección del personal y su relación con el cumplimiento de normas de sanción a los trabajadores en el Gobierno Regional San Martín – 2018”

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación del proceso de selección del personal con el cumplimiento de normas de sanción a los trabajadores en el Gobierno Regional San Martín – 2018?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>-¿Cómo es el proceso de selección del personal en el Gobierno Regional San Martín - 2018?</p> <p>-¿Cómo es el cumplimiento de normas de sanción a los trabajadores en el Gobierno Regional San Martín – 2018?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Identificar la relación del proceso de selección del personal con el cumplimiento de normas de sanción a los trabajadores en el Gobierno Regional San Martín – 2018.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>-Determinar el proceso de selección del personal en el Gobierno Regional San Martín – 2018.</p> <p>-Determinar el cumplimiento de normas de sanción a los trabajadores en el Gobierno Regional San Martín – 2018.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Hi: Existe relación del proceso de selección del personal con el cumplimiento de normas de sanción a los trabajadores en el Gobierno Regional San Martín – 2018.</p> <p>Ho: No existe relación del proceso de selección del personal con el cumplimiento de normas de sanción a los trabajadores en el Gobierno Regional San Martín – 2018.</p>	<p>La técnica que se utilizó para la recolección y registro de la información para ambas variables es la encuesta, cuya técnica de recolección es a través de la información que proporcionarían los trabajadores del Gobierno Regional San Martín, periodo 2018. El mismo que ayudo a garantizar la obtención de datos directamente</p>

Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones	de la fuente.									
<p>El diseño es no experimental de nivel correlacional, porque los datos se recolectaron en un solo espacio y tiempo, con el propósito de describir y analizar las variables.</p>  <p>M = Representa a la muestra de estudio O₁ = Proceso de selección del personal</p>	<p>Población La población estuvo conformada por un total de 686 trabajadores del Gobierno Regional San Martín, periodo 2018.</p> <p>Muestra La muestra estuvo conformada por 115 trabajadores del Gobierno Regional San Martín, según la fórmula de tamaño de muestra es 115.23 sin embargo se realizó un redondeo máximo para mejor aplicación. El muestreo es de tipo probabilístico, debido que se consideraron los trabajadores nombrados y contratados que representaran un salto aleatorio hasta</p>	<table border="1" data-bbox="1209 367 1724 869"> <thead> <tr> <th data-bbox="1209 367 1460 422">Variables</th> <th data-bbox="1460 367 1724 422">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1209 422 1460 590" rowspan="2">Proceso de selección del personal</td> <td data-bbox="1460 422 1724 478">Reclutamiento</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1460 478 1724 590">Selección</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1209 590 1460 869" rowspan="3">Cumplimiento de normas de sanción</td> <td data-bbox="1460 590 1724 646">Objetividad</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1460 646 1724 813">Cumplimiento de Normas y Estatuto</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1460 813 1724 869">Transparencia</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Proceso de selección del personal	Reclutamiento	Selección	Cumplimiento de normas de sanción	Objetividad	Cumplimiento de Normas y Estatuto	Transparencia	<p>Considerando la naturaleza del problema y sus objetivos para la recolección de datos, se optó por utilizar dos instrumentos: dos cuestionarios con una escala ordinal de tipo Likert para obtener información necesaria, que permitirá tener mayor objetividad de las respuestas. Donde la escala ordinal para la variable Proceso de selección del personal es inadecuado, regular y adecuado con dos dimensiones:</p>
Variables	Dimensiones											
Proceso de selección del personal	Reclutamiento											
	Selección											
Cumplimiento de normas de sanción	Objetividad											
	Cumplimiento de Normas y Estatuto											
	Transparencia											

<p>O₂ = Cumplimiento de normas de sanción</p> <p>r = indica la relación entre ambas variables</p>	<p>completar el tamaño de la muestra óptimo.</p>		<p>Reclutamiento (9 ítems) y Selección (9 ítems). Para la variable Cumplimiento de normas de sanción, la escala ordinal es bajo, medio y alto con tres dimensiones: Objetividad (3 ítems), Cumplimiento de normas y estatuto (3 ítems) y Transparencia (2 ítems).</p>
--	--	--	---

Instrumentos de recolección de datos
CUESTIONARIO: PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL

I. Datos generales:

Nº de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

II. Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad conocer el proceso de selección del personal en el Gobierno Regional San Martín – 2018.

III. Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las cinco alternativas, la que sea la más apropiada para usted, para lo cual se le pide que conteste de manera objetiva las preguntas indicadas, marcando con una (X) en el recuadro que crea conveniente, teniendo en cuenta la siguiente escala valorativa:

1= Nunca 2= A veces 3= Siempre

Dimensiones	Ítems	Indicadores	Valoración		
			1	2	3
Reclutamiento	1	¿Considera que el encargado del proceso de reclutamiento cumple los criterios de realizar el proceso del puesto vacante?			
	2	¿Considera que el encargado del proceso de reclutamiento llena un formato indicando las características y requerimientos del puesto de trabajo?			
	3	¿Considera que se aplican medios de comunicación tanto interna como externa para divulgar la información?			
	4	¿Considera que se aplican diversos medios tecnológicos para la difusión de las vacantes para el área de recursos humanos del gobierno regional?			
	5	¿Considera que primero se realiza un reclutamiento interno para ofrecer una vacante en el área de recursos humanos del gobierno regional?			
	6	¿Considera que se registra la información de los candidatos a ocupar el puesto de trabajo?			

	7	¿Considera que el encargado del área de recursos humanos del gobierno regional evalúa la documentación que posee cada candidato?			
	8	¿Considera que se realiza el análisis y estudio de la información sobre el contenido y de las especialidades de cada postulante?			
	9	¿Considera que cada uno de los aspirantes que participaron en la convocatoria, tuvieron las mismas condiciones por parte del proceso de selección?			
Selección	10	¿Considera que existe verificación sobre el candidato que cubrirá el perfil establecido?			
	11	¿Considera que se proporciona al candidato toda la información que requiera sobre el puesto y el proceso de reclutamiento?			
	12	¿Considera que se evalúan las características del puesto y las características del individuo?			
	13	¿Considera que se evalúa las capacidades del postulante para el puesto de trabajo?			
	14	¿Considera que se compara la experiencia laboral, las practicas realizadas, los estudios y la productividad que demuestre tener un determinado puesto?			
	15	¿Considera que el evaluador realiza preguntas con relación al puesto al que postula?			
	16	¿Considera que se solicita documentos o pruebas que determinen que el postulante no posee ningún antecedente penal?			
	17	¿Considera que se toman en cuenta que el postulante tiene que estar sin ninguna dificultad mental y física para poder desempeñarse adecuadamente en labores?			
	18	¿Considera que la aceptación para el puesto de trabajo se realiza al postulante más idóneo?			

ANTES DE ENTREGAR EL CUESTIONARIO, REvisa QUE TODAS LAS PREGUNTAS HAYAN SIDO CONTESTADAS

¡Muchas gracias!

CUESTIONARIO: CUMPLIMIENTO DE NORMAS DE SANCIÓN

I. Datos generales:

Nº de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

II. Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad analizar el cumplimiento de normas de sanción a los trabajadores en el Gobierno Regional San Martín – 2018.

III. Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las cinco alternativas, la que sea la más apropiada para usted, para lo cual se le pide que conteste de manera objetiva las preguntas indicadas, marcando con una (X) en el recuadro que crea conveniente, teniendo en cuenta la siguiente escala valorativa:

1= Nunca

2= A veces

3= Siempre

Dimensiones	Ítems	Indicadores	Valoración		
			1	2	3
Objetividad	1	¿Considera que existe racionalidad en la toma de decisiones de sus superiores con respecto a las normas de sanción?			
	2	¿Considera que existe un trato igualitario al personal con respecto a las normas de sanción?			
	3	¿Considera que existe imparcialidad en el cumplimiento de las normas de sanción hacia un trabajador?			
Cumplimiento de normas y estatuto	4	¿Considera que la eficiencia del trabajador influye en el cumplimiento de las normas y estatuto de la Institución donde labora?			
	5	¿Considera que el buen comportamiento del trabajador influye en el cumplimiento de las normas y estatuto de la Institución donde labora?			
	6	¿Considera que el respeto mostrado por el trabajador hacia sus superiores influye en el cumplimiento de las normas y estatuto de la Institución donde labora?			

Transparencia	7	¿Considera que la comunicación efectiva que muestra el trabajador hacia sus compañeros y superiores influye en el cumplimiento de las normas de la Institución donde labora?			
	8	¿Considera que una rápida respuesta a los diversos cuestionamientos laborales mejora el ambiente laboral y en consecuencia existirá cumplimiento con las normas de la Institución donde labora?			

ANTES DE ENTREGAR EL CUESTIONARIO, REvisa QUE TODOS LAS PREGUNTAS HAYAN SIDO CONTESTADAS

¡Muchas gracias!



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: GUSTAVO RAMÍREZ GARCÍA
 Institución donde labora : UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
 Especialidad : LIC. EN EDUCACIÓN - METODOLOGO
 Instrumento de evaluación : Ficha de evaluación para medir la variable Cumplimiento de Normas de Sanción a los Trabajadores.
 Autor (s) del instrumento (s) : CLARA RUTH GLORIA MARILÚ VALVERDE CRUZ

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable; en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						46

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

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Las dimensiones e indicadores son coherentes con los ítems, por lo que el instrumento es aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.6 (Buena)

Tarapoto, 23 de setiembre de 2018

Gustavo Ramírez García
Dr. Gustavo Ramírez García
 DNI. 01109463

Sello personal y firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: GUSTAVO RAMÍREZ GARCÍA
Institución donde labora : UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Especialidad : LIC. EN EDUCACIÓN - METODOLOGO
Instrumento de evaluación : Ficha de evaluación para medir la variable Cumplimiento de Normas de Sanción a los Trabajadores.
Autor (s) del instrumento (s) : CLARA RUTH GLORIA MARILÚ VALVERDE CRUZ

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

Table with 6 columns: CRITERIOS, INDICADORES, 1, 2, 3, 4, 5. Rows include CLARIDAD, OBJETIVIDAD, ACTUALIDAD, ORGANIZACIÓN, SUFICIENCIA, INTENCIONALIDAD, CONSISTENCIA, COHERENCIA, METODOLOGÍA, and PERTINENCIA. A total score of 46 is indicated at the bottom.

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

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Las dimensiones e indicadores son coherentes con los ítem, por lo que el instrumento es aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.6 (Buena)

Tarapoto, 23 de setiembre de 2018

Signature and stamp of Dr. Gustavo Ramírez García, DNI. 01109463

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: RUBÉN LEONIDAS FERNÁNDEZ BOCANEGRA
 Institución donde labora : UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
 Especialidad : ABOGADO MAG. GESTIÓN PÚBLICA
 Instrumento de evaluación : Cuestionario para medir la variable Proceso de Selección del Personal
 Autor (s) del instrumento (s) : CLARA RUTH GLORIA MARILÚ VALVERDE CRUZ

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) -DEFICIENTE (2) -ACEPTABLE (3) -BUENA (4) -EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					46	

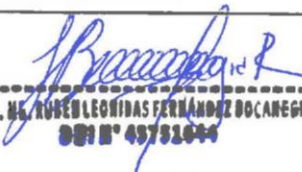
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Las dimensiones e indicadores son coherentes con los ítems, por lo que el instrumento es aplicable.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 46 BUENA

Tarapoto, 03 de Octubre de 2018



ABOG. NL. RUBÉN LEONIDAS FERNÁNDEZ BOCANEGRA
 OBI N° 49781644

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: RUBÉN LEONIDAS FERNÁNDEZ BOCANEGRA

Institución donde labora : UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Especialidad : ABOGADO MAG. GESTIÓN PÚBLICA

Instrumento de evaluación : Ficha de evaluación para medir la variable Cumplimiento de Normas de Sanción a los Trabajadores.

Autor (s) del instrumento (s) : CLARA RUTH GLORIA MARILÚ VALVERDE CRUZ

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) -DEFICIENTE (2) -ACEPTABLE (3) -BUENA (4) -EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					45	


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

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es aplicable.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 45 BUENA

Tarapoto, 03 de Octubre de 2018



ABOG. MAG. RUBÉN LEONIDAS FERNÁNDEZ BOCANEGRA
DNI N° 43751604

Sello personal y firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: LUIS FELIPE CABEZA MOLINA
 Institución donde labora : UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 Especialidad : ABOGADO MAG. GESTIÓN PÚBLICA
 Instrumento de evaluación : Cuestionario para medir la variable Proceso de Selección del Personal.
 Autor (s) del instrumento (s) : CLARA RUTH GLORIA MARILÚ VALVERDE CRUZ

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) -DEFICIENTE (2) -ACEPTABLE (3) -BUENA (4) -EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					45	

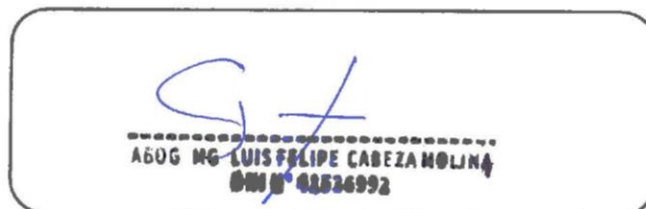
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es aplicable.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 45 BUENA

Tarapoto, 03 de Octubre de 2018



Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: LUIS FELIPE CABEZA MOLINA
 Institución donde labora : UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
 Especialidad : ABOGADO MAG. GESTIÓN PÚBLICA
 Instrumento de evaluación : Ficha de evaluación para medir la variable Cumplimiento de Normas de Sanción a los Trabajadores
 Autor (s) del instrumento (s) : CLARA RUTH GLORIA MARILÚ VALVERDE CRUZ

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) -DEFICIENTE (2) -ACEPTABLE (3) -BUENA (4) -EXCELENTE (5)

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

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es aplicable.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 47 BUENA

Tarapoto, 03 de Octubre de 2018



 ABOG MAG. LUIS FELIPE CABEZA MOLINA
 DNI N° 41536992

Sello personal y firma

Índice de confiabilidad

Variable: Proceso de selección del personal

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos	0	0,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Base de datos – SPSS VER 24.

Estadísticos totales de elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
ITEM1	23,20	27,642	,606	,877
ITEM2	23,15	29,397	,247	,888
ITEM3	23,10	25,884	,665	,873
ITEM4	23,25	26,303	,746	,871
ITEM5	23,15	29,397	,247	,888
ITEM6	23,20	27,642	,606	,877
ITEM7	23,40	29,200	,420	,883
ITEM8	23,20	29,221	,290	,887
ITEM9	23,20	27,642	,606	,877
ITEM10	23,20	27,642	,606	,877
ITEM11	23,30	27,484	,712	,874
ITEM12	22,95	27,313	,453	,883
ITEM13	23,20	27,642	,606	,877
ITEM14	23,15	29,397	,247	,888
ITEM15	23,10	25,884	,665	,873
ITEM16	23,25	26,303	,746	,871

ITEM17	23,15	29,397	,247	,888
ITEM18	23,20	27,642	,606	,877

Fuente: Base de datos – SPSS VER 24.

Variable: Cumplimiento de normas de sanción

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos	0	0,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Base de datos – SPSS VER 24.

Estadísticos totales de elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
ITEM1	17,50	26,957	,742	,925
ITEM2	17,54	25,303	,811	,922
ITEM3	17,75	26,457	,853	,919
ITEM4	17,63	28,158	,680	,928
ITEM5	17,54	26,520	,768	,924
ITEM6	17,63	28,592	,547	,935
ITEM7	17,67	27,884	,691	,928
ITEM8	17,58	28,601	,646	,930
ITEM9	17,54	26,694	,816	,921
ITEM10	17,50	26,609	,792	,922

Fuente: Base de datos – SPSS VER 24.

“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

CARTA N° 376 -2018-GRSM/OGP.

Moyobamba, 03 de octubre del 2018.

Señorita:

Clara Ruth Gloria Marilú Valverde Cruz
Urb. Santa Clotilde Mz C Lt 28 - Moyobamba

Ciudad.-

Asunto : Autorización para Aplicación de Encuesta.

Ref : Carta SN, de fecha 01 de octubre del 2018. Exp: 001-2018078175

De mi consideración:

Me dirijo a usted, para saludarla cordialmente y al mismo tiempo dar respuesta a lo solicitado mediante el documento de la referencia, con el cual solicita autorización para aplicar una encuesta a los trabajadores contratados bajo los regímenes 276 y 1057 – CAS de la Sede Central del Gobierno Regional San Martín, como parte de sus estudios de Maestría en Gestión Pública en la Universidad Cesar Vallejo – Tarapoto.

En ese sentido la Oficina de Gestión de las Personas, comunica que se estará brindando las facilidades para que pueda realizar la aplicación de su encuesta, y pueda cumplir con lo requerido por su centro de estudios.

Agradeciéndole por anticipado la atención que le brinde a la presente, me suscribo de usted.

Atentamente,



GOBIERNO REGIONAL
SAN MARTÍN

[Handwritten Signature]
Lic. Roberto López Cahuaza
Director Oficina de Gestión de las Personas



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Valverde Cruz Clara Ruth Gloria Marilú

D.N.I. : 70442657

Domicilio : Jr. Alonso de Alvarado N° 425 - Moyobamba

Teléfono : Fijo : Móvil : 965361625

E-mail : CRGM2657@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestra

Mención : Gestión Pública

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Valverde Cruz Clara Ruth Gloria Marilú

Título de la tesis:

"Proceso de selección del personal y su relación con el cumplimiento de normas de sanción a los trabajadores en el Gobierno Regional San Martín - 2018"

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha : 29 de marzo 2019

Preparando la



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE GESTIÓN PÚBLICA

“Proceso de selección del personal y su relación con el cumplimiento de normas de sanción a los trabajadores en el Gobierno Regional San Martín - 2018”

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTORA:

Br. Clara Ruth Gloria Marilú Valverde Cruz

ASESOR:

Dr. Gustavo Ramirez García

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Políticas Públicas

Resumen de coincidencias

20 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias


1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	16 %	>
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1 %	>
3	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %	>
4	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %	>
5	dspace.utpl.edu.ec Fuente de Internet	<1 %	>
6	www.iglesiadedios.co... Fuente de Internet	<1 %	>
7	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %	>
8	theibfr.com Fuente de Internet	<1 %	>
9	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %	>
10	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %	>
11	Entregado a Aliat Unive... Trabajo del estudiante	<1 %	>


ACTA DE APROBACION DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Gustavo Ramírez García, asesor del curso de desarrollo del trabajo de investigación y revisor de la tesis del estudiante: **Clara Ruth Gloria Marilú Valverde Cruz**, titulada: **“Proceso de selección del personal y su relación con el cumplimiento de normas de sanción a los trabajadores en el Gobierno Regional San Martín - 2018”**, constato que la misma tiene un índice de similitud de 20 % verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin con fecha de entrega 06-09-2019.

El suscrito analizó 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 por la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, 06 de setiembre de 2019



Dr. Gustavo Ramírez García
 **DNI. 01109463**
CPPe. 0348647



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

Dra. Rosa Mabel Contreras Julián

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:
CLARA RUTH GLORIA MARILÚ VALVERDE CRUZ

INFORME TITULADO:

“PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL Y SU RELACIÓN CON EL CUMPLIMIENTO DE NORMAS DE SANCIÓN A LOS TRABAJADORES EN EL GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN -2018”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestra en Gestión Pública

SUSTENTADO EN FECHA: 23 de enero del 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por unanimidad



Dra. Rosa Mabel Contreras Julián
CPPe: 0324802