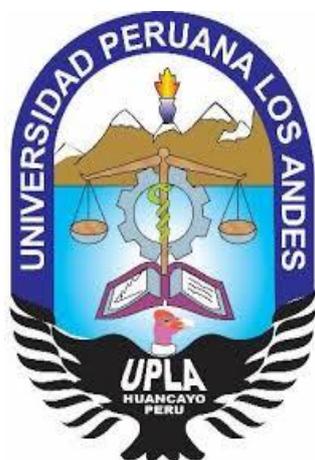


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

Proceso de Selección y Gestión del Rendimiento del Talento Humano de la Oficina de Abastecimiento y Servicios Auxiliares - Gobierno Regional - Junín - 2018

Para Optar : Título Profesional de Licenciada en Administración

Autor : Bach. Chávez Ricaldi Greysi Jezabel

Asesor : Dr. Orellano Apolinario Enrique Antonio

Línea de Investigación Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de Inicio y Culminación : 13.04.2019 – 12.04.2020

Huancayo – Perú
2022

ASESOR:

LIC. ENRIQUE ANTONIO ORELLANO APOLINARIO

DEDICATORIA

Mi tesis es el efecto de la dedicación y esfuerzo de años de estudio, por ello dedico este trabajo de investigación a mis padres por haber confiado en mí, por sus consejos y por ser pilares de mi formación profesional, gracias los quiero.

GREYSI

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento a la Universidad Peruana los Andes al darme la oportunidad de formarme como profesional en Administración durante los cinco años, a los docentes quienes brindan sus conocimientos, apoyo, asesorías gracias por hacer de mí una persona profesional con servicio a la sociedad.

Así mismo mi agradecimiento al Gobierno Regional por permitirme realizar la presente investigación, brindándome su personal el tiempo que he requerido para recaudar la información necesaria que ayudo a consolidar la tesis.

LA AUTORA

INDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE	v
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	xi
CAPITULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACION	13
I. PLANTEAMIENTO, SISTEMATIZACIÓN Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	13
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	13
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	16
1.2.1. Problema General	16
1.2.2. Problemas Específicos	16
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.3.1. Objetivo General	17
1.3.2. Objetivos Específicos	17
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	18
1.4.1. Justificación Teórica	18
1.4.2. Justificación Práctica	19
1.4.3. Justificación Metodológica	19
1.4.4. Justificación Social	19
1.4.5. Justificación de Conveniencia	19
1.5. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	20
1.5.1. Delimitación Espacial	20
1.5.2. Delimitación Temporal	20
1.5.3. Delimitación Conceptual o Temática	20
CAPITULO II: MARCO TEORICO	21
II. MARCO TEÓRICO	21
2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO	21
2.2. BASES TEÓRICAS	32
2.3. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS	45
2.4. HIPÓTESIS Y VARIABLES	48
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL	48

2.4.2. HIPOTESIS ESPECIFICAS	48
2.5. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	51
CAPITULO III: METODOLOGIA	53
III. METODOLOGÍA	53
3.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	53
3.2. TIPO DE LA INVESTIGACIÓN	54
3.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN	55
3.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	55
3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA	56
3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	57
3.6.1. Técnicas de Recolección de Datos	57
3.6.2. Instrumentos de Recolección de Datos	57
3.7. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS (MODELO)	58
CAPITULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACION	59
IV. ANALISIS Y DICUSION DE RESULTADOS	59
4.1. PRESENTACION DE RESULTADOS EN TABLAS, GRAFICOS, FIGURAS, ETC.	59
4.2. DISCUSION DE RESULTADOS	77
CONCLUSIONES	84
RECOMENDACIONES	86
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	87
ANEXOS	91
· MATRIZ DE CONSISTENCIA	91
· CONSIDERACIONES ÉTICAS	93
· INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS	94

INDICE DE TABLAS

Tabla N° 1: Población	56
Tabla N° 2: Correlación entre Proceso de selección y Gestión del rendimiento	61
Tabla N° 3: Correlación entre Proceso de selección y Planificación	64
Tabla N° 4: Correlación entre Proceso de selección y Establecimiento de metas y compromisos	67
Tabla N° 5: Correlación entre Proceso de selección y Seguimiento	70
Tabla N° 6: Correlación entre Proceso de selección y Evaluación	73
Tabla N° 7: Correlación entre Proceso de selección y Evaluación	76

INDICE DE FIGURAS

Figura N° 1: Zonas de rechazo y no rechazo de la hipótesis nula general	61
Figura N° 2: Decisión de la hipótesis nula general.	62
Figura N° 3: Zonas de rechazo y no rechazo de la hipótesis nula específica	64
Figura N° 4. Decisión de la hipótesis nula general.	65
Figura N° 5: Zonas de rechazo y no rechazo de la hipótesis nula específica	67
Figura N° 6: Decisión de la hipótesis nula general.	68
Figura N° 7: Zonas de rechazo y no rechazo de la hipótesis nula específica	70
Figura N° 8: Decisión de la hipótesis nula general.	71
Figura N° 9: Zonas de rechazo y no rechazo de la hipótesis nula específica	73
Figura N° 10: Decisión de la hipótesis nula general.	74
Figura N° 11: Zonas de rechazo y no rechazo de la hipótesis nula específica	76
Figura N° 12: Decisión de la hipótesis nula general.	77

RESUMEN

El trabajo de investigación se realizó en el Gobierno Regional, en la oficina de abastecimiento y servicios auxiliares. Es importante considerar que actualmente la Administración Pública requiere de procedimientos para elegir al personal y garanticen la buena gestión hasta comprobar los resultados basados en sus objetivos organizacionales, por ello la presente investigación formula el problema principal siendo ¿Cuál es la relación entre el proceso de selección y la gestión del rendimiento del talento humano de la oficina de abastecimiento y servicios auxiliares del Gobierno Regional de Junín en el año 2018? Planteando el objetivo general de establecer la relación que existe entre el proceso de selección y la gestión del rendimiento del talento humano de la oficina de abastecimiento y servicios auxiliares del Gobierno Regional de Junín en el año 2018.

La metodología utilizada fue el método científico, así mismo es de tipo básica, en un nivel correlacional, con un diseño descriptivo correlacional, en cuanto a la población se consideró 50 empleados de la oficina de abastecimiento y servicios auxiliares del Gobierno Regional, el instrumento que ayudo a la recolección de los datos fue el cuestionario en una escala de Likert, siendo validado por juicios de tres expertos para luego ser aplicados al total de la población, procesando con la ayuda los procedimientos estadísticos.

Los resultados obtenidos a un nivel de significancia del 0,05 fue que no existe una relación directa entre el proceso de selección y la gestión del rendimiento de los colaboradores de la oficina de abastecimiento y servicios auxiliares del Gobierno Regional de Junín en el año 2018. Demostrando que el proceso de selección en la institución estudiada no se relaciona con los procedimientos que se aplica para lograr los resultados esperados.

Palabras claves: Proceso de Selección, Gestión del Rendimiento.

ABSTRACT

The research work was carried out in the Regional Government, in the office of supplying and auxiliary services. It is important to consider that currently the Public Administration requires processes to choose personnel and ensure good management until the results are verified based on their organizational objectives, so the present investigation formulates the main problem being: What is the relationship between the selection process and the management of the human talent performance of the supply and auxiliary services office of the Regional Government of Junín in 2018?. Raising the general objective of establishing the relationship that exists between the selection process and the performance management of human talent of the office of supply and auxiliary services of the Regional Government of Junín in the year 2018.

The methodology used was the scientific method, likewise it is of a basic type, on a correlational level, with a correlational descriptive design, in terms of population, it was considered 50 employees of the supply office and auxiliary services of the Regional Government, the instrument that I help to collect the data was the questionnaire on a Likert scale, being validated by judgments of three experts and then applied to the total population, processing with the help of statistical procedures.

The results obtained at a level of significance of 0.05 was that there is no direct relationship between the selection process and the performance management of the employees of the supply and auxiliary services office of the Regional Government of Junín in 2018. Demonstrating that the selection process in the institution studied is not related to the procedures applied to achieve the expected results.

Keywords: Selection Process, Rendiment Management.

INTRODUCCIÓN

En la administración pública es necesario contar con una organización objetiva, profesionalizada, cuyos logros se refleje en los servicios otorgados a la ciudadanía, esto es una idea ambiciosa que trasluce la Ley del Servicio Civil, pero las instituciones públicas no se desarrollan en culturas abiertas, esto ocurre en el Gobierno Regional de Junín, generando el interés de la tesista en investigar la relación que existe entre el procesos de selección y la gestión del rendimiento del talento humano de la oficina de abastecimiento y servicios auxiliares en el año 2018.

El contenido de la tesis está conformado por cuatro capítulos, los cuales se explica a continuación:

El primer capítulo es sobre el planteamiento, sistematización y formulación del problema donde se toma en cuenta el problema principal siendo, ¿Cuál es la relación entre el proceso de selección y la gestión del rendimiento del talento humano de la oficina de abastecimiento y servicios auxiliares del Gobierno Regional de Junín en el año 2018? Así mismo se plantea el objetivo del trabajo, quien busca establecer la relación que existe entre el proceso de selección y la gestión del rendimiento del talento humano de la oficina de abastecimiento y servicios auxiliares del Gobierno Regional de Junín en el año 2018.

El segundo Capítulo señala el marco teórico, considerando los antecedentes relevantes, bases teóricas basadas en autores, normas, leyes, que apoyaron y respaldaron el proceso de la investigación, así mismo contiene el planteamiento de las hipótesis, siendo: Existe una relación directa y significativa entre el proceso de selección y la gestión del rendimiento del Talento Humano de la oficina de abastecimiento y servicios auxiliares del Gobierno Regional de Junín en el año 2018.

En el tercer capítulo habla sobre la metodología de estudio, siendo como método general el científico, el tipo de investigación es básica, en un nivel descriptivo correlacional.

El contenido del cuarto capítulo es denominado resultados de la investigación donde se menciona el análisis y discusión de resultados, tomando en cuenta las técnicas de procedimientos y análisis de datos.

La última parte contiene las conclusiones, recomendaciones y anexos que apoyan y respaldan la investigación.

La Autora.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO, SISTEMATIZACIÓN Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema.

En estos tiempos a nivel mundial la selección de personal es un punto estratégico para involucrar a una organización a las personas que cuentan con el profesionalismo, especialización, compromiso, dispuestos a exigencias gerenciales; son llamados actualmente, talento humano; razón por la cual han decidido invertir sus esfuerzos en la cualificación del proceso de selección con la finalidad de generar nuevas metodologías que ayuden a la captación de personal idóneo.

En la Administración Pública es indispensable que los funcionarios sean elegidos de manera transparente que garanticen los principios de igualdad y mérito que los propios postulantes obtuvieron, nadie debe ser discriminado, si reúne los requisitos solicitados por un concurso público, en su acceso al proceso selectivo y una vez de ser evaluado y seleccionado debe tener la garantía de ser aceptado, contratado y permanecer en el puesto.

Actualmente en nuestro país en el sector público prevalece la idea de evadir el procedimiento que indican las normas donde explica claramente los requerimientos del puesto al cual pueden postular las personas que tienen el perfil y por qué ocurre esto, es

acaso que ingresar a un puesto de trabajo en el sector público es conveniente para muchos, quizás aclare los siguientes autores:

Abanto, C. y Paitán, J. (2017, p. 11) Hablar de una reforma de empleo público para muchos era hablar de viejo ideal o, simplemente, de un mito. Sin embargo, este viejo ideal se empezaría a gestar en el año 2008 y concretar, de manera efectiva, el año 2013, con la entrada en vigencia de un nuevo y único régimen laboral en la administración pública como es el Servicio civil regulado por la Ley N° 30057 que refleja la persistencia de la influencia del Derecho del Trabajo en el seno de una organización pública, pero que no significa su privatización.

El mismo autor hace un análisis que si es necesario esta reforma, según la Autoridad Nacional del Servicio Civil (encargado del sistema Administrativo de Gestión De Recursos Humanos), en el diagnóstico actual del empleo público peruano, menciona que existe más de 1,4 millones de servidores públicos trabajando en los tres niveles de gobierno con los que cuenta el sistema de gestión pública: nacional, regional y local, anualmente ingresan más de 50 mil nuevas personas, quienes incrementan la planilla pública por más de mil millones de soles anuales, lo que representa un desproporcionado gasto para el país.

Como considerar que la persona elegida cumple a cabalidad sus labores, esto se refleja en el desempeño esmerado y comprometido, pero muchos tenemos una opinión tal como observamos actualmente a los empleados públicos como burócratas, deficientes y poco confiables.

Tamashiro, María del Pilar (Publicación 13 de noviembre del 2015) Explica que: La Evaluación del Desempeño es la herramienta que permite gestionar el rendimiento y por tanto la reforma hacia un Estado valorado por su servicio a la sociedad. Esta

herramienta cambia las mentes, revoluciona viejos paradigmas, brindan una oportunidad para evolucionar constantemente en lo personal y profesional. Desarrolla naturalmente en los individuos y grupos, la flexibilidad, la adaptación al cambio, la autorregulación, la orientación a los resultados, y por supuesto, todas aquellas competencias que conscientemente cada entidad pública pretenda reforzar. Por tanto, evoluciona organizaciones, y finalmente comunidades.

Al implementar mecanismos de evaluación de personal que gestiona el rendimiento de diferentes regímenes laborales del sector público ha sido uno de los temas menos investigados, abordados y olvidados.

Abanto, C. y Paitán, J. (2017, p. 196) Considera que siempre existió un proceso de evaluación en el ingreso o periodo de prueba del personal en la administración pública, dependiendo el régimen laboral al cual pertenezca y no durante el desarrollo de sus funciones. Este último tipo de evaluación fue incorporado en el nuevo régimen del Servicio civil, con el propósito de que la administración pública cuente con servidores civiles que desempeñen sus funciones con eficiencia y calidad.

En el Gobierno Regional de Junín cuenta con el Manual de Organización y Funciones (MOF), siendo este un instrumento de gestión normativo que detalla las funciones específicas a nivel un de cargo o puesto de trabajo desarrollándose a partir de la estructura orgánica y funciones generales plasmadas en el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), y a los requerimientos de cargos considerados en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP).

El MOF debe conservar estrecha coherencia con la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, el ROF y CAP, de modo que considera además los procedimientos, plazos

y exigencias de la normatividad de los diferentes sistemas administrativos del sector público.

El proceso de cambio de las políticas y normatividad en el Gobierno Regional Junín exige que en forma periódica se revise y evalúe la vigencia del Manual de Organización y Funciones, dejando abierta la posibilidad de su modificación permanente. Dicho ajuste será realizado con mayor acierto, si cuenta con el aporte de los directos responsables de cada Unidad Orgánica, contando así con un documento de gestión vigente que contribuya en forma real y efectiva al logro de la misión y visión institucional.

1.2. Formulación del Problema.

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre el proceso de selección y la gestión del rendimiento del talento humano de la oficina de abastecimiento y servicios auxiliares del Gobierno Regional de Junín en el año 2018?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿Qué relación existe entre el proceso de selección y la planificación del talento humano de la oficina de abastecimiento y servicios auxiliares del Gobierno Regional de Junín en el año 2018?
- ¿Qué relación existe entre el proceso de selección y el establecimiento de metas y compromisos del talento humano de la oficina de abastecimiento y servicios auxiliares del Gobierno Regional de Junín en el año 2018?

- ¿Qué relación existe entre el proceso de selección y el seguimiento del talento humano de la oficina de abastecimiento y servicios auxiliares del Gobierno Regional de Junín en el año 2018?
- ¿Qué relación existe entre el proceso de selección y la evaluación del talento humano de la oficina de abastecimiento y servicios auxiliares del Gobierno Regional de Junín en el año 2018?
- ¿Qué relación existe entre el proceso de selección y la retroalimentación del talento humano de la oficina de abastecimiento y servicios auxiliares del Gobierno Regional de Junín en el año 2018?

1.3. Objetivos de la Investigación.

1.3.1. Objetivo General.

Establecer la relación que existe entre el proceso de selección y la gestión del rendimiento del talento humano de la oficina de abastecimiento y servicios auxiliares del Gobierno Regional de Junín en el año 2018

1.3.2. Objetivos Específicos.

- Identificar la relación que existe entre el proceso de selección y la planificación del talento humano de la oficina de abastecimiento y servicios auxiliares del Gobierno Regional de Junín en el año 2018.
- Identificar la relación que existe entre el proceso de selección y el establecimiento de metas y compromisos del talento humano de la oficina de abastecimiento y servicios auxiliares del Gobierno Regional de Junín en el año 2018.

- Identificar la relación que existe entre el proceso de selección y el seguimiento del talento humano de la oficina de abastecimiento y servicios auxiliares del Gobierno Regional de Junín en el año 2018.
- Identificar la relación que existe entre el proceso de selección y la evaluación del talento humano de la oficina de abastecimiento y servicios auxiliares del Gobierno Regional de Junín en el año 2018
- Identificar la relación que existe entre el proceso de selección y la retroalimentación del talento humano de la oficina de abastecimiento y servicios auxiliares del Gobierno Regional de Junín en el año 2018

1.4. Justificación de la Investigación.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014, p. 40) Quienes manifiestan que toda investigación tiene una justificación el por qué se desarrolla. Es evidente que al realizar una investigación es con el propósito de generar nuevos conocimientos, nuevas teorías, justificando así la significancia que tiene. Por lo tanto se explica las justificaciones que llevo la presente investigación.

1.4.1. Justificación Teórica.

La investigación llevada a cabo sirve para refutar otras investigaciones similares, así mismo como un modelo teórico y para conocimiento e información para próximas investigaciones que se realicen en la localidad o quizás a nivel nacional.

1.4.2. Justificación práctica.

La investigación tiene carácter práctico porque los resultados del objetivo planteado que no existe relación entre el proceso de selección y la gestión del

rendimiento, es un punto de partida para las mejores decisiones que se quieran tomar en otras instituciones, referente al tema.

1.4.3. Justificación metodológica.

Para la presente investigación se utilizaron instrumentos que sirvieron para la recolección de datos e información para luego ser analizados, los mismos que fueron guiados por el método científico.

1.4.4. Justificación social.

La investigación propone medidas a la institución a tomar decisiones sobre el adecuado proceso de selección y como gestionar el rendimiento del talento humano ya que actualmente no hay trabajos similares que se puedan difundir, en tal sentido es trascendental ya en beneficio a la sociedad.

1.4.5. Justificación de conveniencia.

Los resultados de la investigación se darán a conocer al Gobierno Regional de Junín porque estará enfocado a una problemática que actualmente existe en dicha institución.

1.5. Delimitación de la Investigación.

1.5.1. Delimitación Espacial.

El desarrollo de la investigación se llevó a cabo en el Gobierno Regional del departamento de Junín, provincia de Huancayo, exactamente en las oficinas de abastecimiento y servicios auxiliares.

1.5.2. Delimitación Temporal.

El proyecto de investigación se da inicio hace meses atrás en base al tiempo de permanencia laboral de la autora de esta investigación, con un diagnóstico realizado se toma la decisión de investigar y desarrollar.

1.5.3. Delimitación Conceptual o Temática.

La investigación se desarrolló tomando en cuenta el proceso de selección y cómo se gestiona el rendimiento del talento humano que labora en la oficina de abastecimiento y servicios auxiliares del Gobierno Regional de Junín en el año 2018.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del Estudio.

2.1.1 Antecedentes Internacionales.

Entre los antecedentes internacionales los cuales ayudaron a la investigación se menciona a continuación:

Murillo, P. (2015) Presenta su tesis titulado “*Sistema de Reclutamiento y Selección del Personal para la Cadena de Supermercados Mercamax del Cantón los Bancos, Provincia de Pinchincha*”, de la Universidad Regional Autónoma de los Andes de la Facultad de Dirección de Empresas, carrera de Administración de Empresas y Negocios, Ecuador. Teniendo el objetivo de estudio de diseñar un sistema de selección y reclutamiento de personas que para mejorar el desempeño laboral. Llegando a las conclusiones siguientes:

La falta de un análisis de puesto, sobre todo el perfil profesional que se necesita y estar enmarcado, provoca la equivocación al monto de seleccionar al personal.

Es de desconocimiento de las técnicas del proceso de selección, hace que sea incorrecta la estructuración de la entrevista personal, por lo tanto la verificación de las respuestas obtenidas no son las verdaderas.

Al no existir un procedimiento adecuado en el reclutamiento, selección de personal perjudica todo los pasos a seguir al momento de contratar, así mismo esto causa efectos negativos en el desempeño laboral, disminuyendo la productividad de la organización.

Antúnez, Y. (2015) La tesis que presenta sobre rendimiento laboral cuyo título es: *“El clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del área de caja de las agencias de servicios bancarios Banesco ubicadas en la ciudad de Maracay, Estado Aragua”*. De la Universidad de Carabobo de Venezuela. Entre sus objetivos planteados se encuentra establecer el rendimiento de los colaboradores del área de caja de las agencias de servicio bancario. Lo cual ayuda a la investigación con las conclusiones a las que llega.

Donde menciona que existe otros factores como: la motivación, la satisfacción, el liderazgo son elementos importante en el ambiente laboral, en un diario trabajo que realizan. Motivo para mejorar ese ambiente laboral y los colaboradores pueda percibir, laborar y sea con eficiencia, eficacia, generando mayor productividad.

La forma de determinar el nivel de rendimiento del talento humano que trabajan en el área de caja de las agencias de servicios bancarios Banesco, demuestra entre las conclusiones de la tesis, que los colaboradores muestran conocimiento, habilidades, destrezas, buena formación, esto se refleja en las metas que logran

alcanzar por la organización, así mismo realizan evaluación del desempeño cuyo resultado genera estimular a los colaboradores.

Pesantez H. (2014) con su tesis titulada *“El proceso de reclutamiento y selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio de Pujili”*. De la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Donde menciona el objetivo de estudio siendo establecer si influye el proceso de reclutamiento y selección en el desempeño laboral.

Entre las conclusiones se puede mencionar:

Al investigar los resultados arrojaron que el conocimiento es un factor esencial en el personal que laboran en la Municipalidad, así mismo cuenta la experiencia laboral para quienes ingresan al sector estatal, es determinante que el departamento de Recursos Humanos valora nuevos talentos.

Las herramientas identificadas como único medio para seleccionar al personal es al momento de evaluarlos, son las pruebas de conocimiento, dejando de lado las habilidades, competencias y la personalidad que cuenta los trabajadores de la municipalidad.

Por último se demuestra a través de una entrevista directa, que la mayoría de trabajadores o funcionarios de la municipalidad, no se encuentran ubicados en el puesto de trabajo de acuerdo a su potencial y profesión.

Soto, M. y Rebuffo, E. (2007) En la tesis presentado por los autores *“Reclutamiento, Selección, contratación e Inducción de Personal en el Ministerio de Vivienda y Urbanismo desde la aplicación de la nueva Ley”*.

Universidad Academia de Humanismo Cristiano de Santiago de Chile. Tienen la investigación el propósito de describir los procesos y procedimientos para conocer como se ha desarrollado el reclutamiento, selección y contratación del personal, así mismo analizar los cambios que provoco la Ley 19882 en dicho proceso del trato laboral.

Las conclusiones que llegan en la tesis sobre el proceso de selección son:

Existe deficiencia en el proceso de selección por no contar con un manual de procedimientos que estandarice y los normalice, para que las unidades que requieran contratar personal deban utilizar los criterios emitidos y estandarizados por la institución pública, que sería el departamento de recursos humanos.

Se producen o existen descoordinaciones entre las unidades a la hora de unificar criterios, lo cual dificulta que se realice una gestión en forma eficiente y eficaz. Estas dificultades quedan reflejadas en la etapa de selección, demostrando que no se cumple una serie de procedimientos, que implica la comunicación con otras unidades que forman parte del proceso.

2.1.2 Antecedentes Nacionales.

Quijano, A. y Silva, K. (2016) Las bachilleres mencionadas presentan la tesis para optar el título profesional de Licenciadas en Administración con el título de: *“Selección de Personal y su relación con el Desempeño Laboral en la empresa de Transportes CIVA-Chiclayo 2016”*. De la Universidad Señor de Sipán de Chiclayo. Con la finalidad de establecer la relación que existe entre la

selección personal y el desempeño laboral mediante el análisis del proceso de selección y la evaluación del desempeño laboral.

Concluyen:

Que de acuerdo la correlación de Pearson, existe relación positiva media (0.687) entre las variables de estudio selección de personal con sus dimensiones y el desempeño laboral, siendo así rechazada la hipótesis nula y aceptada la hipótesis alterna.

En la empresa investigada como es CIVA, se comprueba que el proceso de selección no es la adecuada ya que las técnicas que utilizan no son las más recomendadas, para ello el investigador recomienda utilizar nuevos diseños de pruebas, evaluación psicológicas, pruebas de conocimiento para que la elección del potencial humano que desea pertenecer a la empresa en mención, sea eficiente y eficaz.

Huamán, R. (2016) Con la tesis que presenta el bachiller titulada: *“Prácticas de Recursos Humanos y su relación con el Rendimiento de los Trabajadores del Gobierno Regional La Libertad, año 2016”* de la Universidad César Vallejo de Trujillo. La investigación es en nivel correlacional, que busca la relación que existe entre las prácticas de los recursos humanos y el rendimiento de los trabajadores, esto en el Gobierno Regional de la Libertad. La tesis ayuda en la investigación con las conclusiones que a continuación se cita:

Es evidente la relación reglada y directa entre las variables de estudio, determinado con la ayuda de Spearman (0,558), significa que es importante las

prácticas del recurso humano, sobre todo en el proceso de selección y la formación de las personas elegidas para el puesto.

Se demuestra que a un útil y aprovechable proceso de selección de personal, habrá un buen nivel de rendimiento laboral, esto lleva a tomar en cuenta las funciones que cada área tiene para no equivocarse en elegir y pueda ocupar el puesto de la dependencia que requiere en el Gobierno Regional.

Así mismo resulta considerable y fundamental la formación de los trabajadores para lograr un buen nivel de rendimiento, para llegar a esto la práctica debe ser planificada, organizada para llegar a las necesidades de formación que requieren los trabajadores del Gobierno Regional y lograr cumplir los objetivos institucionales.

Cama, J. (2015) en la tesis que presenta "*Gestión por competencias y Desempeño Laboral del personal Administrativo en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo – 2015*" de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas, Perú. Cuyo objetivo principal de la tesis es establecer la relación existente entre la gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad.

De las conclusiones a las cuales llego podemos mencionar los siguientes:

Los productos obtenidos resultado de la investigación demuestran lo siguiente: lo directivos y trabajadores en general de la Municipalidad deben tener una nueva visión de adaptación frente al requerimiento de la realidad y los cambios, siendo importante y necesario adoptar el sistema de gestión por competencias con el fin de lograr el desempeño laboral que toda institución espera.

Al no existir una correlación significativa demuestra que aún persisten los métodos tradicionales como forma de trabajo en la Municipalidad ya que ocurre retrasos, dificultades en alcanzar los objetivos institucionales, es notorio que los trabajadores no se hallan en el puesto competente y mucho menos idóneo, así mismo no hay un proceso de evaluación.

Flores, J. (2015). Presenta la tesis titulada "*Aplicación del Principio de Eficiencia en los Procesos de Selección del Gobierno Regional de Puno, 2014*". De la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca - Puno. Siendo el objetivo de la investigación de examinar el nivel de aplicación del principio de eficiencia en todos los procesos de selección de personal en el Gobierno Regional de Puno en el año 2014.

Sus conclusiones son:

En el Plan Anual de Contrataciones, sufrió treinta y cinco modificaciones durante el año 2014, siendo un indicador ineficiente, por falta de una buena administración.

Los procesos de selección llevados a cabo por el Gobierno Regional de Puno, durante el año 2014, se demuestra que el 46% de procesos son eficientes, un 38% señala que son regulares y el 16% son procesos negativos.

Las ejecuciones de los procesos no son llevados con la formalidad que pide la Ley, existiendo un grado de ineficiencia en dicha ejecución, existiendo así mismo incapacidad de gastos.

2.1.3 Antecedentes Locales.

Torres, Y. y Zaravia, F. (2017) con la tesis titulada “*Gestión del Talento Humano y la Calidad de Servicio en la Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial – Gobierno Regional de Huancavelica – 2016*”. Realizado en la Universidad Privada los Andes de Huancayo. La investigación fue de un nivel correlacional, tipo básica, con diseño trasversal, no experimental, con una población de cincuenta personas.

Siendo las conclusiones a las que llegan los siguientes:

Se demuestra que existe relación entre la gestión del talento humano y la calidad de servicio en la gerencia de planeamiento, presupuesto y acondicionamiento en el Gobierno Regional de Huancavelica, siendo dicha relación directa y significativa. Esto significa que la oficina del Gobierno Regional el cual fue la delimitación espacial, es una de las dependencias importantes ya que está en contacto con el público, lo cual la gestión del talento humano es muy significativo.

Existe relación entre la seguridad del personal y la gestión del talento humano, al mantener una buena gestión del personal del Gobierno Regional de Huancavelica, es confiable la seguridad del personal quienes no tendrán temor en demostrar sus habilidades, competencias y destrezas.

Orellana y Pérez (2014) presentan la tesis titulada “*Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huayucachi – Huancayo, 2012-2013*”, de la Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo. La investigación busca establecer la relación que hay entre

el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Huayucachi, Huancayo, tiene como soporte metodológico el diseño, no probabilístico, corte transversal, en el nivel de investigación es correlacional.

Quienes en la investigación presentan el resultado respecto al problema general es:

Existe evidencia que hay correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, de manera directa, de los colaboradores de la Municipalidad distrital de Huacucachi, Huancayo, en el periodo 2012-2013.

Luego se ha podido demostrar que los indicadores como recompensa, remuneración. Liderazgo, confort, conflicto y cooperación y comunicación se encuentran en un nivel medio lo cual nos indica que requiere de mejora. Mientras que identidad, estructura, innovación, motivación y toma de decisiones se encuentran en un nivel alto.

Se ha podido visualizar, que los indicadores como calidad y organización se encuentran en un nivel medio, lo cual significa que requiere de mejora. Mientras que las relaciones interpersonales, innovación, orientación de resultados y trabajo en equipo se encuentran en un nivel alto.

Aliaga, V. (2012) en la tesis que presenta *“La selección de personal para mejorar el desempeño de los gestores de cobranza del área de recuperaciones en el Banco de Materiales S.A.C. - sucursal Huancayo”* de la Universidad Nacional del Centro del Perú de Junín, Perú. El objetivo principal del trabajo de investigación, es hallar el modelo de selección de personal, que el Banco de

Materiales S.A.C., debe utilizar para generar un estándar y lograr eficiencia en el Banco.

De las conclusiones a las cuales llego podemos mencionar los siguientes:

Para conseguir un modelo es necesario que los procesos de selección sean a través de concursos públicos, generando la diversidad de profesionales que postulan con el perfil que requiere el Banco de Materiales, así mismo formaría un bolsa de empleos, así mismo ayudaría a la identificación del personal con la institución por los beneficios que ofrece y que toda persona anhela conseguir.

2.2. Bases Teóricas.

Existen muchas teorías que habla sobre selección de personal y rendimiento laboral los cuales ayudaron a la investigación a definir cada variable y dimensiones que respaldan la tesis, entre los autores quienes exponen tenemos:

Selección de Personal.

Chiavenato, I. (2009, p. 137) En su libro *Gestión del Talento Humano* define selección de personal como un filtro que solo permite ingresar a las organizaciones determinadas personas, quienes cuentan con las características que estipula dicha organización. Un antiguo concepto popular afirma que la selección de personal consiste en la elección precisa de la persona indicada para el puesto correcto en el momento oportuno. El mismo autor indica que la selección busca entre los candidatos quienes serán más adecuados para cubrir los puestos que existe en la organización.

Proceso de Selección.

Chiavenato, I. (2009, p. 138) Quien dice que el proceso de selección es un mecanismo eficiente para aumentar el capital humano de las organizaciones. La mejor manera de lograr es enfocar la selección en la adquisición de las competencias individuales indispensables para el éxito de la organización.

Es decir que en el proceso de selección existe dos aspectos fundamentales: una será el puesto que será cubierto y la otra en la competencia que serán captadas.

El mismo autor sigue cuando habla que las exigencias dependen de esos datos e información, de modo que la selección tenga la mayor objetividad y precisión para llenar el puesto o sumar las competencias. Si de un lado tenemos el puesto que será cubierto o las competencias deseadas, del otro están los candidatos radicalmente diferentes unos de otros, quienes disputan el mismo puesto y compiten entre sí. En estos términos, la selección se configura como un proceso de comparación y de decisión. Esto ocurre de los dos lados: la organización compara y decide qué pretende de los candidatos y éstos comparan y deciden acerca de lo que ofrecen las organizaciones donde se presentan como candidatos.

Bases de la Selección de Personal.

Chiavenato, I. (2009, p. 143) Que bases de selección de personal se debe tomar en cuenta, a esto el autor nos explica que el parámetro o criterio de la comparación y la elección se debe extraer de la información sobre el puesto a cubrir o las competencias deseadas y sobre los candidatos que se presentan. Entonces la recopilación de información respecto al puesto a cubrir se reúne de cinco maneras distintas:

- **Descripción y análisis del puesto.** Esta forma simboliza el inventario de las características intrínsecas (contenido del puesto) y extrínsecas del puesto (todos los

requisitos que el puesto necesita de su ocupante, o conocidos como factores de las especificaciones). La descripción y el análisis del puesto facilitan datos detallados en relación a las disposiciones, condiciones y las características que el ocupante del puesto debe tener. En virtud de ello, el proceso de selección se rige sobre la investigación y la evaluación de dichos requisitos y en las características de los posibles candidatos que se presenten. La compilación de datos basados en la descripción y el análisis del puesto, determinará calidad y cantidad de un nivel mayor con respecto a las otras formas.

- **Técnicas de los incidentes críticos.** Este punto radica sobre la determinación organizada e imparcial que los gerentes o jefes deben realizar de los comportamientos y acciones de los posibles ocupantes del puesto considerado, los que generarán un sobresaliente o bajo desempeño en el área de trabajo. Esta técnica aspira focalizar las características deseables (que mejoran el desempeño) y las indeseables (que lo empeoran), que tienen que ser investigadas en los candidatos futuros a los puestos para los procesos de selección. Esta técnica de los incidentes críticos es subjetiva ya que se basa únicamente en el juicio del gerente o del equipo de trabajo cuando se habla de las características requeridas y las que no del futuro ocupante. A pesar de ello, constituye una excelente forma para recabar datos acerca de puestos cuyo detalle necesita de particularidades intrapersonales que debe tener el ocupante del puesto para lograr obtener un nivel de desempeño eficiente y exitoso.

- **Solicitud de personal.** Esta forma constituye la etapa con la que se da inicio al proceso de selección. En primera instancia con el requerimiento y pedido, posterior a ello la orden de servicio que el jefe o encargado del área dispone con el fin de requerir personal para ocupar un puesto disponible. En diversas instituciones que no cuentan con un sistema estructurado de descripción y análisis de los puestos, la solicitud se da de forma en la que el jefe o encargado requisita y firma, e incluye varios campos en los

que se apunta los requisitos y características deseables del futuro ocupante. Basando así el proceso de selección en la información acerca de las características y requisitos señalados en la solicitud.

Administración de Recursos Humanos.

Es muy importante considerar que para el proceso de selección depende de la administración de recursos humanos tal como explican:

Robbins, S. y Coulter, M. (2010, p. 205) Es importante la administración de recursos humanos por los tres siguientes motivos, en Primera, por ser fuente de ventajas competitivas ya que en las organizaciones el departamento de recursos humanos están orientados a generar un valor para la organización por medio de las personas que laboran al demostrar el rendimiento laboral creando un valor superior. Segundo, es fundamental para las estrategias organizacionales la administración del mencionado recurso humano, por lo que los responsables de las áreas deben de cambiar la forma de pensar con referencia a los empleados y la manera en la que estos se relacionan con los involucrados, es decir el trato como un todo a los individuos y no una manera de disminuir los costos. Tercero, es comprobado que la manera de tratar que tengan las organizaciones a su gente afecta en gran manera su rendimiento laboral.

Planeación de Recursos Humanos.

Robbins, S. y Coulter, M. (2010, p. 209), En esta etapa los gerentes deben planificar con cuantas personas deben contra en el puesto y en el momento que se requiere. Los autores indican que en esta fase se debe tomar en cuenta la evaluación de las competencias, capacidades que ese instante demuestra, que servirán para el futuro, ellos mismos deben estimar las necesidades de personas que necesita el puesto o quizás son

muchos que laboran y es donde se presenta el reclutamiento y reducción de personal, selección de personal el cual es el tema principal que se ocupara la investigación, por lo tanto veamos que dicen dichos autores sobre la selección del personal.

Selección.

Robbins, S. y Coulter, M. (2010, pp. 211-2012), es el momento que dan a conocer los candidatos que serán calificados para el puesto. Es necesario la selección cuidadosamente, ya que los errores llevan a seleccionar a las personas que no tienen el perfil adecuado para el puesto, por lo tanto el gerente tome las precauciones necesarias para dicho proceso.

Sobre las dimensiones del Proceso de Selección.

Selección inicial

Robbins, S. (2009, p.585), en esta etapa explican los autores que los postulantes presentan la primera información en el cual contiene los datos generales, estudios realizados, experiencias en el ámbito laboral, esto sirve para realizar el primer filtro es decir, si el aspirante cumple o no lo requerido. Hay documentos que son parte de la selección inicial, así como pasan a la etapa de selección contingente, esto depende de las organizaciones.

- **Solicitudes de Empleo.** Es un formato que ayuda identificar al postulante, desde la información de los datos personales, formación académica, certificaciones, experiencia. Sin embargo la información que se incorpora en una solicitud, en realidad, no es muy útil para definir y/o determinar el desempeño. Aun así, se puede considerar como un buen filtro al inicio del proceso.

- **Verificación de antecedentes.** Las organizaciones hoy en día solicitan los antecedentes y muchos saben que si salieron de un trabajo anterior con buenas referencias, serán recomendados a otros empleos. De hecho, al hacer un estudio se demostró que casi dos terceras partes de las empresas suelen negarse a dar alusiones y/o referencias al detalle de sus ex colaboradores, por el temor de ser demandados. “Aunque con frecuencia esta preocupación es infundada (los empleadores están seguros en la medida en que se refieran a hechos documentados, y varias entidades de Estados Unidos han aprobado leyes que protegen la información verídica proporcionada en las verificaciones de antecedentes), en nuestra sociedad tan litigante las empresas van a lo seguro. (...) Las cartas de recomendación también son válidas para revisar los antecedentes, pero no suelen ser útiles. Ya que podemos presumir que los postulantes escogen a las personas que hablaran bien de ellos o existe cierta afinidad, por lo que solo se tiene comentarios positivos como resultado. Al final, los lectores de las cartas las ignoran o leen “entre líneas” para tratar de encontrar en ellas un significado oculto”.

Selección Sustantiva.

Sobre esta dimensión el autor indica:

Robbins, S. (2009, pp. 587-588) “Si un candidato pasa los filtros iniciales, continúa con los métodos de selección sustantiva, los cuales son la parte medular del proceso de selección e incluyen las pruebas escritas, las pruebas de desempeño y las entrevistas”.

Prueba Escrita. Formaron parte de una aceptación durante un buen periodo de tiempo, como herramienta de selección, mejor conocida como “pruebas de lápiz y papel”, no obstante actualmente gran parte de ellas están disponibles en línea y son de fácil acceso,

ya en los 60 y mediados de los 80 fue disminuyendo su aplicación, en especial en Estados Unidos. Sin embargo, los candidatos suelen señalar que las pruebas escritas no poseen mucha validez y resultan en su mayoría más injustas que las entrevistas o las pruebas de desempeño. Los inventarios de intereses.

- **Pruebas de simulación del desempeño.** “Son instrumentos mucho más complicadas y difícil de aplicar que las pruebas escritas, las pruebas de simulación del desempeño tienen mayor validez aparente (es decir, los aspirantes tienden a considerar que sus resultados son precisos) y su uso va en aumento”.
- **Entrevistas.** Siendo la herramienta o técnica más usada a nivel mundial para elegir a los candidatos La dependencia exagerada acerca de las entrevistas por lo general suele ser problemática, ya que es evidente que las técnicas de administración, como la promoción personal, causan un gran impacto acerca de la inclinación del entrevistador, aun si no se encuentren estrictamente relacionadas con el puesto evaluado. El postulante que no posea un adecuado desempeño en la entrevista, puede ser eliminado, siendo lo más probable, sin interesar la experiencia laboral, tampoco las calificaciones de las pruebas o tal vez las cartas de recomendación.

Selección Contingente.

Robbins, S. (2009, p. 589), Es cuando los aspirantes pasan luego de haber aprobado los métodos de selección sustantiva para ser contratados pero se incrementa una evaluación adicional, esto al requerimiento de la organización. El método contingente que habla el autor es cuando la organización quiere saber algunos aspectos adicionales a las que te evaluaron a un inicio tales como la detección de drogas, alguna enfermedad hereditaria, gran magnitud de pretendientes a los diversos puestos creen que es injusto o invasivo que los sometan a ellas sin que se encuentren sospechas razonables, y creen

que la evaluación de conocimiento, habilidades, capacidades y no de estilo de vida que llevan que pueden carecer de objetividad o relevancia.

A continuación se tratará sobre:

Rendimiento Laboral.

Works Meter (2013, p. 6) “En la información que brinda explica que el rendimiento laboral es la relación existe entre lo producido y los medios empleados, tales como mano de obra, materiales, entre otros”.

El mismo autor explica que en el ámbito empresarial, la productividad se identifica por el rendimiento laboral, siendo el vínculo que existe entre los objetivos organizacionales, las metas que desea alcanzar y el tiempo que se emplea para el logro; teniendo presente que la persona es el elemento de mayor importancia en la empresa, ya que ellos son quienes ejecutan lo planificado en las funciones que tienen, propias del cargo.

Evaluación del Rendimiento Laboral.

Se puede definir como el proceso en el cual las organizaciones estiman cuantitativamente, cualitativamente, el grado de eficiencia y eficacia que los colaboradores demuestran en cada puesto de trabajo. Los resultados objetivos ayudan a mejorar, identificando los errores para asumir la responsabilidad de formular mejoras con planes de reforzar técnicas de trabajo y desarrollar el talento de los colaboradores.

Gestión del Rendimiento.

León, C. (2015, p. 4), “Gestión del rendimiento se conceptualiza como una herramienta estratégica que sirve para la gestión y el mejoramiento del desempeño de los servidores públicos. Para comprender lo señalado se requiere entender que la gestión del

rendimiento es una forma de gestionar el talento humano de manera coordinada, articulada y en retroalimentación con la planificación estratégica de las organizaciones”.

La Gestión del Rendimiento demanda lograr un adecuado estímulo para alcanzar el rendimiento de los servidores públicos y su compromiso con la entidad, determinando su contribución al alcance de los objetivos y metas institucionales. De la misma forma, muestra diferencias de los servidores con el fin de darles atención. Por tal razón se establecen diversos planes de mejora (individuales e institucionales) los que aportaran en el desarrollo progresivo del desempeño del talento humano en sus puestos y como resultado en la calidad de la gestión y como consecuencia de los servicios que brindan las entidades públicas a la población, siendo ésta la finalidad pública que busca todo los entes públicos.

El modelo de gestión del rendimiento, generado por SERVIR se conceptualiza como un proyecto estándar o una propuesta base detallando un esquema de evaluación inicial de 90 grados (donde es el jefe inmediato superior o directo el encargado de evaluar al talento humano bajo su cargo), resultando así la metodología más favorable y en consecuencia más recomendable, en merito a sus características, cuando se trata de impulsar el inicio de una cultura de gestión del rendimiento. Este modelo de noventa grados se alinea con lo que promueve la Ley del nuevo Servicio Civil en nuestro país, la cual se orienta hacia un desarrollo progresivo no solo a nivel de su alcance de implementación, sino también a nivel del grado de complejidad hacia el que vaya avanzando.

Ley N° 30057 (2014, art. 25), Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil en el Artículo 25 señala que la Gestión del Rendimiento del cual se comprende

que, identifica, reconoce y promueve al servidor público con el aporte que deja en la institución a donde pertenece, cumpliendo los objetivos institucionales. Está conformado por confiables instrumentos técnicos, así como en metodologías verificables del papel que cumplen en las instituciones, de acuerdo a los objetivos y metas institucionales, sobre todo en el puesto que ocupan.

Sobre las dimensiones.

La Planificación.

Ley N° 30057 (2014, art. 38), Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, Art. N° 38.

Que a la letra indica que las acciones necesarias para desarrollar y ejecutar los acuerdos establecidos, debe lograr el conocimiento de los involucrados en la GdR. en la institución. Con la realización de acciones como la comunicación, información, sensibilización que requiere los involucrados, así mismo deben tener conocimiento de las normas, instrumentos, procedimientos, responsabilidades y derechos que tienen en el momento del proceso de evaluación de GdR.

Establecimiento de Metas y Compromisos.

Ley N° 30057 (2014, art. 40), Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, Art. N° 40. Establece que en esta etapa los individuos aceptan los retos, cumplir las metas ya sea individual o grupal y lo que tanto esperan las organizaciones los compromisos que asumen los servidores civiles para el tiempo en que serán evaluados sobre el rendimiento, las entidades aplicaran progresivamente la aplicación de dichas evaluaciones. Al decir progresivo puede ser por áreas, equipos, periodos, entre otros, según sea adecuado para el desarrollo de la institución pública.

El Seguimiento.

Ley N° 30057 (2014, art. 42), Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, Art. N° 42. Se da inicio luego de la etapa de la definición de las metas y compromisos, esta parte continua en todo el ciclo de la gestión del rendimiento. Implica le seguimiento la orientación continua, la retroalimentación, apoyo del evaluador hacia el evaluado, este último demostrar con responsabilidad y esfuerzo, de acuerdo a las metas trazadas y con la captación de un plan de mejora.

En esta etapa la retroalimentación contribuirá a identificar las necesidades y mejorar el rendimiento del servidor público.

La Evaluación.

Ley N° 30057 (2014, art. 43), Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, Art. N° 43. Corresponde a valorar el desempeño, estando en manos del evaluador, a partir del seguimiento que se da en todo el periodo, culminando con la comunicación a los evaluados cada año, en dicho resultado se explicara el cumplimiento de las metas alcanzadas. La evaluación servirá para comprender en qué etapa hay errores, casi siempre se realiza al inicio de la etapa de establecimiento de metas y al final del periodo.

La Retroalimentación.

Ley N° 30057 (2014, art. 45), Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil Art. N° 45. La retroalimentación consiste en la entrevista que debe tener el evaluador y evaluado sobre los resultados del desempeño, planteando un plan de mejora para el servidor que lleve a la mejora de los resultados posteriores de la labora que realizan, el evaluado recibe recomendaciones, capacitaciones y otros aspectos que ayuden al desempeño laboral del servidor.

Evaluación del Desempeño.

Alles, M. (2015), La autora menciona el ¿por qué evaluar el desempeño?, al explicar que la evaluación del desempeño es uno de los principales temas abarcados por muchos autores dentro del contexto de Recursos Humanos, no obstante aún es preocupación de todos. Las razones son diversas entre ellas que los evaluadores tienen cierto descreimiento de la fiabilidad de los métodos utilizados, de un deficiente entrenamiento. Dado este escenario, los gerentes y jefes que deben evaluar a sus colaboradores. Existen sistemas que solo son burocráticos y no se convierten en herramientas de gestión organizacional. La solución a este problema se alcanza mediante un diseño adecuado de la herramienta de evaluación, considerando la cultura y las realidades necesidades de cada organización, debe estar alineado con los objetivos organizacionales, y luego de asegurarse que la herramienta es la adecuada comenzará el entrenamiento a los colaboradores, que deben ser de carácter continuo. (...) Habitualmente se cree que las evaluaciones de desempeño se realizan para decidir si se aumentan los salarios o no, o quienes hay que despedir. Esto puede ser cierto en ocasiones, pero el significado de las evaluaciones de desempeño es mucho más rico y tiene otras implicaciones en la relación jefe-colaborador.

2.3. Definición de Conceptos.

Selección.

Cuando se habla de selección se define como la acción de elegir, preferir, optar a uno o más personas, objetos entre otros, para luego separarlos del resto por la distinción de quien lo elige.

Proceso.

Se puede definir como el conjunto de aspectos, fenómenos que se asocian al ser humano, a la naturaleza, lo cual se desarrolla en un determinado tiempo considerando fases, etapas sucesivas hasta llegar a un punto determinado. “Los procesos son mecanismos de comportamiento que diseñan los hombres para mejorar la productividad de algo, para establecer un orden o eliminar algún tipo de problema”.

Recuperado <https://definicion.mx/proceso/>.

Recursos Humanos.

Chiavenato, I. (2007, p. 2) “La expresión “recursos humanos” señala a las diversas personas quienes son parte de las organizaciones e instituciones, y que desarrollan funciones determinadas en ellas. Así mismo indica que las personas pasan la mayoría de su tiempo laborando en las instituciones. Ya que éstas necesitan al recurso humano para el desarrollo de sus actividades y operaciones, tan igual como su necesidad de recursos financieros, materiales y tecnológicos. Siendo el punto del que parte la denominación de recursos humanos que define al personal que labora en las organizaciones”.

Evaluación.

Es el valor, la conceptualización que se otorga a una cosa, acción, que se basa en criterios que se determinan por la persona o grupo de personas que pertenecen a un conjunto de normas. En la administración la evaluación consiste en aplicar estrategias fundamentales entre las buenas prácticas de los recursos humanos.

Rendimiento.

Es la consecuencia de una acción, de un producto, utilidad que realiza una persona. En términos de las matemáticas, es la proporción entre el resultado y los medios que se utilizan para llegar al mismo.

Desempeño.

El desempeño, tiene el significado que se le da cuando el individuo demuestra eficiencia, eficacia, al momento de realizar una actividad, del cual, los resultados indican si dicha persona sigue o no en la institución, si es quien debe ascender u obtener incremento remunerativo en una organización.

Gestión.

El termino gestión se define como un conjunto de acciones, diligencias secuencialmente lo cual permite realizar actividades con la finalidad de solucionar o profundizar un proyecto, basado en los términos que establece el grupo de personas, organizaciones entre otros.

Planificación.

Morales, P., Sánchez, M. y Ponce de León, J. (2013, p.40) Este proceso facilita la etapa de generación y formulación de ideas rectoras de la institución; visión, misión y valores; estima el estado situacional interno y externo, para que en base a ello se establezcan estrategias, objetivos estratégicos, políticas, programas y proyectos, de tal manera que puedan alcanzar los objetivos organizacionales a largo tiempo. Es considerada como una actividad estratégica, holística y proactiva que va a permitir que los servidores públicos enfrenten dificultades y que sepan aprovechar las oportunidades en el frente externo, puedan minimizar las debilidades y potenciar las fortalezas en el frente interno.

Seguimiento.

Es la verificación del grado de avance de los proyectos en sus diversas etapas: ya sean intermedias y/o finales mediante la verificación del cumplimiento de resultados y objetivos, y de la ejecución presupuestaria. En el seguimiento (monitoring) de un proyecto de desarrollo el objetivo consiste en constatar hechos que han ocurrido o no, mientras tanto en la etapa de evaluación se trata de obtener un valor de esos hechos y cuáles serán sus repercusiones generadas hacia el entorno. Siendo un diferencia de estas dos funciones, la finalidad que persiguen.

<https://edukavital.blogspot.pe/2013/01/definicion-de-seguimiento.html>.

Retroalimentación.

Chiavenato, I. (2007, p. 12) El autor señala que la retroalimentación (feedback) es parte de acciones de retorno y esta es positiva cuando la salida estimula y amplía la entrada aumentando la operacionalidad del sistema. Sin embargo la retroalimentación se convierte en negativa cuando la salida reduce la entrada desanimando la operación del sistema. En ese sentido, la retroalimentación permite mantener al sistema en funcionamiento dentro de ciertos límites. Cuando el sistema no alcanza tales límites ocurre la retroalimentación positiva; cuando el sistema los sobrepasa ocurre la retroalimentación negativa.

Servicio Civil.

Servir (15 de marzo del 2018), *“Herramientas del Perú que crece”*. El significado de servidor público, son las funciones que cumplen las personas que sirven la ciudadanía, por cuando servicio civil, es el conjunto de reglas, normas que se deben cumplir, bajo la gestión de los recursos humanos en el Estado. Tiene como finalidad velar por quienes conforman las instituciones públicas, así mismo los intereses de la sociedad.

2.4 Hipótesis y Variables.

2.4.1. Hipótesis General.

Existe una relación directa entre el proceso de selección y la gestión del rendimiento del talento humano de la oficina de abastecimiento y servicios auxiliares del Gobierno Regional de Junín en el año 2018.

2.4.2. Hipótesis Específicas.

- Existe una relación directa entre el proceso de selección y la planificación del talento humano de la Oficina de Abastecimiento y Servicios Auxiliares del Gobierno Regional de Junín en el año 2018.
- Existe una relación directa entre el proceso de selección y el establecimiento de metas y compromisos del talento humano de la Oficina de Abastecimiento y Servicios Auxiliares del Gobierno Regional de Junín en el año 2018.
- Existe una relación directa entre el proceso de selección y el seguimiento del talento humano de la Oficina de Abastecimiento y Servicios Auxiliares del Gobierno Regional de Junín en el año 2018.
- Existe una relación directa entre el proceso de selección y la evaluación del talento humano de la Oficina de Abastecimiento y Servicios Auxiliares del Gobierno Regional de Junín en el año 2018.
- Existe una relación directa entre el proceso de selección y la retroalimentación del talento humano de la oficina de abastecimiento y servicios auxiliares del Gobierno Regional de Junín en el año 2018.

2.4.3. Variables de la Investigación.

Las variables consideradas en la investigación:

Variable 1. Proceso de Selección.

Chiavenato, I. (2009, p. 138) Quien dice que el proceso de selección es un mecanismo eficiente para aumentar el capital humano de las organizaciones. La mejor manera de lograr en enfocar la selección en la adquisición de las competencias individuales indispensables para el éxito de la organización.

Es decir que en el proceso de selección existe dos aspectos fundamentales: una será el puesto que será cubierto y la otra en la competencia que serán captadas.

Variable 2. Gestión del Rendimiento.

La Gestión del Rendimiento busca generar el buen rendimiento y el compromiso de los trabajadores, verificando y reconociendo sus aportes al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales. Así mismo, pone en evidencia las necesidades de los servidores con el fin de que sean atendidas. Para ello se formulan planes de mejora (individuales e institucionales) los que aportaran en el desarrollo progresivo del desempeño del talento humano en sus puestos y como resultado en la calidad de la gestión y como consecuencia de los servicios que brindan las entidades públicas a la población, siendo ésta la finalidad pública que busca todo los entes públicos.

2.5. Operacionalización de las Variables.

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE PROCESO DE SELECCIÓN					
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO	ESCALA VALORATIVA
Variable 1: Proceso de Selección. Es un mecanismo eficiente para aumentar el capital humano de las organizaciones. La mejor manera de lograr en enfocar la selección en la adquisición de las competencias individuales indispensables para el éxito de la organización. Chiavenato, I. (2009, p. 138)	Selección Inicial	Existe una norma técnica para el proceso de selección del personal	Se cumple adecuadamente la Norma Técnica para el proceso de selección de personal en la institución.	Cuestionario	Escala de medición de Linkert. índices: 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
		Reconoce los requisitos para postal a un puesto determinado	Los perfiles de los puestos son requisitos exigibles al momento de postular para el puesto indicado		
			La institución cuenta con documentos de gestión donde indica los puestos de trabajo.		
	La institución cuenta con documentos de gestión donde indica el perfil de quien debe ocupar el puesto.				
	Aplica la solicitud de documentos principales	La institución solicita como documento importante el curriculum vitae.			
		La institución solicita como documento importante cartas de recomendaciones.			
	Selección Ssustantiva	Aplica diferentes pruebas para una selección selectiva del personal.	En el Gobierno Regional aplican pruebas de conocimiento a los aspirantes al puesto.		
			En el Gobierno Regional aplican pruebas psicologicas a los aspirantes al puesto		
		Aplica las labores de prueba	En el Gobierno Regional aplican pruebas de conocimiento de los valores humanos		
			En el Gobierno Regional se aplica las simulaciones de trabajos con un tiempo de prueba.		
			Se recibe instruccuiones durante el tiempo de prueba		
	Reconoce la existencia de evaluaciones contingentes.	Cuando fue seleccionado para el puesto donde se encuentra, la institución solicito algun examen médico.			
		Cuando fue seleccionado para el puesto donde se encuentra, la institución solicito algun documento confidencial.			
	Selección Contingente	Reconoce la existencia de entrevistas personales	Cuando fue seleccionado la institución aplico la entrevista personal al inicio del proceso de selección		
			Cuando fue seleccionado la institución aplico la entrevista personal al final del proceso de selección		
Reconoce que hay un proceso de inducción		Se aplica inducción a los nuevos colaboradores para el puesto donde fueron seleccionados.			

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE GESTIÓN DEL RENDIMIENTO					
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO	ESCALA VALORATIVA
Variable 2: Gestión del Rendimiento. Se conceptualiza como una herramienta estratégica que sirve para la gestión y el mejoramiento del desempeño de los servidores públicos. León, C.(2015, p. 4)	La Planificación	Reconoce las acciones necesarias para la ejecución anual de las labores planificadas.	Existe sensibilización sobre los objetivos a cumplir en la oficina de abastecimiento y servicios auxiliares del Gobierno Regional	Cuestionario	Escala de medición de Linkert. índices: 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			Comunican sobre las normativas de trabajo de la oficina de abastecimiento y servicios auxiliares del Gobierno Regional		
			Comunican sobre los procedimientos y responsabilidades de trabajo de la oficina de abastecimiento y servicios auxiliares del Gobierno Regional		
	Existe Capacitaciones permanente	Se capacita sobre las tareas programadas que tiene que cumplir en la oficina de abastecimiento y servicios auxiliares			
	Establecimiento de Metas y Compromisos.	Reconoce las metas de la institución	Demuestra compromiso en la labor que realiza en la oficina de abastecimiento y servicios auxiliares		
			Demuestra responsabilidad en la labor que realiza en la oficina de abastecimiento y servicios auxiliares		
			Se especifican las labores individual asignadas en la oficina de abastecimiento y servicios auxiliares del Gobierno Regional		
	El Seguimiento.	Existe motivación en las labores que realiza	Se establece los acuerdos de trabajo individual o grupal		
			Se especifican las labores grupales asignadas en la oficina de abastecimiento y servicios auxiliares del Gobierno Regional		
			Cumple con las tareas que se le encomendo en una fecha asignada en la oficina de abastecimiento y servicios auxiliares del Gobierno Regional.		
	La Evaluación.	Existe evaluaciones de desempeño	Es felicitado al logro de un objetivo en beneficio de la oficina de abastecimiento y servicios auxiliares del Gobierno Regional.		
			Participa de las reuniones para ver las necesidades y mejorar el rendimiento en la oficina de abastecimiento y servicios auxiliares del Gobierno Regional		
			A partir del seguimiento realizado, se constatan los logros alcanzados al finalizar el periodo de trabajo encargado.		
	La Retroalimentación.	Identifica recomendaciones que ayuden a la mejora del desempeño	Es comunicado sobre la calificación alcanzada en la evaluación		
			Es aceptado su opinión y expectativa sobre la evaluación de desempeño en la oficina de abastecimiento y servicios auxiliares del Gobierno Regional		
	La Retroalimentación.	Identifica recomendaciones que ayuden a la mejora del desempeño	Se formula un plan de mejora para el cumplimiento de las metas en la oficina de abastecimiento y servicios auxiliares del Gobierno Regional		
			Acepta recomendaciones que ayudaran a mejorar el desempeño laboral en la oficina de abastecimiento y servicio auxiliar del Gobierno Regional.		

CAPITULO III

METODOLOGÍA

3.1. Método de Investigación.

3.1.1. Método General.

Como método general se utilizó el método científico porque se formuló una hipótesis lo cual se demostró que existe o no relación entre el proceso de selección y la gestión del rendimiento del talento humano del gobierno Regional de Junín en el año 2018, respaldado por los antecedentes y con el sustento científico al problema se tomara en cuenta las bases teóricas.

3.1.2. Métodos Específicos.

3.1.2.1. Método deductivo.

Se utilizó este método porque se respalda por teorías que identifican a las variables de estudio como es el proceso de selección y la gestión del rendimiento del talento humano, desde una definición general que proporcionan los autores, a los términos necesarios para comprender en la investigación.

Tal como indica Oseda, D., Chenet, M., Hurtado, D., Chavez, A., Patiño, A. y Oseda, M. (2015, p.81). “La deducción, parte de un marco general de referencia y se va hacia un caso en particular en la deducción se comparan las características de un caso objeto con la definición que se ha acordado para una clase determinada de objetos y fenómenos”.

3.1.2.2. Método inductivo.

Se utilizó el método inductivo al momento de utilizar el marco teórico con los aportes que se encuentra en los antecedentes, bases teóricas se pudo hacer una comparación o generalización de los aportes con la presente investigación.

3.1.2.3. Método Hipotético-Deductivo.

El método hipotético-deductivo ayudó a recabar premisas, formular hipótesis, verificarlas y finalmente realizar las respectivas conclusiones. Con la finalidad de llevar a cabo la resolución de problemas. Este método se ha utilizado ya que reúne los elementos del método inductivo como método deductivo según lo señalado líneas arriba.

3.2. Tipo de la Investigación.

Al definir la investigación decimos que son procedimientos ordenados, reales que se aplican al estudiar un fenómeno o problema.

Investigación básica.

Se utilizó el tipo de investigación básica porque no persigue una utilización inmediata para los conocimientos obtenidos, la investigación que se realizó formuló nuevas teorías e incrementó conocimientos científicos.

Enfoque cuantitativa.

Porque existe un fenómeno de estudio basado en el problema que se inicia de un problema y se utilizó técnicas, instrumentos estructurados con un conjunto de procedimientos, al respecto indican:

Hernandez, R., Fernandez, C. y Baptista M. (2014, p.4) Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías.

3.3. Nivel de Investigación.

El nivel de investigación se utilizó el correlacional, porque tiene la finalidad de correlacionar las variables proceso de selección y gestión del rendimiento, mediante la medición de dichas variables y luego con la aplicación de técnicas estadísticas se estimó la correlación.

El nivel de la presente investigación es correlacional.

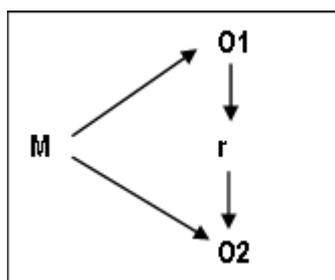
En el cual se identifica:

M: muestra.

O1: Variable 1 proceso de selección.

O2: Variable 2 gestión del rendimiento.

R: relación entre las variables de estudio.



3.4. Diseño de la Investigación.

Así mismo entendemos sobre diseño de investigación como la planificación de lo que se debe hacer así logrando los objetivos del estudio.

Hernández, R. et. al. (2014, p.128) Hablan sobre Diseño quien dice que puede definirse como: “un plan o estrategia que se desarrolla para obtener la información que se necesita en una investigación”.

El diseño de la presente investigación es no experimental con corte transversal.

3.5. Población y muestra.

3.5.1 Población.

Al respecto define Hernández, R. et. al. (2014, p. 174) “Conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones”. En la investigación se considerara 50 empleados de la Oficina de Abastecimiento y Servicios Auxiliares del Gobierno Regional de Junín.

Tabla N° 1: Población

Nº	DESCRIPCIÓN	NIVELES	PUESTO	CANTIDAD
1	DECRETO LEGISLATIVO N° 276	NOMBRADOS		4
3	CAS DECRETO LEGISLATIVO N° 1057	CONTRATADOS	ALMACÉN	4
			SERVICIOS AUXILIARES	22

		ADQUISICIONES	10
		ALMACÉN	2
4	LOCACIÓN DE SERVICIOS CONTRATADOS	SERVICIOS AUXILIARES	5
		ADQUISICIONES	3
		TOTAL	50

3.5.2 Muestra.

Oseda, et al (2015, p. 166) cita a: Ramírez (1999, p.91), indica que, generalmente los autores coinciden que cuando la población es no probabilístico y esta es relativamente grande (mayor que 1000), se puede coger un aproximado del 10% mínimo de la población y se contaría con una muestra con un nivel elevado de representatividad. En la investigación se tomó en cuenta el total de la población siendo 50 empleados.

3.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.

3.6.1. Técnicas de Recolección de Datos.

Entre lo que se utilizó:

- La Encuesta: Con el fin de recabar la información de la variable de estudio. Cabe señalar que la encuesta posee un margen de error ya que probablemente está influenciada por la subjetividad de la persona encuestada.
- Entrevista: Para la obtención de datos o testimonios verbales gracias a la participación directa del entrevistador y el/la entrevistado/a.

3.6.2. Instrumentos de Recolección de Datos.

Los instrumentos que se utilizó será el cuestionario que contienen preguntas cerradas, así mismo se utilizó los siguientes instrumentos:

- Fichas Bibliográficas: Las cuales ayudaron a identificar las fuentes que se utilizó. Este instrumento ayuda a la identificación de datos generales en libros, textos y otros.
- El trabajo de campo, que permitió la obtención de los datos.
- La observación.

3.7. Procedimiento de recolección de datos.

La recolección de los datos en la investigación se realizó mediante el instrumento del cuestionario, dicho cuestionario fue validado por juicio de expertos para luego ser aplicado a la muestra mencionada líneas atrás.

CAPITULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACION

4.1 Presentación de resultados.

4.1.1 Contrastación de la Hipótesis General.

La contrastación de la hipótesis se realizó considerando los siguientes pasos:

Paso N° 01: Formulación de la hipótesis general.

H₀: NO existe relación directa entre el proceso de selección y la gestión del rendimiento del talento humano, de la oficina de abastecimiento y servicios auxiliares del Gobierno Regional del departamento de Junín, año 2018.

$$H_0: \rho_s = 0$$

H₁: Existe relación directa entre el proceso de selección y la gestión del rendimiento del talento humano, de la oficina de abastecimiento y servicios auxiliares del Gobierno Regional del departamento de Junín, año 2018.

$$H_1: \rho_s \neq 0$$

Paso N° 02: Muestra del estadístico de prueba.

Para la elección del estadístico de prueba depende en el caso de que existiese un empate entre los valores de las variables estudiados, en consecuencia se utilizó la Rho de Spearman para rangos empatados.

$$r_{s,\rho} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

Paso N° 03: Determinación del grado de significancia, valor crítico y zona de rechazo.

El grado de significancia es $\alpha=0.05$, así mismo se halló el valor crítico $r_{s, \alpha}$ utilizando la formula siguiente:

$$r_{s,\alpha} = \frac{\pm Z}{\sqrt{n-1}}$$

Por lo tanto el tamaño de la muestra es mayor a treinta donde $n>30$, obteniendo el valor crítico siguiente:

$$r_{s,\alpha} = \frac{\pm Z}{\sqrt{50-1}} = \frac{\pm 1,96}{\sqrt{50-1}} = \pm 0,28$$

Por este motivo se llegó a determinar las zonas de rechazo y no rechazo de la H_0 usando la siguiente regla de decisión:

- La hipótesis nula se rechaza si: $r_{s,o} < -r_{s,\alpha}$ ó $r_{s,o} > +r_{s,\alpha}$
- La hipótesis nula no se rechaza si: $-r_{s,\alpha} \leq r_{s,o} \leq +r_{s,\alpha}$

Demostrando en el siguiente gráfico:

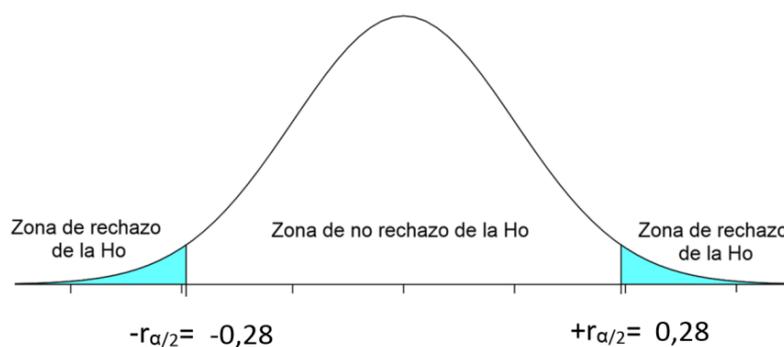


Figura N° 1: Zonas de rechazo y no rechazo de la hipótesis nula general

Paso N° 04: Estadístico de prueba calculado.

El rho de Spearman se calculó con el software estadístico del SPSS ver. 24 como indica la siguiente tabla:

Tabla N° 2:

Correlación entre Proceso de selección y Gestión del rendimiento

			Proceso de selección	Gestión del rendimiento
Rho de Spearman	Proceso de selección	Coefficiente de correlación	1,000	-0,071
		Sig. (bilateral)		0,622
		N	50	50
	Gestión del rendimiento	Coefficiente de correlación	-0,071	1,000
		Sig. (bilateral)	0,622	.
		N	50	50

Fuente: Elaboración propia basado en la investigación.

Podemos ver el valor del estadístico de prueba que muestra la tabla N° 2 del Rho de Spearman siendo $r_{s,o} = -0.071$.

Paso N° 05: Se rechaza la Ho - no se rechaza la Ho.

El resultado explica $-r_{s,\alpha} = -0,28 \leq r_{s,o} = -0,071 \leq +r_{s,\alpha} = 0,28 \rightarrow$ En consecuencia NO se rechaza la Ho general.

Quedando el resultado demostrado en el siguiente gráfico.

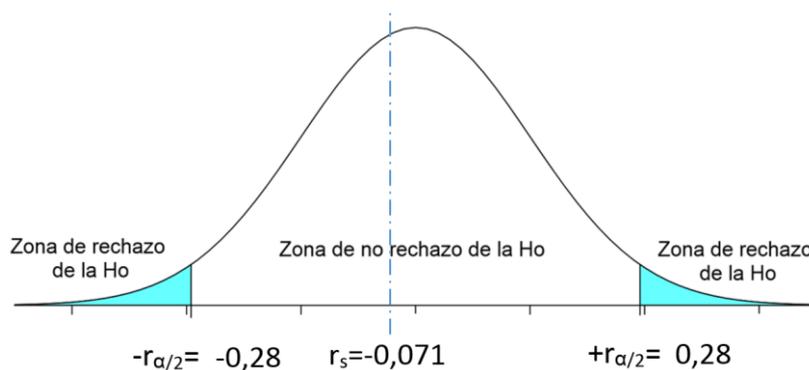


Figura N° 2: Decisión de la hipótesis nula general

Paso N° 06: Decisión.

Por tanto, se afirma que a un nivel de significancia del 0.05 que, no existe una relación directa entre el proceso de selección y gestión del rendimiento del talento humano del personal de la oficina de Abastecimiento y Servicios Auxiliares del Gobierno Regional de Junín en el 2018.

4.1.2 Hipótesis específica N° 01

Para realizar la verificación de hipótesis se siguieron los pasos:

Paso N° 01: Formulación de la Hipótesis específica 01

H₀: No existe relación directa, entre el proceso de selección y la planificación del talento humano, de la oficina de Abastecimiento y Servicios Auxiliares del Gobierno Regional de Junín, año 2018.

$$H_0: \rho_s = 0$$

H₁: Si existe relación entre el proceso de selección y la planificación del talento humano, de la oficina de Abastecimiento y Servicios Auxiliares del Gobierno Regional de Junín, año 2018.

$$H_1: \rho_s \neq 0$$

Paso N° 02: Muestra del estadístico de prueba.

Para la elección del estadístico de prueba depende en el caso de que existiesen un empate entre los valores de las variables estudiados, en consecuencia se utilizó el Rho de Spearman para rangos empatados.

$$r_{s,\rho} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

Paso N° 03: Determinación del grado de significancia, valor crítico y zona de rechazo.

El grado de significancia es $\alpha=0.05$, así mismo se halló el valor crítico $r_{s,\alpha}$ utilizando la fórmula siguiente:

$$r_{z,\alpha} = \frac{\pm Z}{\sqrt{n-1}}$$

Por lo tanto el tamaño de la muestra es mayor a treinta donde $n > 30$, obteniendo el valor crítico siguiente:

$$r_{z,\alpha} = \frac{\pm Z}{\sqrt{50-1}} = \frac{\pm 1,96}{\sqrt{50-1}} = \pm 0,28$$

Por este motivo se llegó a determinar las zonas de rechazo y no rechazo de la H_0 usando la siguiente regla de decisión:

- La hipótesis nula se rechaza si: $r_{s,o} < -r_{s,\alpha}$ ó $r_{s,o} > +r_{s,\alpha}$
- La hipótesis nula no se rechaza si: $-r_{s,\alpha} \leq r_{s,o} \leq +r_{s,\alpha}$

Demostrando en el siguiente gráfico:

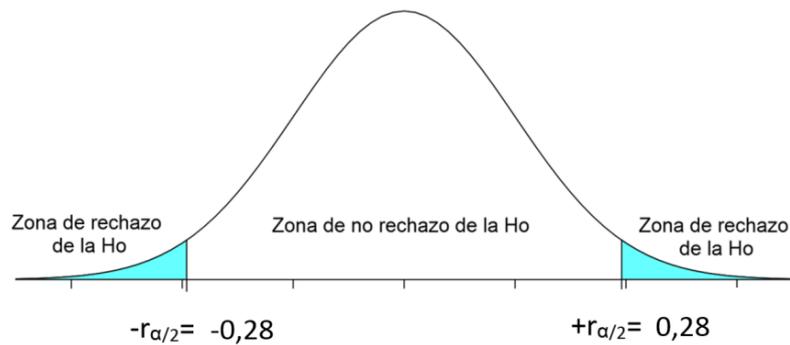


Figura N° 3: Zona de rechazo y no rechazo de la hipótesis nula específica.

Paso N° 04: Estadístico de prueba calculado.

El rho de Spearman se calculó con el software estadístico del SPSS ver. 24 como indica la siguiente tabla:

Tabla N° 3: Correlación del Proceso de selección u Planificación

			Proceso de selección	Planificación
Rho de Spearman	Proceso de selección	Coeficiente de correlación	1,000	0,149
		Sig. (bilateral)	-	0,301
		N	50	50
	Planificación	Coeficiente de correlación	0,149	1,000
		Sig. (bilateral)	0,301	-
		N	50	50

Fuente: Elaboración propia basado en la investigación.

Se observa en la tabla N° 3 el valor estadístico de prueba Rho de Spearman, siendo $r_{s,o} = 0.149$

Paso N° 05: Se rechaza la Ho – No se rechaza la Ho.

El resultado explica $-r_{s,\alpha} = -0,28 \leq r_{s,o} = -0,071 \leq +r_{s,\alpha} = 0,28 \rightarrow$ En consecuencia NO se rechaza la Ho general.

Quedando el resultado demostrado en el siguiente gráfico.

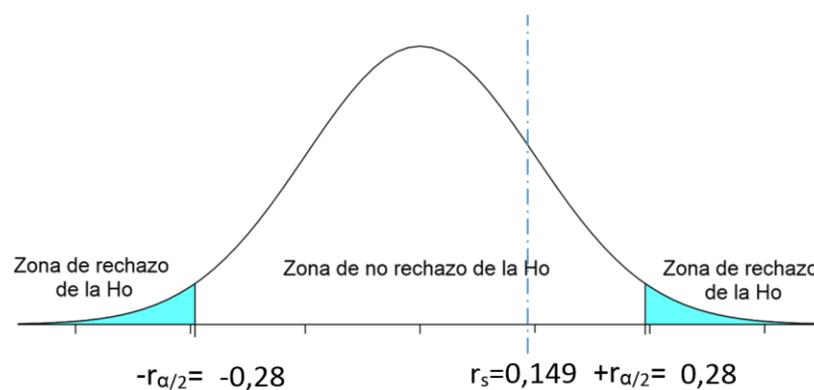


Figura N° 4 . De la decisión de la hipótesis nula específica 01

Paso N° 06: Decisión

Por tanto, se afirma que a un nivel de significancia del 0.05 que, no existe relación directa entre el proceso de selección y la planificación del talento humano en la oficina de Abastecimiento y Servicios Auxiliares del Gobierno Regional de Junín en el 2018.

4.1.3. Sobre la hipótesis específica N° 02

Para realizar la verificación de hipótesis se siguieron los pasos:

Paso N° 01: Formulación de la Hipótesis específica 01

H₀: No existe relación directa, entre el proceso de selección y el establecimiento de metas y compromisos del talento humano, de la oficina de Abastecimiento y Servicios Auxiliares del Gobierno Regional de Junín, año 2018.

$$H_0: \rho_s = 0$$

H₁: Si existe relación directa, entre el proceso de selección y el establecimiento de metas y compromisos del talento humano, de la oficina de Abastecimiento y Servicios Auxiliares del Gobierno Regional de Junín, año 2018.

$$H_1: \rho_s \neq 0$$

Paso N° 02: Muestra del estadístico de prueba.

Para la elección del estadístico de prueba depende en el caso de que existiesen un empate entre los valores de las variables estudiados, en consecuencia se utilizó el Rho de Spearman para rangos empatados.

$$r_{s,\rho} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

Paso N° 03: Determinación del grado de significancia, valor crítico y zona de rechazo.

El grado de significancia es $\alpha=0.05$, así mismo se halló el valor crítico $r_{s,\alpha}$ utilizando la fórmula siguiente:

$$r_{z,\alpha} = \frac{\pm Z}{\sqrt{n-1}}$$

Por lo tanto el tamaño de la muestra es mayor a treinta donde $n > 30$, obteniendo el valor crítico siguiente:

$$r_{z,\alpha} = \frac{\pm Z}{\sqrt{50-1}} = \frac{\pm 1,96}{\sqrt{50-1}} = \pm 0,28$$

Por este motivo se llegó a determinar las zonas de rechazo y no rechazo de la H_0 usando la siguiente regla de decisión:

- La hipótesis nula se rechaza si: $r_{s,o} < -r_{s,\alpha}$ ó $r_{s,o} > +r_{s,\alpha}$
- La hipótesis nula no se rechaza si: $-r_{s,\alpha} \leq r_{s,o} \leq +r_{s,\alpha}$

Demostrando en el siguiente gráfico:

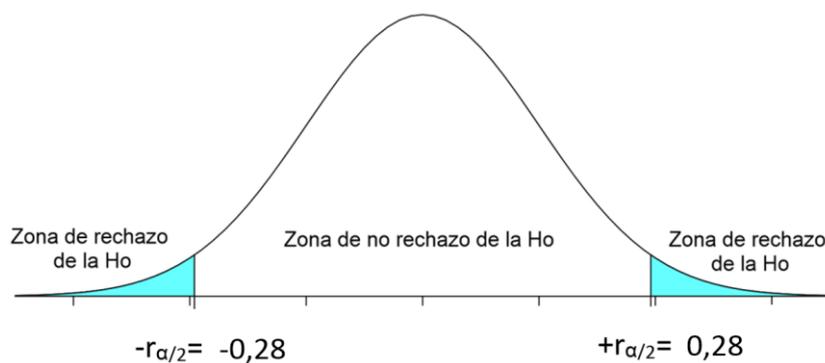


Figura N° 5: Zona de rechazo y No rechazo de la hipótesis específica 02

Paso N° 04: Estadístico de prueba calculado.

El rho de Spearman se calculó con el software estadístico del SPSS ver. 24 como indica la siguiente tabla:

Tabla N° 4: *Correlación entre Proceso de selección y Establecimiento de metas y compromisos.*

			Proceso de selección	Establecimiento de metas y compromisos
Rho de Spearman	Proceso de selección	Coefficiente de correlación	1,000	0,027
		Sig. (bilateral)	.	0,855
		N	50	50
	Establecimiento de metas y compromisos	Coefficiente de correlación	0,027	1,000
		Sig. (bilateral)	0,855	.
		N	50	50

Fuente: Elaboración propia basado en la investigación.

Se observa en la tabla N° 4 el valor estadístico de prueba Rho de Spearman, siendo $r_{s,o} = 0.027$

Paso N° 05: Se rechaza la Ho – No se rechaza la Ho.

El resultado explica $-r_{s,\alpha} = -0,28 \leq r_{s,o} = -0,071 \leq +r_{s,\alpha} = 0,28 \rightarrow$ En consecuencia NO se rechaza la Ho específica .

Quedando el resultado demostrado en el siguiente gráfico.

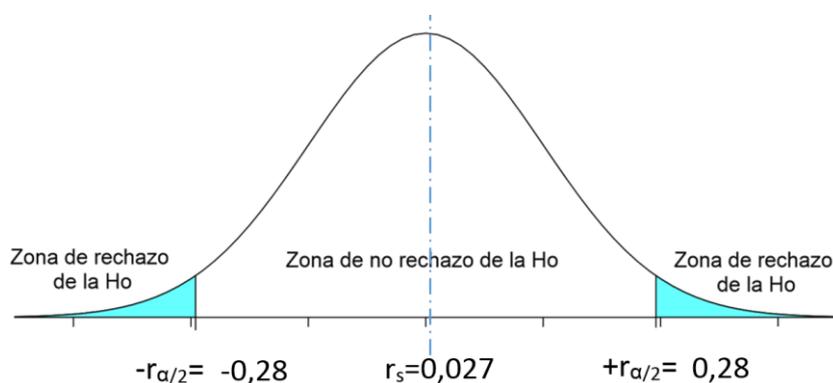


Figura N° 6: Se decide la hipótesis nula específica 2

Paso N° 06: Decisión

Por tanto, se afirma que a un nivel de significancia del 0.05 que, no existe relación directa entre el proceso de selección y el establecimiento de metas y compromisos del talento humano en la oficina de Abastecimiento y Servicios Auxiliares del Gobierno Regional de Junín en el 2018.

4.1.4. . Sobre la hipótesis específica N° 03

Para realizar la verificación de hipótesis se siguieron los pasos:

Paso N° 01: Formulación de la Hipótesis específica 01

H_0 : No existe relación directa, entre el proceso de selección y el seguimiento del talento humano, de la oficina de Abastecimiento y Servicios Auxiliares del Gobierno Regional de Junín, año 2018.

$$H_0: \rho_s = 0$$

H_1 : Si existe relación directa, entre el proceso de selección y el seguimiento del talento humano, de la oficina de Abastecimiento y Servicios Auxiliares del Gobierno Regional de Junín, año 2018.

$$H_1: \rho_s \neq 0$$

Paso N° 02: Muestra del estadístico de prueba.

Para la elección del estadístico de prueba depende en el caso de que existiesen un empate entre los valores de las variables estudiados, en consecuencia se utilizó el Rho de Spearman para rangos empatados.

$$r_{s,\rho} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

Paso N° 03: Determinación del grado de significancia, valor crítico y zona de rechazo.

El grado de significancia es $\alpha=0.05$, así mismo se halló el valor crítico $r_{s,\alpha}$ utilizando la fórmula siguiente:

$$r_{s,\alpha} = \frac{\pm Z}{\sqrt{n-1}}$$

Por lo tanto el tamaño de la muestra es mayor a treinta donde $n>30$, obteniendo el valor crítico siguiente:

$$r_{s,\alpha} = \frac{\pm Z}{\sqrt{50-1}} = \frac{\pm 1,96}{\sqrt{50-1}} = \pm 0,28$$

Por este motivo se llegó a determinar las zonas de rechazo y no rechazo de la H_0 usando la siguiente regla de decisión:

- La hipótesis nula se rechaza si: $r_{s,o} < -r_{s,\alpha}$ ó $r_{s,o} > +r_{s,\alpha}$
- La hipótesis nula no se rechaza si: $-r_{s,\alpha} \leq r_{s,o} \leq +r_{s,\alpha}$

Demostrando en el siguiente gráfico:

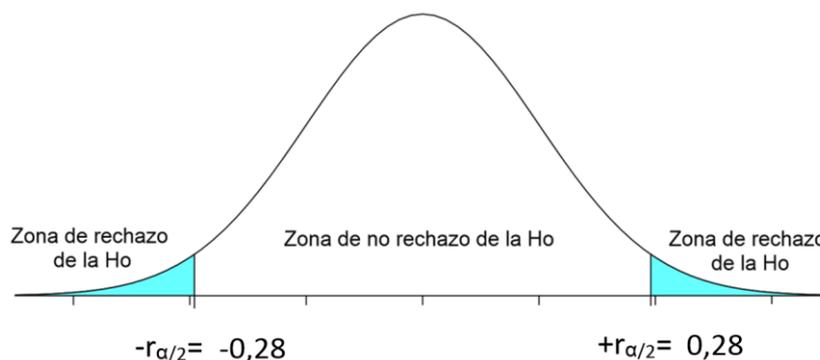


Figura N° 7: Zona de rechazo y No rechazo de la hipótesis específica 03

Paso N° 04: Estadístico de prueba calculado.

El rho de Spearman se calculó con el software estadístico del SPSS ver. 24 como indica la siguiente tabla:

Tabla N° 5: Correlación del Proceso de selección y el Seguimiento.

			Proceso de selección	Seguimiento
Rho de Spearman	Proceso de selección	Coefficiente de correlación	1,000	-0,144
		Sig. (bilateral)	.	0,319
		N	50	50
	Seguimiento	Coefficiente de correlación	-0,144	1,000
		Sig. (bilateral)	0,319	.
		N	50	50

Fuente: Elaboración propia basado en la investigación.

Se observa en la tabla N° 5 el valor estadístico de prueba Rho de Spearman, siendo $r_{s,o} = -0.144$

Paso N° 05: Se rechaza la Ho – No se rechaza la Ho.

El resultado explica $-r_{s,\alpha} = -0,28 \leq r_{s,o} = -0,071 \leq +r_{s,\alpha} = 0,28 \rightarrow$ En consecuencia NO se rechaza la Ho específica .

Quedando el resultado demostrado en el siguiente gráfico.

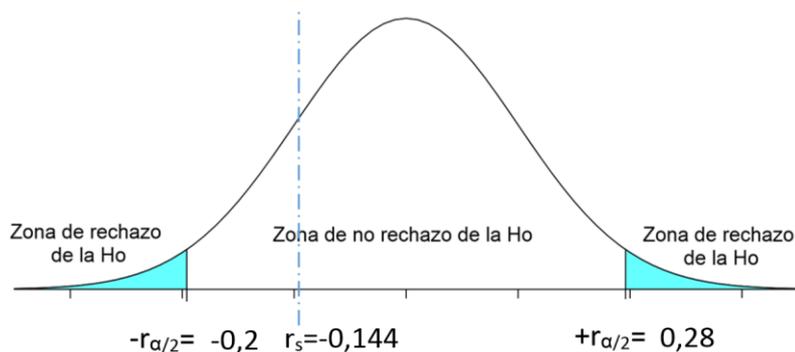


Figura N° 8: Se decide la hipótesis nula específica 3

Paso N° 06: Decisión

Por tanto, se afirma que a un nivel de significancia del 0.05 que, no existe relación directa entre el proceso de selección y el seguimiento del talento humano en la oficina de Abastecimiento y Servicios Auxiliares del Gobierno Regional de Junín en el 2018.

4.1.5. Contraste de la hipótesis específica 04

Para realizar la verificación de hipótesis se siguieron los pasos:

Paso N° 01: Formulación de la Hipótesis específica 01

H₀: No existe relación directa, entre el proceso de selección y la evaluación del talento humano, de la oficina de Abastecimiento y Servicios Auxiliares del Gobierno Regional de Junín, año 2018.

$$H_0: \rho_s = 0$$

H₁: Si existe relación directa, entre el proceso de selección y la evaluación del talento humano, de la oficina de Abastecimiento y Servicios Auxiliares del Gobierno Regional de Junín, año 2018.

$$H_1: \rho_s \neq 0$$

Paso N° 02: Muestra del estadístico de prueba.

Para la elección del estadístico de prueba depende en el caso de que existiesen un empate entre los valores de las variables estudiados, en consecuencia se utilizó el Rho de Spearman para rangos empatados.

$$r_{z,\rho} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

Paso N° 03: Determinación del grado de significancia, valor crítico y zona de rechazo.

El grado de significancia es $\alpha=0.05$, así mismo se halló el valor crítico $r_{s,\alpha}$ utilizando la fórmula siguiente:

$$r_{z,\alpha} = \frac{\pm Z}{\sqrt{n-1}}$$

Por lo tanto el tamaño de la muestra es mayor a treinta donde $n>30$, obteniendo el valor crítico siguiente:

$$r_{s,\alpha} = \frac{\pm Z}{\sqrt{50-1}} = \frac{\pm 1,96}{\sqrt{50-1}} = \pm 0,28$$

Por este motivo se llegó a determinar las zonas de rechazo y no rechazo de la H_0 usando la siguiente regla de decisión:

- La hipótesis nula se rechaza si: $r_{s,o} < -r_{s,\alpha}$ ó $r_{s,o} > +r_{s,\alpha}$
- La hipótesis nula no se rechaza si: $-r_{s,\alpha} \leq r_{s,o} \leq +r_{s,\alpha}$

Demostrando en el siguiente gráfico:

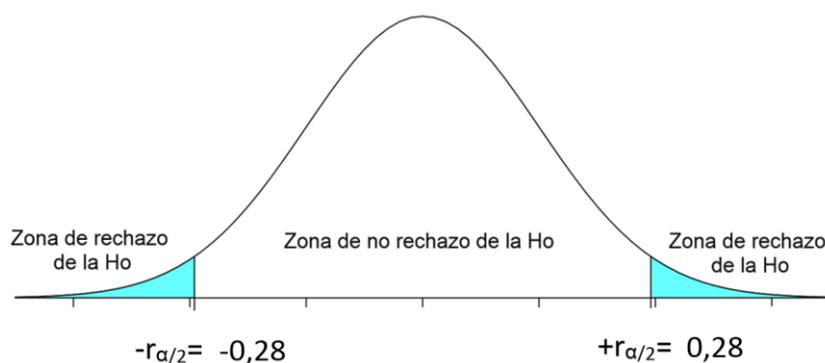


Figura N° 9: Zona de rechazo y No rechazo de la hipótesis específica 04

Paso N° 04: Estadístico de prueba calculado.

El rho de Spearman se calculó con el software estadístico del SPSS ver. 24 como indica la siguiente tabla:

Tabla N° 6: Correlación del Proceso de selección y la Evaluación..

			Proceso de selección	Evaluación
Rho de Spearman	Proceso de selección	Coefficiente de correlación	1,000	-0,041
		Sig. (bilateral)	.	0,778
		N	50	50
	Evaluación	Coefficiente de correlación	-0,041	1,000
		Sig. (bilateral)	0,778	.
		N	50	50

Fuente: Elaboración propia basado en la investigación.

Se observa en la tabla N° 6 el valor estadístico de prueba Rho de Spearman, siendo

$$r_{s,o} = -0.041$$

Paso N° 05: Se rechaza la Ho – No se rechaza la Ho.

El resultado explica $-r_{s,\alpha} = -0,28 \leq r_{s,o} = -0,071 \leq +r_{s,\alpha} = 0,28 \rightarrow$ En consecuencia NO se rechaza la Ho específica .

Quedando el resultado demostrado en el siguiente gráfico.

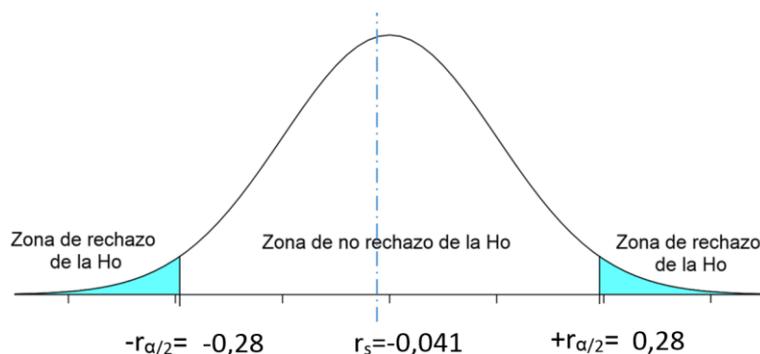


Figura N° 10: Se decide la hipótesis nula específica 4

Paso N° 06: Decisión

Por tanto, se afirma que a un nivel de significancia del 0.05 que, no existe relación directa entre el proceso de selección y la evaluación del talento humano en la oficina de Abastecimiento y Servicios Auxiliares del Gobierno Regional de Junín en el 2018.

4.1.6. Sobre la contratación de la hipótesis específica 05

Para realizar la verificación de hipótesis se siguieron los pasos:

Paso N° 01: Formulación de la Hipótesis específica 01

H_0 : No existe relación directa, entre el proceso de selección y la retroalimentación del talento humano, de la oficina de Abastecimiento y Servicios Auxiliares del Gobierno Regional de Junín, año 2018.

$$H_0: \rho_s = 0$$

H₁: Si existe relación directa, entre el proceso de selección y la retroalimentación del talento humano, de la oficina de Abastecimiento y Servicios Auxiliares del Gobierno Regional de Junín, año 2018.

$$H_1: \rho_s \neq 0$$

Paso N° 02: Muestra del estadístico de prueba.

Para la elección del estadístico de prueba depende en el caso de que existiesen un empate entre los valores de las variables estudiados, en consecuencia se utilizó el Rho de Spearman para rangos empatados.

$$r_{s,\rho} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

Paso N° 03: Determinación del grado de significancia, valor crítico y zona de rechazo.

El grado de significancia es $\alpha=0.05$, así mismo se halló el valor crítico $r_{s,\alpha}$ utilizando la fórmula siguiente:

$$r_{s,\alpha} = \frac{\pm Z}{\sqrt{n-1}}$$

Por lo tanto el tamaño de la muestra es mayor a treinta donde $n>30$, obteniendo el valor crítico siguiente:

$$r_{s,\alpha} = \frac{\pm Z}{\sqrt{50-1}} = \frac{\pm 1,96}{\sqrt{50-1}} = \pm 0,28$$

Por este motivo se llegó a determinar las zonas de rechazo y no rechazo de la H₀ usando la siguiente regla de decisión:

- La hipótesis nula se rechaza si: $r_{s,o} < -r_{s,\alpha}$ ó $r_{s,o} > +r_{s,\alpha}$
- La hipótesis nula no se rechaza si: $-r_{s,\alpha} \leq r_{s,o} \leq +r_{s,\alpha}$

Demostrando en el siguiente gráfico:

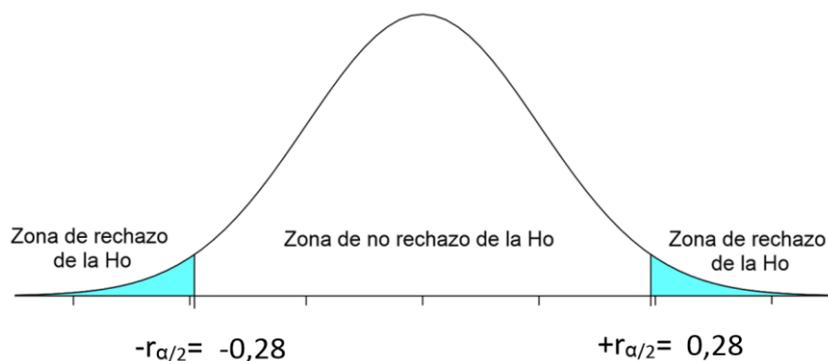


Figura N°119: Zona de rechazo y No rechazo de la hipótesis específica 05

Paso N° 04: Estadístico de prueba calculado.

El rho de Spearman se calculó con el software estadístico del SPSS ver. 24 como indica la siguiente tabla:

Tabla N° 7: Correlación del Proceso de selección y la Retroalimentación.

			Proceso de selección	Retroalimentación
Rho de Spearman	Proceso de selección	Coefficiente de correlación	1,000	-0,112
		Sig. (bilateral)	.	0,439
		N	50	50
	Retroalimentación	Coefficiente de correlación	-0,112	1,000
		Sig. (bilateral)	0,439	.
		N	50	50

Fuente: Elaboración propia basado en la investigación.

Se observa en la tabla N° 7 el valor estadístico de prueba Rho de Spearman, siendo $r_{s,o} = -0.112$

Paso N° 05: Se rechaza la Ho – No se rechaza la Ho.

El resultado explica $-r_{s,\alpha} = -0,28 \leq r_{s,o} = -0,071 \leq +r_{s,\alpha} = 0,28 \rightarrow$ En consecuencia NO se rechaza la Ho específica .

Quedando el resultado demostrado en el siguiente gráfico.

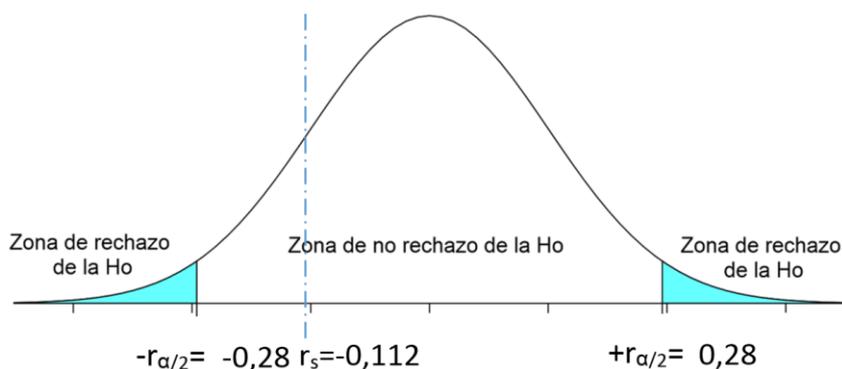


Figura N° 12: Se decide la hipótesis nula específica 5

Paso N° 06: Decisión

Por tanto, se afirma que a un nivel de significancia del 0.05 que, no existe relación directa entre el proceso de selección y la evaluación del talento humano en la oficina de Abastecimiento y Servicios Auxiliares del Gobierno Regional de Junín en el 2018.

4.2 Discusión de Resultados.

Respecto al objetivo general, los resultados obtenidos fueron:

- Conocer las personas que laboran en una organización es esencial para lograr buenos resultados pero en una institución pública muchas veces no se logra llegar a las metas institucionales por las prácticas que cada una de ellas sigue.

Los resultados obtenidos y que da respuesta al objetivo general es que a un nivel de significancia del 0,05 no existe una relación directa entre el proceso de selección y la gestión del rendimiento del talento humano, de la oficina de Abastecimiento y Servicios Auxiliares en el Gobierno Regional de Junín en el 2018.

Es evidente que las selección de personal muchas veces no se realiza con las formalidades que indica la ley, se sigue por autorización de la alta dirección o por favores políticos, es por ello que no hay relación alguna con la gestión del rendimiento

de los colaboradores de la institución pública de estudio en el Gobierno Regional de Junín, porque no se estimula el rendimiento eficaz y compromiso de los colaboradores, así como sus necesidades de mejora.

A esto Huamán, R. (2016) en la tesis que presenta titulada “Prácticas de Recursos Humanos y su relación con el Rendimiento de los Trabajadores del Gobierno Regional La Libertad, año 2016”, en una de sus conclusiones menciona que: Se determina cuando la selección del personal tenga un mayor nivel se planea que el resultado de rendimiento del trabajador sea de la misma manera, pues este proceso ayuda a determinar a la persona óptima para ocupar un determinado puesto y de esta forma alcanzar los objetivos institucionales.

Como manifiesta Huamán es lo que toda organización espera alcanzar cuando efectivamente se cumple con las prácticas de gestión, son clara las teorías al respecto tal como indica:

Chiavenato, I. (2009, p. 137) En su libro *Gestión del Talento Humano* define selección de personal como un filtro que solo permite ingresar a las organizaciones determinadas personas, quienes cuentan con las características que estipula dicha organización. Un antiguo concepto popular asegura que la selección de personal reside en la decisión exacta de selección de la persona adecuada para el puesto correcto en el momento preciso. El mismo autor indica que la selección busca entre los candidatos quienes serán más adecuados para cubrir los puestos que existe en la organización.

Así mismo La Ley SERVIR habla sobre la Gestión del Rendimiento del cual se comprende que identifica, reconoce y promueve al servidor público con el aporte que deja en la institución a donde pertenece, cumpliendo los objetivos institucionales,

cubriendo las necesidades requeridas por dichos servidores para mejorar el desempeño reflejándose en la institución.

Sobre los objetivos específicos.

- Por lo tanto, se puede afirmar que no existe una relación directa y significativa entre el proceso de selección y la planificación del talento humano de la oficina de abastecimiento y servicios auxiliares del Gobierno Regional de Junín en el año 2018. Los procedimientos para seleccionar al personal debe ser luego de considerar los nuevos perfiles que requiera la institución, así mismo se debe evaluar la labor de los que ya se encuentran, esto no es percibido en Gobierno Regional ya que los tipos de contratos temporales no permite pensar en desarrollar y formar talentos humanos.

A la explicación Murillo, P. en su tesis del año 2015 de la Universidad de Ecuador, llega a la conclusión que, la carencia de un análisis de puesto y la identificación clara de un perfil profesional provoca que la selección del personal no sea la adecuada y así no se contrate personal idóneo para el puesto vacante. Así como desconocen las técnicas de selección adecuadas para este proceso como prueba y la inadecuada estructura de entrevista personal y como se puede verificar en las respuestas obtenidas en la encuesta.

No cabe duda que la Ley SERVIR en el Art. N° 38 respalda cuando menciona que para asegurar que el ciclo anual se desarrolla y ejecuta va de acuerdo con los puntos dados y debe asegurar el aprendizaje y compromiso de los que intervienen en la GdR, de las diferentes entidades. Que conforma las metodologías, la comunicación, sensibilización, capacitación que requieren los evaluados, así mismo en esta etapa incluye las determinadas acciones que darán a conocer al servidor diversos elementos

tales como las normativas, factores, instrumentos, procedimientos, responsabilidades y derechos inherentes al proceso de GdR.

- Al resultado que no existe relación directa y significativa entre el proceso de selección y el seguimiento del talento humano de la oficina de Abastecimiento u Servicios Auxiliares del Gobierno Regional del departamento de Junín en el 2018.

Esto explica que en la institución el proceso de selección bajo los parámetros que solicita la institución, no va con el seguimiento, orientación, guía, motivación de los colaboradores quienes para lograr los objetivos institucionales, las metas y compromiso necesitan de demostrar sus conocimientos, competencias, tal como menciona: Antúñez, Y. (2015) en su tesis que presenta sobre rendimiento laboral cuyo título es: “El clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del área de caja de las agencias de servicios bancarios Banesco ubicadas en la ciudad de Maracay, Estado Aragua”. De la Universidad de Carabobo de Venezuela entre sus conclusiones que dice: La determinación del nivel de rendimiento de los empleados que laboran en el área de caja de las agencias de servicios bancarios Banesco, llegó a la conclusión de que los colaboradores son poseedores de variedad de conocimientos, competencias, capacidad y conductas que evidencian buen desempeño laboral, por la razón que alcanzan los objetivos y metas establecidos, en un tiempo determinado y utilizan las evaluaciones del desempeño para estimular el desenvolvimiento de las personas en los cargo y determinar su potencial desarrollo.

Es por ello para lograr las metas la teoría explica que El seguimiento involucra la continua orientación, retroalimentación, motivación y apoyo del evaluador, así como la responsabilidad y esfuerzo del servidor civil, de conformidad con las metas trazadas

y con el plan de mejora definido como resultado del período anterior. Ley N° 30057 (2014, art. 42).

- Al resultado que afirma que no existe una relación directa y significativa entre el proceso de selección y la evaluación del talento humano de la oficina del Gobierno Regional del departamento de Junín en el 2019, la exégesis de dicho resultado es que el proceso de selección del personal en la entidad pública, lugar del estudio de la investigación, puedan cumplir las especificaciones que indica los procedimientos legales de la administración pública pero al momento de la evaluación no se utilizan herramientas o estrategias adecuadas que lleven a un resultado óptimo para verificar el cumplimiento de las metas establecidas por la institución.

Tal como indica Cama, J. (2015) en la tesis que presenta “Gestión por competencias y Desempeño Laboral del personal Administrativo en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo – 2015” de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas, Perú. Concluye que al no existir una correlación significativa demuestra que aún persisten los métodos tradicionales como forma de trabajo en la Municipalidad ya que ocurre retrasos, dificultades en el logro de los objetivos institucionales, es notorio que los trabajadores no se encuentran en el puesto adecuado, así mismo no hay un proceso de evaluación.

Para mejor comprensión se respalda con Alles, M. (2015), La autora menciona el ¿por qué evaluar el desempeño?, (...) Dada esta situación, los jefes y encargados de las áreas que deben evaluar a sus colaboradores. Existen sistemas que solo son burocráticos y que no se convierten en herramientas adecuadas para la gestión organizacional. La solución a este problema se logrará a través un diseño adecuado de la herramienta de evaluación, considerando la cultura y las necesidades de cada

organización, deben estar alineados con los objetivos organizacionales, posterior a eso se debe asegurar que la herramienta es la adecuada para el inicio del entrenamiento a los colaboradores, que deben ser de carácter continuo.

- Finalmente los resultados del objetivo específico llevo a que no existe una relación directa y significativa entre el proceso de selección y la retroalimentación del talento humano de la oficina de abastecimiento y servicios auxiliares del Gobierno Regional de Junín en el año 2018.

Pueda que se siga los procedimientos de selección de personal pero la permanencia de los colaboradores en la oficina de la institución muchas veces es a corto plazo, ya que no hay promoción de quedarse, o tal vez cumplir con el proyecto y termina el contrato, esto lleva a no propiciar la retroalimentación, es decir de mejorar los procesos, guiarlos a no cometer errores.

Sobre esto Cama, J. (2015) en la tesis que presenta “Gestión por competencias y Desempeño Laboral del personal Administrativo en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo – 2015” de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas, Perú. El objetivo principal de la tesis es determinar la relación que existe entre la gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad.

Los resultados obtenidos en la investigación demuestran que los directivos y trabajadores en general de la Municipalidad deben tener una nueva visión de adecuarse a las exigencias del contexto y los cambios, a la mejora continua que implica la retroalimentación, siendo necesario adoptar todo un sistema de gestión por competencias en busca del desempeño laboral que toda institución espera.

Reconociendo que la retroalimentación es parte del intercambio de pensamientos entre la persona encargada de la evaluación y el evaluado, acerca de lo obtenido por el desempeño de este. Como resultado de la retroalimentación, se formula un plan de mejora para el servidor, que identifica recomendaciones de capacitación y otros aspectos que coadyuven a la mejora del desempeño del servidor. Ley N° 30057 (2014, art. 45).

CONCLUSIONES

Las conclusiones son las siguientes:

1. Por tanto, se afirma que a un nivel de significancia del 0.05 que, no existe relación directa entre el proceso de selección y la gestión del rendimiento del talento humano en la oficina de Abastecimiento y Servicios Auxiliares del Gobierno Regional de Junín en el 2018.

Esto evidencia que en el Gobierno Regional los procedimientos de la selección del personal no son las adecuadas y si así fuera la gestión del rendimiento no demuestra la eficiencia que se espera para lograr los objetivos institucionales.

2. Por tanto, se afirma que a un nivel de significancia del 0.05 que, no existe relación directa entre el proceso de selección y la planificación del talento humano en la oficina de Abastecimiento y Servicios Auxiliares del Gobierno Regional de Junín en el 2018.

No existe una evaluación del perfil que se requiere en la oficina de abastecimiento y servicios auxiliares de la institución , así mismo se debe evaluar la labor de los que ya se encuentran, esto no es percibido en Gobierno Regional ya que los tipos de contratos temporales no permite pensar en desarrollar y formar talentos humanos.

3. Por tanto, se afirma que a un nivel de significancia del 0.05 que, no existe relación directa entre el proceso de selección y el establecimiento de metas y compromisos del talento humano en la oficina de Abastecimiento y Servicios Auxiliares del Gobierno Regional de Junín en el 2018.

El de elegir al personal bajo un adecuado proceso de selección para la oficina de abastecimiento y servicios auxiliares del Gobierno Regional, no determina el compromiso ni la lealtad que toda organización requiere, esto conduce a que no se cumplan las metas institucionales.

4. Por tanto, se afirma que a un nivel de significancia del 0.05 que, no existe relación directa entre el proceso de selección y el seguimiento del talento humano de la oficina de abastecimiento y servicios auxiliares del Gobierno Regional de Junín en el año 2018.

Se comprende por seguimiento de los colaboradores en la labor que realizan, cuando hay acompañamiento, guía, orientación y sobre todo motivándolos pero esto no viene de la mano con el proceso de selección, esto se presenta en el Gobierno Regional.

5. Por tanto, se afirma que a un nivel de significancia del 0.05 que, no existe relación directa entre el proceso de selección y la evaluación del talento humano de la oficina de abastecimiento y servicios auxiliares del Gobierno Regional de Junín en el año 2018.

Los resultados son claros al demostrar que en la oficina de abastecimiento y servicios auxiliares del Gobierno Regional, no existe una adecuada evaluación del rendimiento de los colaboradores, así hayan sido seleccionados con la rigurosidad normativa legal.

6. Por lo tanto, se puede afirmar a un nivel de significancia del 0,05 que no existe una relación directa entre el proceso de selección y la retroalimentación del talento humano de la oficina de abastecimiento y servicios auxiliares del Gobierno Regional de Junín en el año 2018.

El feed back o retroalimentación no es practicado con los colaboradores del Gobierno Regional ya que la permanencia de muchos de ellos es corto y las recomendaciones o planes de mejora queda suelto, por mejor que haya sido el proceso de selección.

RECOMENDACIONES

- Ante el planteamiento del problema de la investigación y los resultados obtenidos, es una reflexión organizacional para la alta dirección del Gobierno Regional de Junín, deben aplicar la meritocracia para lograr una gestión del rendimiento eficiente, sobre todo para mejorar los procedimientos administrativos en la institución.
- En la gestión del rendimiento es importante desarrollar planes de mejora en los procedimientos laborales, es decir quienes están encargados de la dirección del Gobierno Regional deben plasmar y hacer cumplir los manuales de organización y funciones lo cual llevara a determinar el perfil de las personas que deben ocupar el puesto.
- Deberían establecer metas alcanzables y hacerlas cumplir quizás con un seguimiento semestral, basado en la comunicación efectiva, participación de los involucrados para lograr la lealtad y compromiso de quienes laboran en la oficina de abastecimiento y servicios auxiliares del Gobierno Regional.
- Proponer estrategias de seguimiento de las labores que realizan el personal de la oficina de abastecimiento y servicios auxiliares del Gobierno Regional para el logro de los objetivos institucionales.
- Mejorar los procesos de evaluación de desempeño tal como indica la Ley SERVIR, el de evaluar el desempeño por competencias esto ayudaría a mantener al personal idóneo para el cargo y sería un reflejo para mejorar el proceso de selección.
- Los planes de mejora continua debe ser presentado y aplicado al momento que termine la ejecución de un proyecto, esto ayudara a mejorar los procesos laborales para lograr las metas trazadas institucionalmente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abanto, C. y Paitán, J. (2017) *“Manual del Régimen Laboral Público”*, Primera Edición, editorial Gaceta Jurídica S.A., Lima.
- Alles, M. (2015), *“Dirección Estratégica de Recursos Humanos”*, tercera edición, editorial Granica México S.A., páginas 456.
- Aliaga, V. (2012), *“La selección de personal para mejorar el desempeño de los gestores de cobranza del área de recuperaciones en el Banco de Materiales S.A.C. - sucursal Huancayo”*, Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Antúnez, Y. (2015) *“El clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del área de caja de las agencias de servicios bancarios Banesco ubicadas en la ciudad de Maracay, Estado Aragua”*. Universidad de Carabobo de Venezuela.
- Cama, J. (2015) *“Gestión por competencias y Desempeño Laboral del personal Administrativo en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo – 2015”* Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas, Perú.
- Chiavenato, I. (2007), *“Administración de los Recursos Humanos”*, Octava edición, Editorial Mc. Graw. Hill, México, páginas 500.
- Chiavenato, I. (2009) *“Comportamiento Organizacional”*, Segunda Edición, Editorial Graw Gill-, México. Páginas 524.
- Culturalia, E. (2013) *Enciclopedia Culturalia*. Recuperado el 2017, de <https://edukavital.blogspot.pe/2013/01/definicion-de-seguimiento.html>

- Flores, J. (2015). “*Aplicación del Principio de Eficiencia en los Procesos de Selección del Gobierno Regional de Puno, 2014*”. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca - Puno.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014), “*Metodología de la Investigación*”, 6ta. Edición, editorial Mc. Graw. Hill, México, paginas 736.
- Huamán, R. (2016) “*Prácticas de Recursos Humanos y su relación con el Rendimiento de los Trabajadores del Gobierno Regional La Libertad, año 2016*” Universidad César Vallejo de Trujillo.
- Hernandez, R. (2017) “*Proceso de selección personal y desempeño laboral en la Constructora GYQ de Huancayo*”. Tesis para optar el Grado de Bachiller en Administración y Recursos Humanos, Escuela Académico Profesional de Administración y Recursos Humanos, Universidad Continental, Huancayo, Perú.
- León, C. (2015), “*La Gestión del Rendimiento como Herramienta de Cambio en el Marco del Proceso de Modernización Peruano*”, Artículo presentado en el XX Congreso Internacional CLAD, Perú.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, Publicada en el Diario El Peruano, Lima, Perú, 13 de junio de 2014.
- Morales, P., Sánchez, M. y Ponce de León, J. (2013), “*La Administración en la sociedad del conocimiento*”, Primera Edición, Impreso Industria Gráfica MARSANTS, Huancayo Perú, páginas 181.
- Murillo, P. (2015) “*Sistema de Reclutamiento y Selección del Personal para la Cadena de Supermercados Mercamax del Cantón los Bancos, Provincia de Pinchincha*”, Universidad Regional Autónoma de los Andes Ecuador.

MX, E. D. (13 de Diciembre de 2015). *Definición MX*. Recuperado el Noviembre de 2017, de <https://definicion.mx/proceso-productivo/>.

Orellana y Pérez (2014) “*Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huayucachi – Huancayo, 2012-2013*”, Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo.

Oседа, D., Chenet, M., Hurtado, D., Chavez, A., Patiño, A. y Oседа, M. (2015), “*Metodología de la Investigación*”, 5ta. Edición, Soluciones Gráficas, Huancayo, páginas 259.

Pesantez H. (2014) “*El proceso de reclutamiento y selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio de Pujili*”. Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.

Quijano, A. y Silva, K. (2016) “*Selección de Personal y su relación con el Desempeño Laboral en la empresa de Transportes CIVA-Chiclayo 2016*”. Universidad Señor de Sipán de Chiclayo.

Robbins, S. (2009), “*Comportamiento Organizacional*”, Treceava Edición, Edición PEARSON EDUCACIÓN, México, páginas 752.

Robbins, S. y Coulter, M. (2010), “*Administración*”, Décima Edición, editorial Pearson Educación, México, páginas 584.

Servir (s.f.). *Gestión del Rendimiento*. Recuperado el Diciembre de 2017, de Gestión del Rendimiento: <http://www.servir.gob.pe/gdr>

Soto, M. y Rebuffo, E. (2007) “*Reclutamiento, Selección, contratación e Inducción de Personal en el Ministerio de Vivienda y Urbanismo desde la aplicación de la nueva Ley*”. Universidad Academia de Humanismo Cristiano de Santiago de Chile.

Tamashiro, María del Pilar (2015), *“Mitos y Verdades de la Gestión del Rendimiento”*,
Artículo presentada en el XX Congreso Internacional CLAD, Perú.

Torres, Y. y Zaravia, F. (2017), *“Gestión del Talento Humano y la Calidad de Servicio en la Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial – Gobierno Regional de Huancavelica – 2016”*. Universidad Privada los Andes de Huancayo.

Work Meter (2013), *“Claves para Mejorar el Rendimiento Laboral en las Empresas”*, Folleto presentado por Workmeter.

ANEXO N° 1
MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: PROCESO DE SELECCIÓN Y GESTIÓN DEL RENDIMIENTO DEL TALENTO HUMANO DE LA OFICINA DE ABASTECIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES - GOBIERNO REGIONAL - JUNIN - 2018						
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MARCO TEÓRICO	VARIABLES	DIMENSIONES	MÉTODOS
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre el proceso de selección y la gestión del rendimiento de los colaboradores de la oficina de abastecimiento y servicios auxiliares del Gobierno Regional de Junín en el año 2018?</p>	<p>Objetivo general: Establecer la relación que existe entre el proceso de selección y la gestión del rendimiento de los colaboradores de la oficina de abastecimiento y servicios auxiliares del Gobierno Regional de Junín en el año 2018.</p>	<p>Hipótesis general: Existe una relación directa entre el proceso de selección y la gestión del rendimiento de los colaboradores de la oficina de abastecimiento y servicios auxiliares del Gobierno Regional de Junín en el año 2018.</p>	<p>Trabajos previos: Internacional: Pesantez H. (2014) con su tesis titulada "El proceso de reclutamiento y selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio de Pujilí". De la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.</p> <p>Nacional: Huamán, R. (2016) Con la tesis que presenta el bachiller titulada: "Prácticas de Recursos Humanos y su relación con el Rendimiento de los Trabajadores del Gobierno Regional La Libertad, año 2016" de la Universidad César Vallejo de Trujillo. Siendo el objetivo del estudio determinar la relación entre las prácticas de recursos humanos y el rendimiento de los trabajadores del Gobierno Regional de la Libertad.</p>	<p>V1: PROCESO DE SELECCIÓN</p>	<p>1) Selección Inicial</p> <p>2) Selección Sustantiva</p> <p>3) Selección Contingente</p>	<p>Tipo de Investigación Básica, cuantitativa</p> <p>Nivel de Investigación Correlacional</p> <p>Diseño: Descriptivo correlacional</p> <p>Población: Se determino la población los colaboradores nombrados y contratados</p> <p>Muestra: Utilizando la formula se determino 50 personas</p> <p>Técnicas: La Encuesta</p> <p>Instrumentos: El Cuestionario.</p> <p>Métodos de Análisis de Investigación: Método estadístico software excel y software SPSS.</p>

<p>Problemas específicos: 1) ¿Qué relación existe entre el proceso de selección y la planificación de los colaboradores de la oficina de abastecimiento y servicios auxiliares del Gobierno Regional de Junín en el año 2018?</p> <p>2) ¿Qué relación existe entre el proceso de selección y el establecimiento de metas y compromisos de los colaboradores de la oficina de abastecimiento y servicios auxiliares del Gobierno Regional de Junín en el año 2018?</p> <p>3) ¿Qué relación existe entre el proceso de selección y el seguimiento de los colaboradores de la oficina de abastecimiento y servicios auxiliares del Gobierno Regional de Junín en el año 2018?</p> <p>4) ¿Qué relación existe entre el proceso de selección y la evaluación de los colaboradores de la oficina de abastecimiento y servicios auxiliares del Gobierno Regional de Junín en el año 2018?</p> <p>5) ¿Qué relación existe entre el proceso de selección y la retroalimentación de los colaboradores de la oficina de abastecimiento y servicios auxiliares del Gobierno Regional de Junín en el año 2018?</p>	<p>Objetivos específicos:</p> <p>1) Determinar la relación que existe entre el proceso de selección y la planificación de los colaboradores de la oficina de abastecimiento y servicios auxiliares del Gobierno Regional de Junín en el año 2018.</p> <p>2) Demostrar la relación que existe entre el proceso de selección y el establecimiento de metas y compromisos de los colaboradores de la oficina de abastecimiento y servicios auxiliares del Gobierno Regional de Junín en el año 2018.</p> <p>3) Explicar la relación que existe entre el proceso de selección y el seguimiento de los colaboradores de la oficina de abastecimiento y servicios auxiliares del Gobierno Regional de Junín en el año 2018.</p> <p>4) Determinar la relación que existe entre el proceso de selección y la evaluación de los colaboradores de la oficina de abastecimiento y servicios auxiliares del Gobierno Regional de Junín en el año 2018.</p> <p>5) Demostrar la relación que existe entre el proceso de selección y la retroalimentación de los colaboradores de la oficina de abastecimiento y servicios auxiliares del Gobierno Regional de Junín en el año 2018.</p>	<p>Hipótesis específicas:</p> <p>1) Existe una relación directa entre el proceso de selección y la planificación de los colaboradores de la oficina de abastecimiento y servicios auxiliares del Gobierno Regional de Junín en el año 2018.</p> <p>2) Existe una relación directa entre el proceso de selección y el establecimiento de metas y compromisos de los colaboradores de la oficina de abastecimiento y servicios auxiliares del Gobierno Regional de Junín en el año 2018.</p> <p>3) Existe una relación directa entre el proceso de selección y el seguimiento de los colaboradores de la oficina de abastecimiento y servicios auxiliares del Gobierno Regional de Junín en el año 2018.</p> <p>4) Existe una relación directa entre el proceso de selección y la evaluación de los colaboradores de la oficina de abastecimiento y servicios auxiliares del Gobierno Regional de Junín en el año 2018.</p> <p>5) Existe una relación directa entre el proceso de selección y la retroalimentación de los colaboradores de la oficina de abastecimiento y servicios auxiliares del Gobierno Regional de Junín en el año 2018.</p>	<p>TEÓRIAS RELACIONADAS AL TEMA</p> <p>PROCESO DE SELECCIÓN.</p> <p>Chiavenato, I. (2009, p. 138) Quien dice que el proceso de selección es un mecanismo eficiente para aumentar el capital humano de las organizaciones. La mejor manera de lograr en enfocar la selección en la adquisición de las competencias individuales indispensables para el éxito de la organización.</p> <p>Es decir que en el proceso de selección existe dos aspectos fundamentales: una será el puesto que será cubierto y la otra en la competencia que serán captadas.</p> <p>El mismo autor sigue cuando habla que las exigencias dependen de esos datos e información, de modo que la selección tenga la mayor objetividad y precisión para llenar el puesto o sumar las competencias.</p> <p>GESTIÓN DEL RENDIMIENTO</p> <p>León, C. (2015, p. 4) Gestión del rendimiento se conceptualiza como una herramienta estratégica que sirve para la gestión y el mejoramiento del desempeño de los servidores públicos. Para comprender lo señalado se requiere entender que la gestión del rendimiento es una forma de gestionar el talento humano de manera coordinada, articulada y en retroalimentación con la planificación estratégica de las organizaciones.</p>	<p>V2: GESTIÓN DEL RENDIMIENTO</p>	<p>1) La Planificación</p> <p>2) Establecimiento de metas y compromisos</p> <p>3) El Seguimiento</p> <p>4) La Evaluación</p> <p>5) La Retroalimentación</p>	
--	--	--	---	---	---	--

ANEXO N° 2

PERMISO DE LA INSTITUCIÓN



SUBDIRECCION DE ABASTECIMIENTOS Y
SERVICIOS AUXILIARES



"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Huancayo **24** ENE 2018

CARTA N° 017 -2018-GRJ-ORAF/OASA

SRTA.

GREYSI JEZABEL CHAVEZ RICALDI

Dr. Pasaje San Nicolás N° 109 Urbanización San Luis - Huancayo

Cuadra 10 de San Carlos.

Ciudad.-

ASUNTO : Aceptación Trabajo de Investigación
REF. : Solicitud de fecha 11 de diciembre de 2017

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y en mérito a su solicitud de permiso para desarrollar trabajo de investigación para optar el título profesional de Administración y Sistemas; se le comunica que ésta ha sido aceptada.

Sin otro en particular, quedo de usted.

Atentamente,


Mg. WILSER VIDAL G. CHAMORRO
Subdirector de Abastecimientos
y Servicios Auxiliares
GOBIERNO REGIONAL JUNIN

ANEXO N° 3

CUESTIONARIO

Sr. trabajador, este cuestionario se presenta con la finalidad de conocer qué relación existe entre **“Proceso de Selección y la Gestión del Rendimiento del Talento Humano de la Oficina de Abastecimiento y Servicios Auxiliares del Gobierno Regional Junín – 2018”**.

INDICACIONES: Califique según la escala con una X en el casillero que corresponda, una vez que haya leído atentamente cada una de las afirmaciones. Por favor responda con total honestidad.

Como Escala:

Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	Proceso de Selección	Escala				
	Selección Inicial	1	2	3	4	5
1	Se cumple adecuadamente la Norma Técnica para el proceso de selección de personal en la institución.					
2	Los perfiles de los puestos son requisitos exigibles al momento de postular para el puesto indicado					
3	La institución cuenta con documentos de gestión donde indica los puestos de trabajo.					
4	La institución cuenta con documentos de gestión donde indica el perfil de quien debe ocupar el puesto.					
5	La institución solicita como documento importante el currículum vitae.					
6	La institución solicita como documento importante cartas de recomendaciones.					
	Selección Sustantiva	1	2	3	4	5
7	En el Gobierno Regional aplican pruebas de conocimiento a los aspirantes al puesto.					
8	En el Gobierno Regional aplican pruebas psicológicas a los aspirantes al puesto					

9	En el Gobierno Regional aplican pruebas de conocimiento de los valores humanos					
10	En el Gobierno Regional se aplica las simulaciones de trabajos con un tiempo de prueba.					
11	Se recibe instrucciones durante el tiempo de prueba					
12	Cuando fue seleccionado para el puesto donde se encuentra, la institución solicito algún examen médico.					
13	Cuando fue seleccionado para el puesto donde se encuentra, la institución solicito algún documento confidencial.					
	Selección Contingente	1	2	3	4	5
10	Cuando fue seleccionado la institución aplico la entrevista personal al inicio del proceso de selección					
11	Cuando fue seleccionado la institución aplico la entrevista personal al final del proceso de selección					
12	Se aplica inducción a los nuevos colaboradores para el puesto donde fueron seleccionados.					

N°	Gestión del Rendimiento	Escala				
	Planificación	1	2	3	4	5
1	Existe sensibilización sobre los objetivos a cumplir en la oficina de abastecimiento y servicios auxiliares del Gobierno Regional					
2	Comunican sobre las normativas de trabajo de la oficina de abastecimiento y servicios auxiliares del Gobierno Regional					
3	Comunican sobre los procedimientos y responsabilidades de trabajo de la oficina de abastecimiento y servicios auxiliares del Gobierno Regional					
4	Se capacita sobre las tareas programadas que tiene que cumplir en la oficina de abastecimiento y servicios auxiliares					
	Establecimiento de Metas y Compromisos	1	2	3	4	5
5	Demuestra compromiso en la labor que realiza en la oficina de abastecimiento y servicios auxiliares					

6	Demuestra responsabilidad en la labor que realiza en la oficina de abastecimiento y servicios auxiliares					
7	Se especifican las labores individual asignadas en la oficina de abastecimiento y servicios auxiliares del Gobierno Regional					
8	Se especifican las labores grupales asignadas en la oficina de abastecimiento y servicios auxiliares del Gobierno Regional					
	El Seguimiento	1	2	3	4	5
9	Cumple con las tareas que se le encomendó en una fecha asignada en la oficina de abastecimiento y servicios auxiliares del Gobierno Regional.					
10	Es felicitado al logro de un objetivo en beneficio de la oficina de abastecimiento y servicios auxiliares del Gobierno Regional.					
11	Participa de las reuniones para ver las necesidades y mejorar el rendimiento en la oficina de abastecimiento y servicios auxiliares del Gobierno Regional					
	La Evaluación					
12	A partir del seguimiento realizado, se constatan los logros alcanzados al finalizar el periodo de trabajo encargado.					
13	Es comunicado sobre la calificación alcanzada en la evaluación					
14	Es aceptado su opinión y expectativa sobre la evaluación de desempeño en la oficina de abastecimiento y servicios auxiliares del Gobierno Regional					
	La Retroalimentación					
15	Se formula un plan de mejora para el cumplimiento de las metas en la oficina de abastecimiento y servicios auxiliares del Gobierno Regional					
16	Acepta recomendaciones que ayudaran a mejorar el desempeño laboral en la oficina de abastecimiento y servicio auxiliar del Gobierno Regional.					

GRACIAS POR SU APOYO