



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

**ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE
ADMINISTRACION PÚBLICA**

TESIS

**ELABORACIÓN DE UN SISTEMA
ADMINISTRATIVO PARA MEJORAR LA
EFICACIA EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL DE
LA UGEL DE HUANCAYO – JUNIN EN EL AÑO
2016**

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACION PUBLICA**

Autor (es):

Bach. Rolando Menéndez Lucia Aurora

Asesor

Mag. Villanueva Calderón Juan Amílcar

Línea de Investigación:

Innovación en los Procesos de Atención

Pimentel – Perú

Año 2019

FORMATO DE PÁGINA DE PRESENTACIÓN DE LA APROBACIÓN

**SELECCIÓN DEL PERSONAL PARA EL
ELABORACIÓN DE UN SISTEMA ADMINISTRATIVO PARA MEJORAR LA
EFICACIA EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL DE LA UGEL DE
HUANCAYO – JUNIN EN EL AÑO 2016**

APROBACIÓN DE LA TESIS

Mag. Vásquez Ortiz, Lidia Aurora
Asesor Metodológico

Mag. Villanueva Calderón Juan Amílcar
Asesor Especialista:

Mag. Hernández Terán Saúl
Presidente del Jurado:

Dr. Mego Núñez Onésimo
Secretario(a) del Jurado:

Mag. Reyes Reyes Carla Angélica
Vocal / Asesor del Jurado:

DEDICATORIA

Dedico esta Tesis a mis maestros quienes nunca desistieron al enseñarme, a mis padres que continuaron depositando su esperanza en mí.

Lucía Aurora.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a Dios por darme la salud, la vida una familia maravillosa, y un trabajo para solventar mis estudios que tengo, también agradezco a todos mis maestros ya que ellos me enseñaron a valorar los estudios y a superarme cada día.

Lucía Aurora.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación fue creado para ayudar a la Ugel de Huancayo a la selección de personal, para cubrir las plazas vacantes, en las diferentes áreas de la Ugel de Huancayo.

El trabajo trata de la **selección del personal para el desempeño laboral en la UGEL de Huancayo en el Departamento de Junín**, ya que la realidad en la que vivimos vemos que existe mucha burocracia, y muchos pagos por favores Políticos, o por corrupción, muchas veces las plazas son ocupadas por personas que no están capacitadas y sus documentos pasan sin ser correctamente evaluados.

Para una organización es vital la selección de personas, que a las ves incorporar un miembro nuevo a la entidad es decisivo, debido a que todo el esfuerzo de la entidad estará reflejado en el desempeño del mismo. Por tal razón es que a la hora de pensar en incorporar a alguien, se debe meditar en términos de inversión, en cómo los resultados de esta persona puede aportar valor a la entidad, que de no haber sido bien seleccionados, en vez de beneficiar podría perjudicar el cumplimiento de los objetivos de la organización en que trabaja.

Para entonces es necesario iniciar un correcto proceso de reclutamiento y selección, para eso es indispensable detectar cual es el área que requiere más personal y porqué, luego evaluar de que necesidades se habla, esto permitirá definir con más precisión las características indispensables para la posición, detectar qué tipo de empleado podría cubrir la vacante y su adecuación a la organización misma. Es importante además resaltar que la búsqueda deberá dirigirse básicamente hacia personas dispuestas a obtener excelentes resultados y flexibles con capacidad de adaptarse a los cambios inesperados que se presentan día a día.

PALABRA CLAVE: Diseño, competencia, Modelo, selección, talento humano, gestión, Administración.

ABSTRACT

This research work was created to help the Huancayo Ugel to the selection of personnel, to fill vacancies, in the different areas of the Huancayo Ugel.

The work deals with the selection of personnel for the job performance of the UGEL of Huancayo in the Department of Junín, since the reality in which we live is that there is a lot of bureaucracy, and many payments for political favors, or corruption, many times the places are occupied by people who are not trained and their documents pass without being properly evaluated.

For an organization it is vital the selection of people, who at the same time incorporate a new member to the entity is decisive, because all the effort of the entity will be reflected in its performance. For this reason is that when thinking about incorporating someone, you should think in terms of investment, how the results of this person can add value to the entity, which had not been well selected, instead of benefiting harm the fulfillment of the objectives of the organization in which you work.

By then it is necessary to initiate a correct process of recruitment and selection, for that it is essential to detect which is the area that requires more personnel and why, then evaluate what needs to be talked about, this will allow to define with more precision the indispensable characteristics for the position, detect what type of employee could cover the vacancy and its suitability to the organization itself. It is also important to highlight that the search should be directed basically towards people willing to obtain excellent results and flexible with the ability to adapt to unexpected changes that occur every day.

KEY WORD: Design, competence, Model, selection, human talent, management, Administration.

INDICE

I: INTRODUCCION	7
1.1. Realidad problemática	10
1.2. Trabajos Previo	15
1.3. Teorías Relacionadas al Tema	21
1.4. Formulación del Problema	31
1.5. Justificación e importancia del estudio	31
1.6. Hipótesis	32
1.7. Objetivos	33
1.7.1 Objetivo General	33
1.7.2 Objetivo Especifico	33
II: MATERIAL Y MÉTODO	
2.1. Tipo y diseño de investigación	34
2.2. Población y muestra	34
2.3. Variables, operacionalización	35
2.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, Validez y Confiabilidad	36
2.5. Procedimientos de análisis de Datos	37
2.6. Aspecto Ético	37
2.7. Criterios de rigor científico	38
III: RESULTADOS	
3.1 Tablas y Figura	40
3.2 Discusión de Resultados	46
3.3 A porte científico (propuesta-si el caso lo amerita)	46
V: CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES	48
REFERENCIAS	50
ANEXOS	52

I. INTRODUCCIÓN

La Selección de personal es un proceso de previsión que procura prever cuáles solicitantes tendrán éxito si se les contrata; es al mismo tiempo, una comparación y una elección. Para que pueda ser científica, necesita basarse en lo que el cargo o vacante exige de su futuro ocupante (es decir, las exigencias del cargo o descripción del puesto). Así, el primer cuidado al hacer la selección de personal es conocer cuáles son las exigencias del cargo que será ocupado. Por otro lado, desempeño laboral es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad. La evaluación de desempeño es la identificación, medición y administración del desempeño humano en las organizaciones. La identificación se apoya en el análisis de cargos y busca determinar las áreas de trabajo que se deben examinar cuando se mide el desempeño. La medición es el elemento central del sistema de evaluación y busca determinar cómo se puede comparar el desempeño con ciertos estándares objetivos. La administración es el punto clave de todo sistema de evaluación. En el presente trabajo, a través de revisión de la literatura y la argumentación lógica, se ha realizado una investigación profunda sobre la selección del personal y el desempeño laboral las cuales son ramas de las ciencias administrativas de vital importancia para el correcto desenvolvimiento de una determinada empresa. Hoy en día, la selección del personal es un factor clave que contribuye al logro de objetivos y otorga grandes beneficios al capital humano de las empresas. Sin embargo, la problemática detectada a nivel internacional, nacional y local ha permitido identificar que muchas empresas aun no desarrollan una adecuada selección de su personal afectando drásticamente al desempeño laboral del personal y en consecuencia, se generan conflictos entre trabajadores quienes no cuentan con las capacidades técnicas y

profesionales para alcanzar los objetivos generales de la empresa. Por otro lado, se emplearon técnicas de revisión documental determinando la similitud entre estos estudios de diferentes autores en cuanto a sus aportaciones y conclusiones, manifestando empíricamente que la correcta selección del personal permite a las empresas contar con trabajadores con alto desempeño laboral, debido a la captación de talento, tecnificación, especialización y ventajas competitivas laborales. En ese sentido, el estudio aquí desarrollado busca determinar cuál es la relación entre ambas variables dentro de la UGEL de la ciudad de Huancayo, puesto que su actual situación interna se ha diagnosticado que presenta una serie de problemas respecto al desempeño laboral el cual disminuyó drásticamente viéndose reflejado en los indicadores de cumplimiento de metas, de eficiencia y del nivel de satisfacción del trabajador. Por lo tanto, ante la problemática detectada, el planteamiento del problema quedó establecido de la siguiente manera: ¿de qué manera la selección del personal influye en el desempeño de los trabajadores de la UGEL, de la ciudad de Huancayo, 2019?

Para encaminar el desarrollo de la investigación, se establecieron los siguientes objetivos: Como objetivo principal se estableció; Proponer la elaboración de un sistema administrativo para mejorar los procesos de selección de personal de la UGEL de Huancayo, en el departamento de Junín., para lo cual se concretaron los siguientes objetivos específicos:

- 1) Diagnosticar la situación actual de los procesos de selección de personal de la UGEL de Huancayo, en el departamento de Junín.
- 2) Identificar las principales aplicaciones para Proponer la mejora en la selección del personal para el desempeño laboral de la Ugel de Huancayo, en el departamento de Junin.

3) Diseñar un sistema administrativo para mejorar los procesos de selección de personal de la UGEL de Huancayo, en el departamento de Junín.

4) Estimar los resultados que generará la implementación de un sistema administrativo para mejorar los procesos de selección de personal de la UGEL de Huancayo, en el departamento de Junín.

El presente estudio se justifica porque Desde el punto de vista teórico, esta investigación generará reflexión y discusión tanto sobre el conocimiento existente del área investigada y permitirá dar solución al problema planteado y en consecuencia la Ugel puede tener ventajas, mayor eficiencia de trabajo, cumplimiento de objetivos y un mejor desempeño laboral. La investigación se divide en seis capítulos los cuales se dividen de la siguiente manera: Capítulo I: contiene el Problema de Investigación, donde está la situación problemática, además está la formulación del problema, delimitación de la investigación, justificación e importancia de la investigación, limitaciones de la investigación, y los objetivos. Capítulo II: contiene el Marco Teórico, en el cual se da a conocer los antecedentes de estudios, el estado del arte, las bases teóricas científicas y la definición de la terminología. Capítulo III: contiene el Marco Metodológico, es decir la metodología a ser utilizada seguido por el tipo y diseño de investigación, población y muestra, hipótesis, operacionalización, métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos, los criterios éticos y criterios de rigor científico. Capítulo IV: contiene el Análisis e Interpretación de los Resultados, donde se observa los resultados estadísticos en tablas y gráficos obtenidos de la aplicación del instrumento de recolección de datos, además está la discusión de resultados. Capítulo V: contiene la propuesta de la investigación. 15 Capítulo VI: contiene las conclusiones de la investigación y las recomendaciones en base a las conclusiones.

1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA.-

La Educación en nuestro país es muy importante pues es la base para nuestro desarrollo personal y profesional, muchas veces conseguir un trabajo en el sector de Educación es una verdadera odisea, ya que tenemos que competir por un puesto de trabajo con la corrupción o con favores políticos o familiares y muchas veces no se cumple el perfil para el puesto que se requiere.

La Educación en Brasil un 60 % estudia en escuelas manejadas por los municipios y el 40% va a planteles administrados por el Estado. En ambos sistemas, el estatal y el municipal, la calidad es muy deficiente; en las evaluaciones, (en Brasil se llama SAEB, Sistema de Evaluación de la Enseñanza Básica), muestran, insistentemente, que los resultados están muy por debajo de lo que se espera y se necesita. Así, pues, uno de los ejes de las reformas en Bahía, durante el período 1997 - 2000, fue fortalecer la municipalización para evitar que hubiera dos sistemas funcionando en el mismo municipio (el propio y el del Estado de Bahía). Un asunto crucial fue aumentar la capacidad de gestión de los municipios, con la condición de que esa gestión fortaleciera la autonomía de las escuelas. Se trataba de dar a estas últimas las condiciones para ofrecer una buena educación a todos los estudiantes.

Para llevar a cabo la reforma se desarrollaron cinco programas: nivelación para combatir la extra edad; el fortalecimiento de la capacidad de las escuelas para prestar el servicio educativo; fortalecimiento de la capacidad municipal para gerenciar la educación; evaluación bimestral del desempeño de los alumnos; y la creación de una institución para expedir la certificación de los profesionales de la educación: directores de escuela, profesores alfabetizadores y profesores.

Revolución Educativa Al Tablero

J.B: El liderazgo de la reforma era de la Secretaría del Estado de Bahía; las secretarías municipales recibieron asesoría para operar por cuenta propia.

(A.T.): Esos programas fueron puestos en marcha por el sistema educativo del Estado de Bahía, por la combinación de los sistemas estatal y municipal o ¿venían de un proceso de asesoría externa?

La educación en Turquía, se presenta:

- Instituciones y servicios educativos Españoles: Dos son las instituciones ligadas a la presencia de España en Turquía en lo que respecta a la educación: el Instituto Cervantes y la Oficina de Educación en Turquía.
- Educación a distancia (sistema español): El Centro para la Innovación y Desarrollo de la Educación a Distancia (CIDEAD), integrado en la Subdirección General de aprendizaje a lo largo de la vida, tiene la función de coordinar y organizar los elementos y procesos de la Educación a Distancia, así como facilitar el acceso a la educación de las personas adultas y, también, de los alumnos en edad escolar que, por circunstancias personales, sociales, geográficas u otras de carácter excepcional, se ven imposibilitados para seguir enseñanzas a través del régimen presencial ordinario (R.D. 1.180/1992 de 2 de octubre).

El CIDEAD ofrece en la modalidad a distancia, las enseñanzas de Educación Primaria, Secundaria Obligatoria, ESPAD (Educación Secundaria Personas Adultas a Distancia) y Bachillerato. También ofrece la modalidad de estudios flexibles para primaria y la enseñanza secundaria obligatoria. Toda la información la puede encontrar Ud. en la página del CIDEAD.

- Colegios turcos: Existen en Turquía tanto colegios públicos como privados. Las vacaciones escolares de las escuelas turcas tienen lugar entre junio y septiembre, más 15 días en el mes de febrero, no celebrándose en Turquía ni las fiestas de Navidad, ni las de Semana Santa.
- Colegios internacionales: En cuanto a la enseñanza para niños no turcos, existen diversas alternativas como el colegio británico, el alemán, el francés o el americano, cuyos precios son, sin duda, elevados en relación con los colegios turcos, pero en línea con los precios de dichos colegios en otros países:

A diferencia del sistema educativo turco, el sistema educativo japonés, la educación es obligatoria únicamente durante los nueve años que duran la primaria y secundaria, pero el 97% de los alumnos continúa sus estudios secundarios superiores. La razón principal es que la sociedad japonesa está basada en la "titulocracia", es decir, que la posesión de una determinada titulación es fundamental para ocupar cierta posición social. Por lo general, los alumnos tienen que someterse a varios exámenes para acceder a los institutos y a las universidades.

Puede parecer muy complejo, aunque en los aspectos más básicos presenta muchas similitudes con el que pueda existir en tu país de origen. La educación superior en Japón comienza tras doce años de formación académica: seis años de educación elemental, tres años de educación secundaria inferior y tres años de educación secundaria superior.

Los alumnos que completan la educación secundaria superior pueden acceder a cinco tipos de instituciones de educación superior, en los que pueden ingresar estudiantes internacionales, y que pueden ser divididos, de acuerdo con su administración, en: nacionales, públicas locales y privadas.

A nivel nacional, un estudio de casos de las Unidades de Gestión Educativa Local – UGEL, el gobierno impulsa muchos beneficios a los docentes como por ejemplo:

"Bono Escuela" es un reconocimiento bajo la forma de un incentivo económico para docentes y directores de instituciones educativas públicas de la Educación Básica Regular que hayan obtenido los mejores resultados educativos en sus estudiantes. Su objetivo es motivar a profesores y profesoras, así como a las y los directores para que mejoren su desempeño en las escuelas y al mismo tiempo, reconocer su esfuerzo y resultados educativos alcanzados durante el año escolar. En 2015 se otorgará para las instituciones educativas de nivel primario y en 2016 para las de nivel primaria y secundaria.

El Bono de atracción a la Carrera Pública Magisterial se creó en el marco de la revalorización docente, que impulsa el Ministerio de Educación, con la finalidad de reconocer a los docentes que ingresen a la Carrera en el tercio superior del concurso de nombramiento 2015.

Este incentivo económico asciende a S/.18,000 por persona, y se entregará anualmente en partes iguales durante los tres primeros años de servicio dentro de la Carrera Pública Magisterial.

A nivel regional, la Unidad de Gestión Educativa Local de Junín es una instancia de ejecución descentralizada que depende de la Dirección Regional de Educación de Junín (DRE-Junín), que coordina labores y funciones con las entidades educativas asignadas. Las actuales autoridades son quienes contratan, realizan las permutas sin ningún procedimiento de selección.

En la UGEL Huancayo, el 19 de diciembre de 2011 El Director de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancayo (Junín), Javier Mendoza Quilca, fue sorprendido recibiendo un soborno de 5 mil soles por parte de una docente, quien había solicitado su

reasignación desde la selva central a la ciudad de Huancayo. Se supo que Mendoza Quilca había solicitado inicialmente 10 mil soles para facilitar la reasignación pedida, pero luego pactó un monto de 5 mil soles, ante la denuncia de la supuesta beneficiaria. La Dirección contra la Corrupción de la Policía Nacional, el Ministerio Público y la Defensoría del Pueblo con sede en Huancayo, montaron un operativo encontrando el dinero en poder de Mendoza, luego de lo cual se procedió a levantar un acta y ordenar su traslado al penal por delito flagrante.

El capítulo VIII - De la Permutas. La RM 1174-91 Reglamento de Reasignaciones y Permutas del Profesorado establece entre otros requisitos mínimos para que proceda una permuta lo siguiente: Los permutantes deberán desempeñar igual cargo, pertenecer al mismo nivel y área magisterial. Precisa, cuando se trate del área de la docencia, los profesores permutantes deberán laborar en el mismo nivel o modalidad educativa y tener la misma especialidad.

A nivel institucional, la Unidad de Gestión Educativa Local Huancayo, tiene deficiencias en la atención, a los maestros, así como en la adjudicación de Plazas, procesos de trámite documentario, siendo los usuarios los que sufren los maltratos por parte del personal administrativo, pues esperan mucho tiempo, hacen largas colas, para no recibir respuesta, o simplemente regrese mañana o la próxima semana etc. Uno a uno, los profesores recibieron su constancia y eligieron su plaza en la institución educativa de su preferencia, durante el proceso de adjudicación de plazas por convenio y nivel inicial para contrato docente de la UGEL Huancayo. La adjudicación pública se realizó ayer en el coliseo del Colegio Salesiano Santa Rosa.

Al respecto, el director de la UGEL, Espíritu Gaspar Quispe, refirió: “la adjudicación se viene realizando con total transparencia y cumpliendo las normas establecidas del Ministerio de Educación. La comisión de contrata docente que preside el licenciado Joel Broncano viene cumpliendo el cronograma.” “Se van adjudicar 802 plazas en total. Hoy se van asignar 204 plazas en primaria y el jueves 347 en secundaria”, detalló.

1.2. TRABAJOS PREVIOS.-

A los efectos de la presente investigación, se presentan tres trabajos previos relacionados con el tema objeto de estudio; a saber:

A NIVEL INTERNACIONAL

Miquilena y Camacho (2004) para obtener el título de licenciados en Administración de Personal, en la Universidad Central de Venezuela, cuyo título es: "Estrategia gerenciales en el marco de un modelo de gestión para definir el comportamiento organizacional de una empresa y/o institución," cuyo objetivo consistió en proponer estrategias gerenciales para optimizar el comportamiento, organización y liderazgo en las instituciones, organizaciones y empresas, dicho estudio fue fundamento en la teoría del comportamiento organizacional desarrollada por Chiavenato (1999) y metodológicamente se correspondió con un proyecto factible. Basado en los resultados obtenidos, establecieron como conclusión que corresponde al director de la institución de la empresa y/o institución, establecer las políticas que definen claramente la direccionalidad de las acciones, para que los diferentes equipos de trabajo adecuen sus planteamientos, comportamientos y organización al rumbo trazado, se asuma una visión compartida en la manera de actuar a fin de que se oriente el proceso y obtengan mejores y mayores resultados.

Esta serie de concepciones teórico-prácticas, se traducen como un aporte; ya que ponen en claro, el hecho de que en la persona de mayor jerarquía dentro de la organización, recae la responsabilidad de definir las políticas que rigen la empresa y/o institución, lo cual es aplicable a los lineamientos que orientan el reclutamiento y selección de personal, para unir esfuerzos en función del objetivo común.

Villamizar Mérida, W. (2003), quien desarrollo su trabajo de grado para obtener el título de Administrador Contable, el cual trato sobre los "Modelos de reclutamiento y contratación de personal en las Instituciones Bancarias de Mérida". En función de lo cual estableció como objetivo general determinar el tipo de modelo y/o proceso de reclutamiento y selección más adecuado, que predomina en dichas entidades bancarias, el estudio fue fundamentado en la teoría del comportamiento organizacional y metodológicamente se orientó como una investigación de tipo campo y diseño descriptivo, para ello se consideró una muestra de cinco (5) bancos de la región, en las cuales fueron aplicadas unas encuestas, validadas mediante juicio de expertos y con una confiabilidad de 97%. Como resultado se obtuvo, que muchos modelos de reclutamiento y selección de personal, no satisfacían en buena medida las necesidades institucionales, lo que acareaba una significativa ineficiencia administrativa. Por ello se llegó a la conclusión, que los modelos de reclutamiento y contratación de personal deben estar orientados en criterios de eficiencia y capacidad profesional, para que los recursos humanos que entren en este proceso cubran las expectativas institucionales.

Como aporte del trabajo presentado anteriormente se tiene referencia que la mayoría de las entidades bancarias soportan el reclutamiento y selección de personal en los postulados de la teoría de las necesidades.

Irauzquin J. (2002), realizó un trabajo especial de grado para la obtención del título de Administrador de Empresas, en la Universidad Central de Venezuela- Caracas, el cual tiene relación directa con el presente estudio, cuyo título es "Importancia de los modelos de reclutamiento y selección de personal en Venezuela"; siendo su objetivo general. "conocer la importancia de los modelos de gestión implementados en Venezuela, en el marco de los nuevos paradigmas de la gestión, administración y finanzas. Su desarrollo fue sustentado en los postulados teóricos y legales que orientan el proceso de reclutamiento y selección de personal en el país. Metodológicamente se correspondió con una investigación tipo documental y un diseño descriptivo, como técnica para la recolección de la información se utilizó la revisión documental. Basado en los resultados obtenidos de dicha revisión se estableció como conclusión, que es de vital importancia tomar en cuenta en la definición de un modelo de gestión para la dirección de las instituciones, organizaciones y empresas los principios generales de la administración, correspondientes con el reclutamiento y selección de personal.

Como se desprende del análisis a este primer antecedente, es "de vital importancia tomar en cuenta, los principios básicos de la administración para la definición de un adecuado modelo y/o proceso de reclutamiento y selección de personal.

A NIVEL NACIONAL

Marchán Manay, Gasdaly Edith. (2017), "Implementación de un sistema web utilizando algoritmo k-means para mejorar el proceso de reclutamiento y selección del capital humano en la empresa M. y C. Pariñas S.A., Talara", Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. M. y C. Pariñas S.A, es una empresa contratista líder dedicada al mantenimiento y construcción de instalaciones industriales, desarrollándose en la industria petrolera que mantiene presencia permanente en las tres

refinerías con un gabinete de ingenieros civiles, mecánicos, electricistas, electrónicos, etc. Para ello se necesita desarrollar un sistema web que se ocupe del proceso de reclutamiento, selección y evaluación del capital humano utilizando el algoritmo K-medias. Con el cual se podrá administrar mejor la contratación del personal evaluando grandes volúmenes de información. Ya que la empresa presenta problemas en el área de recursos humanos como es el tiempo de reclutamiento, además de los gastos innecesarios que se tiene por personal inactivo, como el costo que necesita invertir en los salarios y la duración que retrasa la capacitación de las técnicas o requisitos que debe tener cada personal. Para ello el algoritmo calculará la mitad más uno de los que cumplan las características de acuerdo a la valoración que se tiene con cada personal, actuando como filtro para poder tomar mejores decisiones y mejorando el rendimiento de los procesos en la organización. Se hará uso de las herramientas de lenguaje de programación PHP y el motor de base de datos PostgreSQL. Otorga a la empresa una ventaja competitiva. El procesamiento para el análisis de datos es de tipo estadístico, en el que se utiliza la herramienta Microsoft Excel basada en 5 etapas.

A NIVEL LOCAL

Aguirre Eneque, Willian Javier y Yataco Grández, Astrid Carolina (2017), tesis intitulada “Diseño de un proceso de selección de personal por competencias transversales para las Mypes informáticas”, Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú. La práctica de gestión humana en las Mypes, se desarrolla de manera deficiente, por ello es importante promover estudios empíricos que permitan conocer sus particularidades para generar un proceso de selección de personal acorde con sus necesidades y condiciones. Por tal motivo, el objetivo principal de la investigación es determinar el proceso de selección de personal por competencias transversales para las

Mypes informáticas. Para la realización de la presente, se delimitó la zona geográfica ubicada en el cercado de la ciudad de Chiclayo, zona donde se concentra la mayoría de establecimientos de Mypes informáticas, encontrando un total de 34 empresas, a las cuales se le aplicaron instrumentos como: Guías de entrevistas, guías de observación y cuestionarios. Asimismo, el procesamiento de los datos permitió llegar a las siguientes conclusiones: Las micro y pequeñas empresas desarrollan un proceso de selección informal y deficiente, pues desconocen del perfil del puesto, por ende no existe un conocimiento y características del puesto, motivo por el cual desconocen lo que se busca para el puesto de trabajo, lo que conlleva a que la mayoría de los microempresarios seleccionen a amigos o familiares para cubrir la vacante disponible. La herramienta más utilizada es el periodo de prueba, considerada por ellos, necesaria para la selección de la persona “idónea”. Las guías de observación, denotan que las competencias transversales evaluadas a los empleados se encuentran en un estado crítico, con un ponderado muy bajo, motivo por el cual, en la presente investigación se pretende llegar a la creación de una guía para el proceso de selección, consolidando un esquema estandarizado de pasos, para llevar a cabo una selección del candidato idóneo, en base a las competencias requeridas por el perfil del puesto.

Vílchez Troncoso, Rodolfo (2008), en su tesis intitulada “Análisis, diseño e implementación de un sistema para el control de gastos en personal en los proyectos de una ONG”. El trabajo desarrollado comprende el análisis, diseño e implementación de un sistema para el control de gastos en pago de haberes del personal involucrado en la ejecución de proyectos de una Organización no Gubernamental (ONG). Esto es resultado de la evaluación de mejora de procesos y esfuerzo de la organización en su apuesta por la utilización de tecnologías de la información como un medio facilitador para sus

actividades del día a día. Para lograr este cometido se planteó el manejo automatizado del control de gastos en pagos de personal, contemplando el efecto que grava sobre los presupuestos obtenidos y aprobados por proyecto. Los gastos en pago de haberes considerados excluyen los gastos administrativos involucrados en esta actividad, debido a que la ONG no los considera como gastos significativos de los que se requiera llevar un control detallado. En consecuencia, la evaluación del impacto de estos gastos para la organización se queda como futuro trabajo de análisis. Tomando en cuenta que el adecuado control de los saldos de presupuestos aprobados por proyecto es una actividad crítica para identificar oportunamente las brechas de los gastos reales versus los proyectados, la solución desarrollada plantea el seguimiento de los gastos reales incurridos en el pago de haberes del personal bajo el esquema de control de horas de trabajo incurridas por proyecto. Adicionalmente, considerando que una de las actividades de control de saldos de presupuestos consiste en gestionar adecuadamente la asignación del personal a proyectos, la solución incluye el uso de algoritmos que sugieran la combinación del personal para un determinado proyecto. Estas sugerencias se realizan considerando la experiencia mínima requerida de personal y el gasto en pago de haberes en el cual se incurrirá. Es importante precisar que la solución no pretende reemplazar la decisión del Director de la organización, quien finalmente decide tomar la sugerencia generada y asumir así el riesgo que esta decisión implique. En este aspecto, se planteó como alternativa de solución la utilización de un algoritmo Meta-heurístico, GRASP – Fase de construcción, debido a sus características para resolver problemas combinatorios y de asignación de elementos, en este caso aplicado a la asignación de personal a proyectos. Finalmente, se desarrollaron reportes que permiten identificar el estado de los proyectos de forma sólida y que, a su vez, proporcionan herramientas de gestión para el control de trabajos realizados por la organización.

1.3. TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA.-

Según Ortiz (s/a) es importante señalar en el proyecto la estrecha relación entre teoría, el proceso de investigación y la realidad o entorno. La investigación puede iniciar una teoría nueva, reformar una existente o simplemente definir con más claridad, conceptos o variables ya existentes.

Debe ser una búsqueda detallada y concreta donde el tema y la temática del objeto a investigar tengan un soporte teórico, que se pueda debatir, ampliar, conceptualizar y concluir.

Historia y Evolución de los Recursos Humanos

No cabe duda que la evolución de la gestión de Recursos Humanos es histórica porque todos los acontecimientos que conforman la historia de la humanidad han influido en la evolución de las relaciones con los empleados. Al mismo tiempo siendo esta evolutiva, por los cambios acaecidos en este campo, que han sido a causa, en su mayor parte, por cambios culturales, graduales y no drásticos.

En el siglo XIX nos encontramos con la administración de personal. En estos momentos surgen los primeros intentos por mejorar las técnicas de dirección de los Recursos Humanos, aunque estas seguían dependiendo del estilo de cada empresario, más que de unos conocimientos definidos. La revolución industrial trajo consigo la mecanización de muchas labores, lo que produjo la insatisfacción general de los trabajadores. Ante esta situación en grandes empresas por la amenaza que suponían los trabajadores sindicados, se crearon los llamados "Departamentos de Bienestar" (antecedentes de los actuales departamentos de personal). Entre las principales funciones de estos departamentos de bienestar se encontraba velar por determinadas necesidades de

los trabajadores como la vivienda, educación, asistencia sanitaria, etc. Podemos afirmar que con estos departamentos se inicia una administración especializada y claramente diferenciada de las funciones que hasta entonces habían desempeñado los capataces, jefes de turno, etc., para que lo único importante fuera obtener una máxima producción al menor coste posible.

La escuela clásica o dirección científica surge por la necesidad de dar soluciones a la problemática específica que plantearon la aparición de grandes empresas a finales del siglo XIX. El núcleo de esta escuela estaba constituido por el estudio organizado del trabajo, su análisis hasta reducirlo a los elementos más básicos y la mejora sistemática del rendimiento del trabajador con relación a cada uno de estos elementos. El principal exponente de esta escuela fue Frederick Winslow Taylor (antiguo obrero que llegó a ser ingeniero), no por ser el descubridor de los conceptos y medios de la dirección científica, sino porque fue el primero que refundió los estudios de tiempos y métodos que se habían realizado. El trabajo de Taylor se basa en el estudio del bajo rendimiento; para él era posible obtener una mayor productividad sin un mayor esfuerzo por parte de los trabajadores. Bajo las ideas de Taylor van surgiendo los primeros departamentos de personal en los que se centralizaron las áreas de selección y confección de nóminas y que absorberán la tarea de los departamentos de bienestar encargándose a la vez de las relaciones y negociaciones con sindicatos con relación a sus funciones y a otras como la accesoria y recopilación de datos de personal.

La organización científica del trabajo tuvo su apogeo en América entre las dos guerras mundiales permitiendo alcanzar altos niveles de productividad y favoreciendo el empleo de una mano de obra muy poco cualificada. En esta época contar con un puesto de trabajo bastaba para satisfacer a una inmensa mayoría de gente que se incorporaba al mundo del trabajo industrial. El taylorismo marca, por tanto, un momento histórico muy

importante en la división social y técnica del trabajo pero no consiguió resolver los problemas de dirección del personal en las empresas que ya su principio básico resultaba incompleto.

En los años 20 y 30 del siglo XX, Elton Mayo y F. J. Roethlisberger elaboraron, en la universidad de Harvard, un estudio sobre la conducta humana en el trabajo.

El Experimento de Hawthorne. Este fue el nombre asignado al experimento que llevara a cabo la academia nacional de ciencias de los Estados Unidos para 1924. Este consistía en determinar si había alguna relación en el nivel de productividad de los empleados tomando como prueba la intensidad de la iluminación. El proyecto fue coordinado por Elton Mayo; luego facilitaría su aplicación en lo que sería:

- La fatiga
- Rotación de personal
- Accidentes de trabajos

El experimento fue suspendido por factores psicológicos, los cuales fueron suprimidos y luego por la crisis de 1929. Este inició con cuatro fases de investigación:

- En la Primera Fase se puso a prueba dos grupos de obreras en condiciones variables de iluminación para determinar el nivel de producción. Los observadores no encontraron una relación directa al nivel de producción de ambos grupos; pero si pudieron notar cambios psicológicos en las obreras, que creían que su producción se debía al nivel mayor de luz, aun cambiando las lámparas, pero con la misma luz sucedía lo mismo. Dando como resultado la primacía del factor psicológico sobre lo fisiológico.
- La Segunda Fase consistió en poner a prueba a jóvenes formados por grupos en tareas iguales. Esta se dividió periodo para determinar si con la entrada de mayor beneficio por periodo aumentaba o disminuía el nivel de producción (aumento de

salario, descanso, días libres, refrigerio, otros). Los resultados no se hicieron esperar, se comprobó que a mayor beneficio, mayor nivel de productividad.

- La Tercera Fase, para este punto el problema no era si producían o no, sino el cambio provocado en el comportamiento de las jóvenes de ambos grupos. Las mismas consideraban de mal gusto y humillante la supervisión vigilante. Por lo que tuvieron que abandonar los patrones de su investigación basado en la producción y se dedicaron en definitiva al estudio de las relaciones humanas en el trabajo. Para septiembre de 1928, crearon técnicas de entrevistas con los empleados para enfocar sus sentimientos y actitudes, saber cuál era su opinión de la empresa, su trabajo y de la supervisión. Las técnicas desarrolladas dieron resultados, por lo que la empresa creó la división de investigación industrial para febrero de 1929, para ser aplicado anualmente. Como resultado de este programa, las entrevistas demostraron que los empleados se habían organizado informalmente para protegerse de cualquier amenaza de la empresa.
- En la Cuarta Fase, la forma en la que se relacionaban los empleados había despertado gran interés en los investigadores. En ese sentido y para la última fase se tomaron dos modelos de grupos. El primero de nueve operadores, nueve soldadores; estos supervisados por dos inspectores y un entrevistador. Este experimento tuvo una duración de seis meses, y buscaba como propósito determinar la organización informal de los obreros.

Las condiciones de trabajo eran idénticas a las del departamento para la cual fueron contratados.

La forma de pago estaba basada en el nivel de producción. Los observadores notaron que los grupos exigían el pago de los excesos de trabajo. Cuando ya alcanzaban

el nivel normal de producción estos paraban. Los demás miembros del grupo apoyaban las decisiones tomadas de sus compañeros.

De estas investigaciones quedó claro que el grupo actuaba en conjunto y que uno de ellos no podía poner en peligro los intereses del grupo.

En esta época se enfatizaba mucho en las teorías de Taylor y de Mayo las cuales eran opuestas ya que la teoría de Taylor mostraba que si surgía algún problema que pudiese afectar a la producción solo había que buscarle una solución; en tanto que la teoría de Mayo, estos se convertían en una oportunidad para alcanzar progresos y en esa forma estudiarlos.

En los últimos 40 años los Recursos Humanos tienen un nuevo enfoque debido a los cambios que han transcurrido. Estos han seguido una línea de evolución que podemos expresar así: "La consideración de los Recursos Humanos en las empresas u organizaciones han ido evolucionando desde la concepción Taylorista en la que el personal era un factor que solo actuaba ante los estímulos económicos, hasta la perspectiva actual en la que se considera un factor estratégico".

La Administración de los Recursos Humanos

La administración parte de la necesidad de trabajar de manera eficaz con el recurso humano, tomando en cuenta el comportamiento de las personas, y usando herramientas y sistemas que logren motivar y capacitar al personal para lograr un trabajo en equipo. Además, se debe tener en conciencia los factores economía, tecnológicos, sociales y legales que intervienen de manera que se logre el trabajo en guía a las metas de la empresa. La administración se guía en las metas de la empresa, tomando en cuenta los diferentes factores y herramientas utilizadas, genera que se tenga un carácter específico de la administración de personal.

Es así como la administración de recursos humanos viene a ser un área interdisciplinaria, que abarca temas de psicología, ingeniería, derecho laboral, seguridad medicina, etc., y diferentes herramientas y conocimientos de estos campos. Por ello, se utilizan técnicas en aspectos internos y externos de la organización, lo que lleva a la toma de datos y a la toma de decisiones a partir de estos conocimientos, lo que abarca al individuo como de forma grupal y organizacional. Las herramientas utilizadas de manera directa e indirecta en el personal se pueden apreciar en el siguiente cuadro, el que muestra las herramientas usadas según categoría.

La Administración de los Recursos Humanos (ARH) es el conjunto de políticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos humanos el /personal que labora para una organización incluidos los subsistemas de reclutamiento y selección, contratación, inducción, capacitación y desarrollo recompensas/ remuneración y evaluación del desempeño y políticas de Recursos Humanos.

Por otro lado, la administración de Recursos Humanos es una función que se dedica a la adquisición, entrenamiento, evaluación y remuneración de los empleados.

Los gerentes de Recursos Humanos, son los encargados de diseñar las políticas, estrategias y las prácticas de gestión; son los que tienen relación directa con el personal de la organización y a la vez toman decisiones que influyen en el comportamiento de las personas que están bajo su dominio o responsabilidad.

Actualmente estos intervienen en las operaciones de negocios de la compañía, es decir, que diseñan las estrategias de negocios, al contrario de épocas anteriores.

La planificación de los Recursos Humanos es el proceso mediante el cual se elaboran y se implementan los planes y programas por el cual una empresa se asegura el

número suficiente de personal, con la cualificación necesaria, en los puestos adecuados y en el tiempo oportuno, para hacer las cosas más útiles económicamente.

Esta ayuda a la empresa a mejorar los procedimientos generales de planificación empresarial, la utilización del personal de la empresa, detectando para ello las carencias y excesos de los Recursos Humanos; a enriquecer y mejorar la base actual de información sobre el personal.

Las personas son las que componen el elemento fundamental de la empresa, es decir, cuando una organización está orientada al personal que hace posible que cada día el capital de la misma se incremente y a la vez alcance sus metas trazadas.

Objetivos de la Administración de Recursos Humanos.

La Administración de Recursos Humanos debe contener entre sus propósitos fundamentales:

- Establecer un conjunto de individuos capaces y motivados a cumplir los objetivos organizacionales.
- Desarrollar y preservar el buen desempeño para alcanzar los objetivos individualizados del personal
- Con los recursos disponibles (las personas) a través de esta se debe conseguir la eficacia y la eficiencia de la misma.

Principios Administrativos

Estos 14 principios fueron apoyados por Henry Fayol, los cuales son:

1. **División del trabajo.** Asignación individual que se le hace a un grupo de obreros para la realización de un bien o servicio.

2. **La Autoridad.** Investidura o poder que se le asigna a una persona para dirigir, cumplir y hacer cumplir las normas de la organización.
3. **Unidad de Mando.** Es el orden lógico de las autoridades de la organización.
4. **Disciplina.** Es el fiel cumplimiento de las normas por mutuo consentimiento entre la organización y su personal.
5. **Unidad de Dirección.** Es dirigir de forma unilateral una organización en todas sus funciones o servicios.
6. **Subordinación de los Intereses.** Es la regla de acción que parte de lo general a lo particular, en cuanto a los intereses y efectos de grupo.
7. **Remuneración.** son los diferentes incentivos, a los que se somete una empresa con relación a sus empleados, como investigaciones salariales, planes, enriquecimiento de cargos y salarios, etc.
8. **Centralización.** Es mantener la autoridad unilateral ante todos los órganos que forman la relación de jerarquía de una empresa.
9. **Jerarquía.** Conjunto de poder que se ejerce ante un determinado grupo de personas.
10. **Orden.** Es la regla lógica de organizar las cosas.
11. **Equidad.** Es la forma en que se rige la igualdad para un grupo o conjunto de personas sin disminuir la energía y fuerza en su aplicación.
12. **Estabilidad de Personal.** Tiempo requerido para el desempeño de una función administrativa en la organización.
13. **Iniciativa.** Acción de arranque en el desarrollo de una función.
14. **Unión de Personal.** Es la colaboración de equipos.

Valor del Capital Humano

En el estudio de la administración de los recursos humanos, se debe destacar la importancia y grado de relevancia que tiene para la empresa. Por ello se destaca la razón de ser de su administración en el siguiente extracto:

“El término recursos humanos implica que las personas tienen capacidades que impulsan el desempeño de la organización, junto con otros recursos como el dinero, los materiales y la información (...) la idea de que las personas marcan la diferencia en la forma en que se desempeña una organización (...) Esta es la esencia de la administración de recursos humanos” (Bohlander, 2009)

Bohlander explica como las personas vienen a formar parte de la organización a un nivel significativo, dando valor agregado en las organizaciones. La gestión de este recurso y de sus capacidades significa la razón de ser de la administración de los recursos humanos.

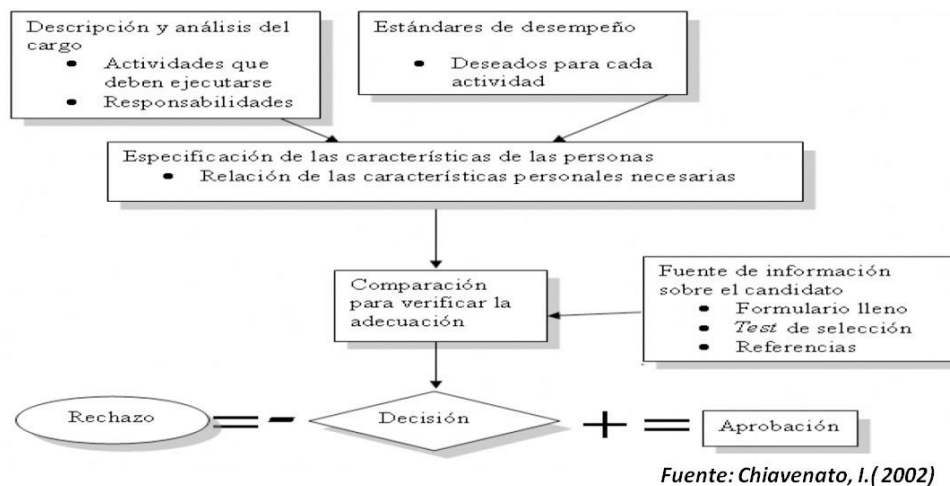
Al tener conocimiento de la importancia que significa la administración de recursos humanos, existen nuevas tendencias en su gestión que buscan tomar mayor provecho y lograr desarrollar a las personas en la organización. Esto se expone en el proceso de modernización propuesto en el artículo en la revista Reforma:

“La administración de los recursos humanos en las empresas la ve como un área en proceso de modernización, un área en busca de ofrecer mayor sensibilidad que hoy va directo a la re humanización y a lo vital que hay dentro de cada individuo, logrando que en su relación con los demás forme esferas más productivas en lo personal y laboral.” (Reforma, 2011)

Selección de Personal

Las evaluaciones de los candidatos parten del proceso propio de la selección de personal, mientras que el reclutamiento se orienta más a atraer y encontrar los candidatos. Por lo que se entiende a la selección de personal como el proceso de escoger al candidato más adecuado y que genere mantener o aumentar el rendimiento del personal.

PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAS

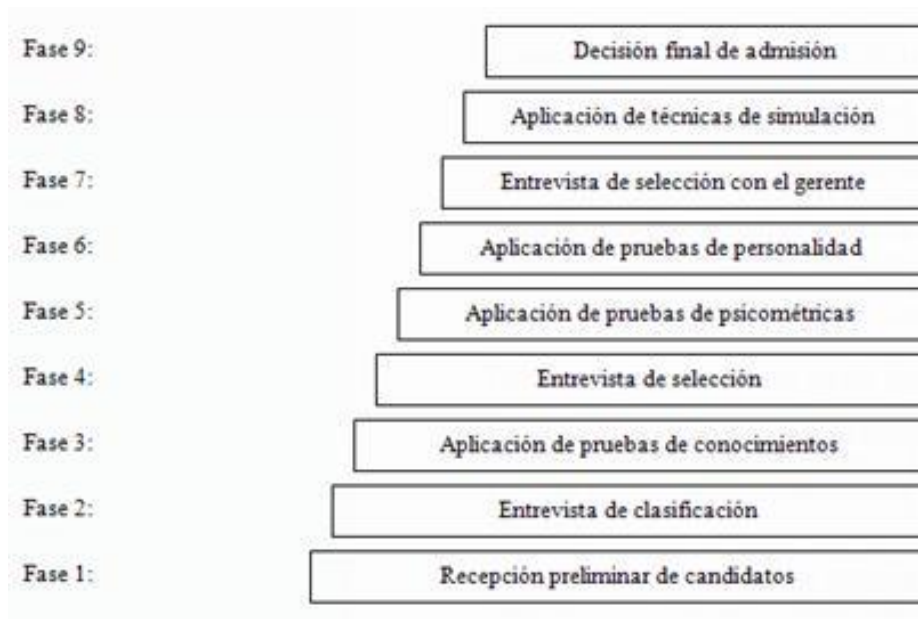


A partir de la búsqueda de personal capaz que rinda de manera eficiente en el cargo y que sea el más adecuado para el puesto, se exige en la selección de los candidatos que se logre dicho objetivo.

Por ello, existen dos procesos que permiten la decisión de la selección, la recolección de información acerca del cargo y las técnicas de selección. Lo que da unos sistemas de comparar el perfil deseado mediante una ficha de especificaciones del cargo y la técnica más adecuada de selección que predice el desempeño en el cargo.

De esta manera, se tiene un perfil adecuado de las capacidades y especificaciones solicitadas para el cargo y se toma la elección de la técnicas de selección, que se basa en evaluar al candidato, comparando lo requerido y prediciendo su desempeño.

Así tenemos, la siguiente imagen:



A pesar que existe el proceso de selección y reclutamiento de manera que se tenga al candidato con mejor desempeño y adecuado para el puesto, existen diferentes temas que afectan el proceso, como lo expone el Doctor Socorro en su artículo.

1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.-

¿Cómo mejorar los procesos de selección del personal Administrativo de la UGEL de Huancayo - Junín?

1.5. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DEL ESTUDIO.-

a) Científica

Es una aproximación crítica a la realidad apoyándose en el método científico que, fundamentalmente, trata de percibir y explicar desde lo esencial hasta lo más prosaico, el porqué de las cosas y su devenir, o al menos tiende a este fin.

La presente Investigación es importante por lo que beneficiara al público en general que requiera de un trámite en la Ugel de Huancayo.

b) Institucional

La población más beneficiada es el sector estudiantil ya que la Ugel es la única encargada de velar por la educación de los alumnos y la distribución de los profesores a nivel Regional. Compartiendo esta labor con las diferentes ugeles de la Región Junín.

La investigación es aplicada, y se justifica porque será el fiel cumplimiento de las leyes existentes del sector educación, como factor importante de la gestión educativa, así como directivas específicas, que respaldan los lineamientos propuestos.

. c) Social

La investigación permitirá que muchos casos sean detectados las irregularidades y que esto pueda ser referencia para la toma de decisiones. Además el ciudadano/usuarios o administrador se mostrará satisfecho de la atención recibida en la UGEL Huancayo, en los diferentes trámites realizados tales como, atención de procesos administrativos, calendarización de actividades, manejo de recursos financieros, materiales, tecnológicos; rendición de cuentas, transparencia, participación, servicios al usuario, y eficacia en el trato al público en general de la localidad y de la región Junín.

1.6. HIPÓTESIS.-

La selección del personal incide en el desempeño laboral de los trabajadores y la información administrativa permitirá mejorar la selección del personal en la UGEL de Huancayo en el Departamento de Junín.

1.7. OBJETIVOS.-

1.7.1. OBJETIVO GENERAL

Proponer la mejora en la selección del personal para el desempeño laboral de la UGEL de Huancayo, en el departamento de Junín.

1.7.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 1) Diagnosticar la situación actual de los procesos de selección de personal de la UGEL de Huancayo, en el departamento de Junín.
- 2) Identificar las principales aplicaciones para proponer la mejora en la selección del personal para el desempeño laboral de la UGEL de Huancayo, en el departamento de Junín.
- 3) Estimar los resultados que generará Proponer la mejora en la selección del personal para el desempeño laboral de la UGEL de Huancayo, en el departamento de Junín.

II. - MATERIAL Y MÉTODOS

2.1 TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.

La investigación realizada es de tipo Experimental, para establecer el nivel de efectividad del proceso de selección y una escala de satisfacción gráfica para el nivel de desempeño de los trabajadores. Teniendo en cuenta que el propósito del presente estudio está en función de proponer estrategias para mejorar el proceso de selección, contratación en la Ugel Huancayo; la presente investigación se desarrolló bajo los criterios de la modalidad proyecto factible, en virtud de que ofrece un mecanismo para la optimización de dichos procesos, a fin de brindar las alternativas viables para la eficiencia en su gestión.

2.2 POBLACIÓN Y MUESTRA.

Población: Según Ñaupas, H (2013) define a la población como el conjunto de todos los individuos en los que se desea investigar algunas propiedades (objetos, personas, situaciones).

Población1: Para obtener información de la variable “Selección de personal” se tomó como población al total de trabajadores de la UGEL de Huancayo, quienes están conformados por personal administrativo, Jefes de áreas, Especialistas, Técnicos Administrativos, haciendo un total de 50 personas, por tanto, ésta fue considerada como población muestral.

Población 2: Para obtener información de la variable “Desempeño laboral” la población estuvo conformado por usuarios que frecuenta la UGEL de Huancayo los cuales hacen un total de 985 personas, por lo tanto, la muestra se calculó de la siguiente manera:

$$n = \frac{Z_{\mu}^2 * N * p * q}{E^2(N - 1) + Z_{\mu}^2 * p * q}$$

Donde:

N = Tamaño de la población. (985)

$Z_{\mu 2}$ = Valor crítico correspondiente al nivel de confianza elegido. (95%)

p*q = Probabilidades con las que se presenta el fenómeno. (50%)

E = Margen de error permitido. (7%)

n = Tamaño de la muestra.

$$n = \frac{1.962 * 985 * 0,5 * 0,5}{0,072(985 - 1) + 1,962 * 0,5 * 0,5}$$

$$n = 213$$

2.3 Variables Operacionalización.

La definición operacional de una variable, en opinión implica "seleccionar los indicadores de contenidos, de acuerdo al 110 significado que se le ha otorgado a través de sus dimensiones a la variable de estudio". (Ávila, 2007) Al respecto, para efectos del presente estudio en el cuadro 1 se presenta la operacionalización de las dos variables desarrolladas en el mismo.

Variable 1: Selección de Personal. Según Chiavenato (2009) La selección de recursos humanos puede definirse como la escogencia del individuo adecuado para el cargo adecuado, o, en un sentido más amplio, escoger entre los candidatos reclutados a los más adecuados, para ocupar los cargos existentes en la Empresa.

Variable 2: Desempeño Laboral. Chiavenato I. (2007), expone que el desempeño es "eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral". Desempeño laboral es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo.

Operacionalización:

VARIABLES	DIMENSIONES E INDICADORES
Procesos de Selección de Personal	Procesos <ul style="list-style-type: none">- Comparación- Decisión- Observación- Ética Personal- Valor agregado- Currículo Vitae- Entrevista
	Instrumentos <ul style="list-style-type: none">- Prueba de conocimientos o capacidades- Pruebas psicológicas
	Técnicas Técnicas de simulación

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

Los analistas utilizan una variedad de métodos a fin de recopilar los datos sobre una situación existente, como entrevistas, cuestionarios, inspección de registros (revisión en el sitio) y observación. Cada uno tiene ventajas y desventajas. Generalmente, se utilizan dos o tres para complementar el trabajo de cada una y ayudar a asegurar una investigación completa.

Para llevar a cabo un trabajo de investigación el investigador cuenta con gran variedad de métodos para diseñar un plan de recolección de datos. Tales métodos varían de acuerdo con cuatro dimensiones importantes: estructura, confiabilidad, injerencia del investigador y objetividad. La presencia de estas dimensiones se reduce al mínimo en los estudios cualitativos, mientras que adquieren suma importancia en los trabajos cuantitativos. Cuando la investigación está altamente estructurada, a menudo se utilizan instrumentos o herramientas para la recolección formal de datos.

Las tres principales técnicas de recolección de datos son:

1. Entrevistas
2. La encuesta
3. La observación
4. sesión de grupo.

2.5 Procedimientos de análisis de datos.

Para el análisis e interpretación de los datos, seguiremos a Taylor y Bogdan (1986), quienes plantean el tratamiento de los datos a través de un análisis comprensivo, articulado sobre la comprensión y rastreo de los mismos, mediante la búsqueda de categorías fundamentales en los hechos que se han descritos a lo largo de los diferentes instrumentos utilizados en la investigación cualitativa.

En lo que respecta a los cuestionarios se ha aplicado procesamiento estadístico elemental, calculando frecuencias de respuesta y porcentajes que representan estas. Las preguntas abiertas han sido leídas para reducirlas a las categorías que aparecen en los cuadros y calcular las frecuencias.

Entendemos que la intención de estos cuestionarios tiene un carácter exploratorio de los fenómenos resaltantes de esta investigación, se presentan los datos agrupados en las categorías de análisis fundamentales de cada instrumento y se presenta un análisis breve de las ideas más relevantes que sugieren las mismas. Más que emitir juicios de valor sobre el resultado de estos cuestionarios, queremos presentar la realidad que se manifiesta en nuestras Instituciones Publicas

2.6 Aspecto Ético

Durante el desarrollo de la investigación se hizo uso de los principios de la ética personalista, los investigadores presentan 3 principios éticos fundamentales:

Principio del valor fundamental de la vida humana:

Implica que todas las dimensiones del ser que participan, integran o expresan la dignidad personal, son objeto de respeto. Tales dimensiones tienen sentido en el todo de la persona y no pueden ser consideradas como un medio disponible para la maximización de lo útil o placentero. Es así que para efectos de la investigación, se tuvo pleno respeto, en cuanto a la dignidad de todos los participantes, sin cuestionarse los discursos que hayan podido ser vertidos durante el desarrollo de la misma.

Principio de Libertad y responsabilidad:

Una persona tiene la libertad para conceder o no la intervención sobre sí pero, y éste es un punto importante, tiene a la vez la responsabilidad de que su elección esté en consonancia con su propia dignidad y con lo que él es; mientras que una persona consigo misma tiene un compromiso de respeto, puesto que ni él se ha hecho a sí mismo ni él se da la dignidad y el valor que tiene.

Principio de Totalidad:

Se fundamenta en el hecho de que la corporeidad humana es un todo unitario resultante de la conjunción de partes distintas que están unificadas orgánica y jerárquicamente en la existencia única y personal. La aplicabilidad del principio está condicionada por la naturaleza del todo, de las partes y de su relación mutua y la necesidad o conveniencia de procurar una mejor condición, existencia o actuación del todo.

2.7 Criterios de rigor Científico

Durante toda la investigación, se siguió algunos Criterios de Cientificidad, se consideraron para evaluar la calidad científica del estudio los siguientes criterios:

La Credibilidad:

Se logra cuando los hallazgos del estudio fueron reconocidos como «reales» o «verdaderos» por las personas que participaron en el estudio y por aquellas que han experimentado o estado en contacto con el fenómeno investigado. La credibilidad se

refiere a cómo los resultados de una investigación son verdaderos para las personas que fueron estudiadas y para otras personas que han experimentado o estado en contacto con el fenómeno investigado; en la presente investigación se hizo la recolección de datos e información de las propias fuentes primarias, mediante la encuesta, produciendo hallazgos conocidos por los informantes como una verdadera aproximación sobre lo que piensan y sienten.

Validez:

Tanto la hipótesis como las variables han serán detalladas cuidadosamente así como la operacionalización de las variables en las cuales se considerarán las dimensiones que establece la teoría.

La Auditabilidad o confirmabilidad:

Este criterio se refiere a la habilidad de otro investigador de seguir la pista o la ruta de lo que el investigador original ha hecho. Para ello es necesario un registro y documentación completa de las decisiones e ideas que el investigador haya tenido en relación con el estudio. Esta estrategia permite que otro investigador examine los datos y pueda llegar a conclusiones iguales o similares a las del investigador original siempre y cuando tengan perspectivas similares.

Replicabilidad:

Para fines de investigaciones futuras se describirá detalladamente el procedimiento de recolección y procesamiento de la información, de tal manera que la trayectoria pueda ser seguida por otros investigadores.

III.- RESULTADOS

3.1. TABLAS Y FIGURAS

Tabla 1.1 Dimensión Eficacia

	DE ACUERDO	NO ESTA DE ACUERDO	NO LE INTERESA	NO OPINA	Total
<i>Clase. 1</i>	37	45	10	8	100
<i>Clase. 2</i>	82	8	5	5	100
<i>Clase. 3</i>	21	49	15	15	100
<i>Clase. 4</i>	24	51	12	13	100
<i>Clase. 5</i>	46	25	16	13	100

Fuente: Elaboración propia. Aplicación del Test de Likert.

CLASE 1. OBJETIVO: Identificación del personal: que Muestra la voluntad para desempeñar un cargo vacante en el sistema Adm.

La tabla 1.1 evidencia que la mayoría de los encuestados (45%) está en Desacuerdo, seguido del 37% que está en acuerdo que el personal administrativo sea el idóneo para desempeñar un cargo.

CLASE 2. Necesidades de capacitación: Determina la capacitación para desempeñar un cargo vacante en el sistema administrativo.

La tabla 1.1 demuestra que el 82% de los encuestados está en Desacuerdo que el personal esté capacitado para desempeñar un cargo en el sistema administrativo.

CLASE 3. Porcentaje de cubrir cargos vacantes: Indica la cantidad de personal que estaría dispuesto a cubrir un cargo vacante..

La tabla 1.1 evidencia que la mayoría (49%) no está de acuerdo, seguido del 21% que está en acuerdo, es decir, la mayoría del personal encuestado, prefiere su cargo.

CLASE 4. Personal que conoce que hay cargos vacantes en la Ugel.

La tabla 1.1 nos muestra que el mayor porcentaje es QUE DESCONOCEN es (51%), seguido (24%) que si conoce de la vacante.

CLASE 5. Personal rotado o cambiado: Demuestra el conocimiento de la frecuencia de movimiento del personal en la UGEL.

La tabla 1.1 evidencia que la mayoría de los encuestados (46%) está De Acuerdo, seguido del 22% que es frecuente que el personal sea rotado o cambio de un cargo.

Tabla 1.2 Dimensión Eficacia

	<i>Procesos para un cargo</i>				
	<i>4</i>	<i>3</i>	<i>N/S</i>	<i>2</i>	<i>1</i>
<i>CLASE. 6</i>	0	5	17	25	53

Fuente: Elaboración propia. Aplicación del Test de Likert.

CLASE 6. Número de procesos realizados por cargo: Cuantos procesos se realizan para cubrir un cargo vacante.

La tabla 1.2 demuestra que la mayor cantidad de encuestados (53%) expresa que se realiza un (01) proceso público de selección para asumir un cargo, seguido el 25% quienes expresan que se realizan dos (02) procesos de selección.

Tabla 1.3 Dimensión Eficacia

	<i>Horas de programación</i>				
	<i>Menos</i>	<i>10</i>	<i>N/S</i>	<i>15</i>	<i>Mas</i>
<i>CLASE. 7</i>	6	17	66	9	2

Fuente: Elaboración propia. Aplicación del Test de Likert.

CLASE 7. Horas programadas del personal: Tiempo de programación para selección de personal.

La tabla 1.3 nos muestra que el 66% de los encuestados desconoce o No Sabe lo referente al tiempo en horas de programación para un proceso de selección de personal para cubrir un cargo, el 23% expresa que se emplean 10 o menos horas y 11% que se emplean 15 o más horas, asumo que se trata del personal que labora en estas actividades o áreas en la UGEL.

Tabla 1.4 Dimensión Eficacia

	<i>% de expectativa de crecimiento</i>				
	<i>Menos</i>	<i>15</i>	<i>N/S</i>	<i>20</i>	<i>Mas</i>

CLASE. 8	0	19	0	43	38
----------	---	----	---	----	----

Fuente: Elaboración propia. Aplicación del Test de Likert.

CLASE 8. Nivel de crecimiento de la UGEL: Expectativa de crecimiento de la UGEL al final de la implementación del sistema.

La tabla 1.4 evidencia que el 81% de los encuestados tiene 20% o más de expectativas de crecimiento para la UGEL y el 19% indica que crecerá en un 15%, lo cual demuestra positivismo del personal.

DIMENSION: Eficiencia

Tabla 2.1 Dimensión Eficiencia

	<i>Días para proceso o trámite</i>				
	<i>Mas</i>	<i>21</i>	<i>N/S</i>	<i>14</i>	<i>Menos</i>
Indicad. 1	46	28	17	9	0

Fuente: Elaboración propia. Aplicación del Test de Likert.

INDICADOR 1. Tiempo de atención de una solicitud: Establece el tiempo de procesamiento actual de un trámite administrativo en días calendarios.

La tabla 2.1 nos indica que el 46% de la muestra, indica que un trámite demora más de 21 días seguidos del 28% que indica que demora 21 días, el 17% manifiesta no saber la duración de un trámite administrativo en la UGEL.

Tabla 2.2 Dimensión Eficiencia

	<i>Total desacuerdo</i>	<i>Desacuerdo</i>	<i>Ni acuerdo ni desacuerdo</i>	<i>De acuerdo</i>	<i>Total de acuerdo</i>
Indicad. 2	29	32	7	23	9

Fuente: Elaboración propia. Aplicación del Test de Likert.

INDICADOR 2. Conformidad de resultados del proceso de trámite administrativo: Indica el grado de conformidad del usuario con la gestión administrativa de un trámite o solicitud ante la UGEL.

La tabla 2.2 evidencia que el 61% está en Desacuerdo y Total Desacuerdo con la conformidad de sus trámites o gestiones administrativos en la UGEL; y solo el 9% muestra su Total Acuerdo o Conformidad con los trámites realizados.

DIMENSION: Eficacia

Los indicadores de eficacia, midieron el qué, es decir, el grado de cumplimiento del objetivo específico expuesto de realizar un diagnóstico del estado actual de la eficacia en la selección de personal, estos indicadores se enfocan en el Qué se hace, lo cual se evidencia en los resultados del estudio, a fin de conocer y definir los requerimientos del usuario del sistema para comparar lo que entrega el proceso contra lo que él espera.

Estos indicadores permiten conocer las condiciones básicas para medir si estoy siendo efectivo en mi gestión de personal, capacitación, búsqueda, selección, movimiento, y afines.

INDICADORES

- Identificación de personal: Muestra la diferencia entre los requisitos del perfil del personal idóneo para el cargo y el perfil del personal que se presenta.

Tabla 3.1 Relación entre las metas evidenciadas en estudio y establecidas.

Metas	% Total	Δ %
Evidenciadas según el estudio	28	72
Establecidas en UGEL	100	

La diferencia entre las metas es de 72% constituyendo algo muy grave, siendo las causales de acuerdo a lo observado en la investigación, según los perfiles del personal en los cargos o puestos, en la DREL y UGEL DE HUANCAYO, están bien explícitos los requisitos para su cumplimiento en el cargo de personal, sin embargo; de alguna manera no cumplen con el perfil del personal, por varios razones; los profesionales en su mayoría, no se presentan al concurso por la poca convocatoria, algunos lo saben por otros personas; pero, no cubre sus expectativas como profesional, es decir el sueldo es muy ínfimo, no hay condiciones y a esto se suma el favoritismo, de tal manera que ingresa personal que no tiene el perfil requerido para el cargo.

- Necesidades de capacitación: Muestra la diferencia entre la capacitación requerida o necesaria para desempeñar un cargo y la capacitación del personal que se presenta al cargo.

Tabla 3.2 Relación entre las metas evidenciadas en estudio y establecidas.

Metas	% Total	Δ %
Evidenciadas según el estudio	47	53
Establecidas en UGEL	100	

La diferencia entre las metas es de 53%, es decir se fracciona por mitad, siendo la capacitación algo fundamental para el desempeño de un cargo, las causales de acuerdo a lo observado en la investigación, se puede apreciar que el cargo requiere de profesionales que tengan las competencias de desempeño laboral eficiente para poder realizar sus funciones; sin embargo, el personal seleccionado que cubre esas vacantes no cumple en cierta medida con las competencias laborales necesarias, la UGEL HUANCAYO, a la fecha no tiene un plan de capacitación para su personal y menos presupuesto para capacitar a sus trabajadores, poco o nada hacen con la inducción del trabajador.

- Porcentaje de cargos vacantes: Brecha en la cantidad de cargos vacantes del sistema.

Metas	% Total	Δ %
Evidenciadas según el estudio	23	77
Establecidas en UGEL	100	

DIMENSION: Eficiencia

Los indicadores de eficiencia, midieron el cómo, es decir, el nivel de ejecución del proceso, en términos de optimización de recursos, como indicador de gestión, ligado a la eficacia, para detectar lo que está ocurriendo en la UGEL, se concentran en el Cómo se hicieron las cosas y miden el rendimiento de los recursos utilizados por un proceso, contribuyen al objetivo específico del estudio, identificar los factores que influyen en la eficacia para la selección de personal administrativo

INDICADORES

- Tiempo de atención de una solicitud: Muestra la brecha entre el tiempo de atención actual y el tiempo ideal disponiendo de un nuevo sistema de gestión administrativa.

Tabla 2.1 Dimensión Eficiencia.

	<i>Días para proceso o trámite</i>				
	<i>Mas</i>	<i>21</i>	<i>N/S</i>	<i>14</i>	<i>Menos</i>
Indicad. 1	46	28	17	9	0

Teniendo estos resultados de los encuestados, se puede apreciar y por versiones de los usuarios, que la atención del servicio es muy pésimo y la comunicación igualmente. Por ejemplo, para solicitar la licencia con goce de remuneraciones del personal docente de una institución educativa, se demora, para dar respuesta de dos a 4 semanas y como director, no sabe si esta correcto o va hacer rechazado, porque si fuera rechazado, estaría incurriendo ya en una falta grave, según las normas, y cuando alguien va a averiguar con el responsable; manifiestan que solo falta la firma de un funcionario o te dicen otro argumento infantil; esto es uno de las tantas versiones de los directores/docentes, que están ahí día a día, persiguiendo contratos y otros documentos a fines a su trabajo.

- Conformidad de resultados del proceso: Brecha entre lo ideal y el grado de conformidad del usuario del sistema actual.

3.2 DISCUSION DE RESULTADOS

De acuerdo al planteamiento del problema sobre cómo mejorar la eficacia en la selección de personal administrativo de la UGEL DE HUANCAYO, se realizó la investigación con los resultados antes expuestos.

Por lo expuesto: bajo las condiciones de los problemas planteados en el estudio es proponer mejorar la selección del personal para el desempeño laboral en la UGEL de Huancayo en el Departamento de Junín, lo que permitirá mejorar la eficacia de la selección del personal administrativo, lo que se refrenda con otras investigaciones similares expuestas como antecedentes del presente estudio de investigación; además la UGEL HUANCAYO suministrará oportunamente los recursos humanos necesarios para el cumplimiento de su dimensión administrativa para la toma de decisiones, el usuarios o administrado se mostrará satisfecho de la atención recibida en la UGEL DE HUANCAYO, en los diferentes trámites realizados tales como, atención de procesos administrativos en lo correspondiente a matrícula escolar, calendarización de actividades, manejo de recursos financieros, materiales, tecnológicos; rendición de cuentas, transparencia, participación, servicios al usuario, y eficacia en el trato al público en general de la localidad y de la región JUNIN.

3.3 Aporte científico

Los resultados obtenidos son una descripción de los fenómenos en un momento y en un lugar específico y están encaminados a la comprensión de los hechos y a la mejora de los mismos, por lo que su generalización a través de su análisis y contraste en otros centros no resulta automática. Sería necesario concretar y contextualizar los principios teóricos defendidos en cada caso particular.

El aspecto económico resulta una dificultad pues la ejecución del programa representa gastos de material para cada participante. Sería indicado conseguir un financiamiento externo.

IV.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

1. Falta de documentación de políticas de recursos humanos a fin de facilitar los procesos de integración de personal.
 2. No se evidencia capacitación del personal para desempeñarse en un cargo administrativo.
 3. Problemas en la capacidad técnica y profesional del sector de especialistas, y falta de compromiso de parte del personal estable.
 4. El tiempo de espera para un trámite administrativa es largo y la respuesta no es la adecuada, debido a que no existe un sistema de información óptimo.
- Se elaborara una propuesta para proponer mejorar la selección del personal para el desempeño laboral en la UGEL para optimizar la situación actual, teniendo las siguientes características:
 - Disponer de un sistema informático administrativo, documentado y con una base de datos actualizados del personal de educación.
 - Incrementar la eficacia en la gestión administrativa de la UGEL.
 - Establecer los procesos adecuados para la selección de personal, y los trámites administrativos pertinentes que se realizan en la UGEL.

4.2. Recomendaciones

1. Diseñar un sistema administrativo para mejorar los procesos de selección de personal de la UGEL destinado a la eficacia de selección del personal nuevo.
2. Fortalecer las capacidades de los trabajadores de la UGEL e incentivar al personal mediante la constante actualización, promoción y bonos de reconocimiento por acciones meritorias, permitiendo optimizar la eficacia y eficiencia en la gestión administrativa.
3. Aprobar la propuesta de solución para la implantación de un sistema informático administrativo, destinando los recursos económicos en forma oportuna, logrando los recursos necesarios para el logro de los objetivos trazados en la propuesta.

REFERENCIAS

Referencias Bibliográficas

1. Tobón, S. (2006). Las competencias en la educación superior. Políticas de calidad. Bogotá: ECOE.
2. Gallart, M. A.; Jacinto, C. [Competencias laborales: tema clave en la articulación educación-trabajo](#). En: Gallart, M.A.; Bertoncetto, R. Cuestiones actuales de la formación. Montevideo: Cinterfor, 1997. 111 p. (Papeles de la Oficina Técnica, 2)
3. Lara (2014) Dimensión de las competencias laborales
4. Muñoz, A. (2012.) *Formación técnica por competencias laborales en la experiencia educativa de los cefop n°4 y n°10 del «pase» (1996-2007)*. Recuperado de: file:///D:/Users/Intel/Downloads/MUNOZ_PEREZ_ARSENIO_FORMACION_TECNICA.pdf
5. Hernandez sampiere (2010) España. Metodología de la investigación.20 Edición.
6. Camacho, M. G. (2000). Teoría de la Administración Pública. Buenos Aires: Porrúa.
7. Chiavenato, I. (1999). Introducción a la Teoría General de la Administración (Quinta ed.). Colombia: Mc Graw Hill.
8. CUMMING, T. G., & WORLEY, C. (2007). Desarrollo Organizacional y cambio. México: Thompson Learning.
9. Echarren, L. G. (2006). Técnicas de Organización y Métodos. Argentina: Club de Estudio Buenos Aires.
10. Franklin, B. (2004). Organización de Empresas 2da. Edición. México: Editorial Mc Graw Hill.

11. Galan Zazo, J. (2006). Diseño Organizativo. Madrid-España: Paraninfo.
12. Carcausto Humberto, Guillen Oscar. Guia de SPSS 21 para desarrollo de trabajos de investigación. Universidad Cesar Vallejo. Lima 2013 pag. 89
13. Galán, J. (2006). Diseño Organizativo. España: Ediciones Thomson.
14. GALINDO CAMACHO, M. (2000). Teoría de la Administración Pública. México: PORRÚA.
15. Hernández Sampieri Roberto, Fernández Collado Carlos y Baptista Lucio Pilar, 2010
16. Namaforosh M, Metodología de la Investigación México 2005, Ed. Limusa Noriega Editores, 2da Edición
17. Monje Álvarez, Carlos Arturo. Guía Didáctica Metodología de la Investigación Cuantitativa. Universidad Sur Colombiana 2011
18. Pereda, Marín, S y Berrocal, Berrocal, F. (2001).Técnicas de Gestión de Recursos Humanos por Competencias. Madrid: editorial Centro de Estudios Ramón Areces, S:A
19. Pacheco, Ruth. (2004). “El modelo de competencia de la gestión humana: factor de desarrollo y competitividad de las empresas suramericanas”. Escenarios Universidad Autónoma del Caribe No 3 p 9-16
20. Calderón, G. Hernández, J. Álvarez, C (2007). “La Gestión Humana en Colombia: características y tendencias de la práctica y de la investigación”. Estudios Gerenciales. Universidad ICESI. Vol. 23, No 103. P. 39 – 65

ANEXO 01
MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: “ELABORACIÓN DE UN SISTEMA ADMINISTRATIVO PARA MEJORAR LA SELECCIÓN DE PERSONAL DE LA UGEL DE HUANCAYO EN EL DEPARTAMENTO DE JUNÍN”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES E INDICADORES	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA
¿Cómo mejorar los procesos de selección del personal Administrativo de la UGEL de Huancayo - Junín?	<p>Objetivo general Proponer la elaboración de un sistema administrativo para mejorar los procesos de selección de personal de la UGEL de Huancayo, en el departamento de Junín.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Diagnosticar la situación actual de los procesos de selección de personal de la UGEL de Huancayo, en el departamento de Junín. 2) Identificar las principales aplicaciones para la elaboración de un sistema administrativo para mejorar los procesos de selección de personal de la UGEL de Huancayo, en el departamento de Junín. 3) Diseñar un sistema administrativo para mejorar los procesos de selección de personal de la UGEL de Huancayo, en el departamento de Junín. 4) Estimar los resultados que generará la implementación de un sistema administrativo para mejorar los procesos de selección de personal de la UGEL de Huancayo, en el departamento de Junín. 	La elaboración de un sistema administrativo permitirá mejorar los procesos de selección de personal de la UGEL de Huancayo, en el departamento de Junín.	Procesos de Selección de Personal	<p>Procesos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comparación - Decisión - Observación - Ética Personal - Valor agregado - Currículo Vitae - Entrevista <p>Instrumentos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prueba de conocimientos o capacidades - Pruebas psicológicas <p>Técnicas</p> <p>Técnicas de simulación</p>	<p>Tipo de investigación.-</p> <p>Explicativa. No experimental. Prospectiva.</p> <p>Diseño de investigación.-</p> <p>Observación de la Variable de estudio.</p>	Docentes de las instituciones de la jurisdicción de la UGEL de Huancayo – Junín.

FUENTE: Elaboración propia

(Método de Escalas de Calificación de puntuación gráfica – Chiavenato, 2010)

ANEXO 2

SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.

SEÑOR DIRECTOR DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE HUANCAYO – JUNÍN.

S.D.

Yo, LUCÍA AURORA ROLANDO MENÉNDEZ, identificada con DNI N° _____ estudiante de pregrado de la Universidad Señor de Sipán. Con el debido respeto expongo:

Que, deseando aplicar instrumentos de recolección de datos, para desarrollar la investigación académica denominada: “ELABORACIÓN DE UN SISTEMA ADMINISTRATIVO PARA MEJORAR LA SELECCIÓN DE PERSONAL DE LA UGEL DE HUANCAYO EN EL DEPARTAMENTO DE JUNÍN”. Solicito respetuosamente, AUTORIZACIÓN para desarrollar dicha Investigación que beneficiará a vuestra Institución.

POR TANTO:

Pido a Usted, acceder mi solicitud. Es justicia que espero alcanzar.

(Fecha)..... 2017

LUCÍA AURORA ROLANDO MENÉNDEZ

Estudiante Universidad Señor de Sipán

DNI N° _____

ANEXO 3

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DEL CUESTIONARIO “ELABORACIÓN DE UN SISTEMA ADMINISTRATIVO PARA MEJORAR LA SELECCIÓN DE PERSONAL DE LA UGEL DE HUANCAYO EN EL DEPARTAMENTO DE JUNÍN”.

Por la presente acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Lucía Aurora Rolando Menéndez, estudiante de la Escuela de Administración Pública, de la Universidad Señor de Sipán, a fin de preparar su tesis para optar la Licenciatura en Administración Pública. He sido informado(a) de que el objetivo de este estudio es mejorar el proceso de selección de personal.

Asimismo, me han indicado también que tendré que responder un cuestionario, que tomará aproximadamente 30 minutos. Entiendo que la información que yo proporcione en este cuestionario, es estrictamente confidencial y anónima y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento.

Firma del participante _____ Fecha:.....

Nombre del participante _____

Desde ya le agradecemos su participación.

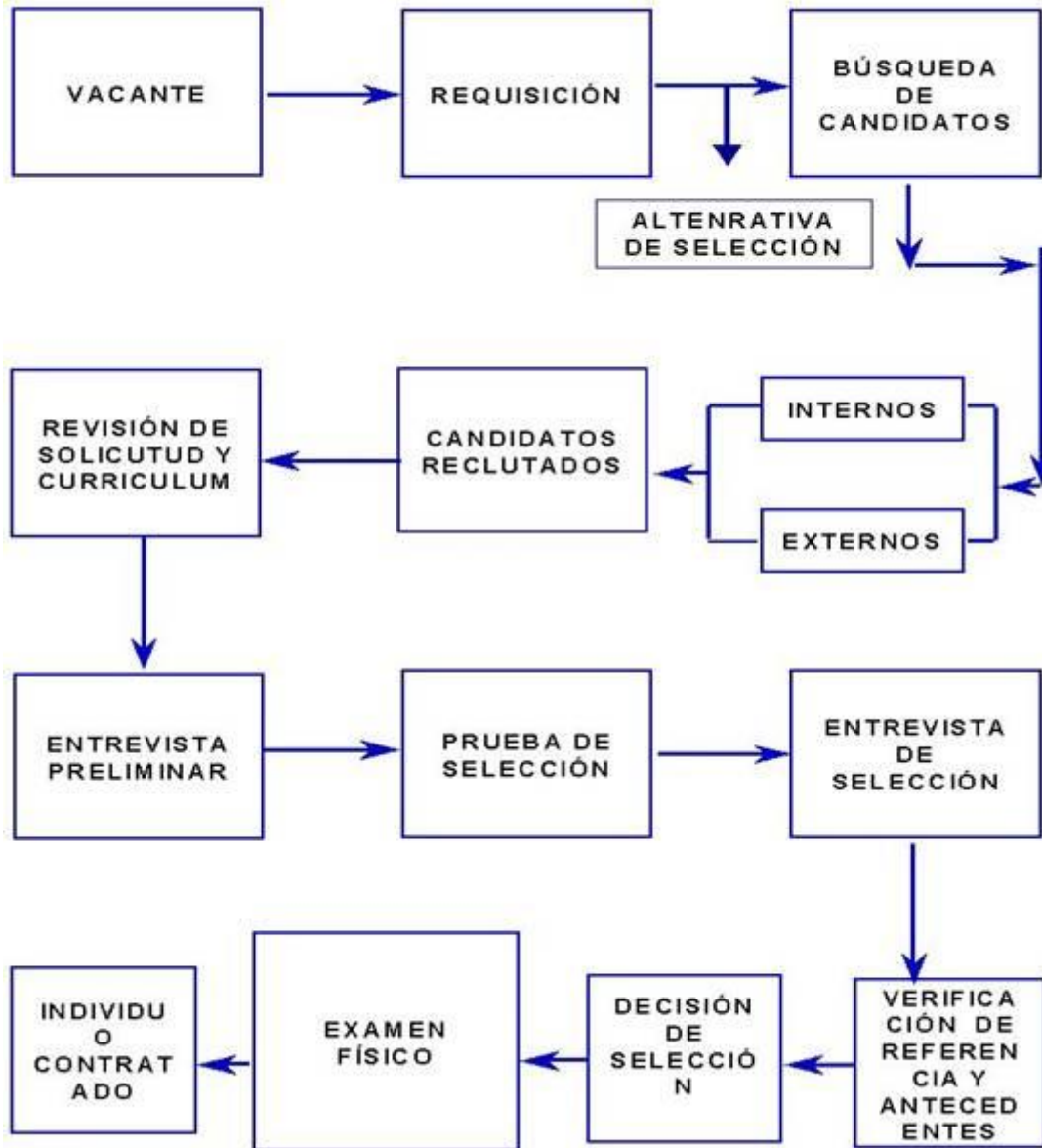
Atte.-

LUCÍA AURORA ROLANDO MENÉNDEZ

Estudiante Universidad Señor de Sipán

ANEXO 4

Proceso de Reclutamiento y Selección



ANEXO 5

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

ENTREVISTA AL GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

Estimado(a) Gerente, El motivo de la siguiente entrevista es para conocer un poco más acerca del proceso de reclutamiento y selección que se lleva a cabo dentro de la empresa mediante el departamento de recursos humanos.

DATOS GENERALES.

Nombre: _____

Edad: _____

Cargo: _____

Carrera profesional: _____

Experiencia laboral: _____

Responda lo que estime correcto:

1. ¿Defina que es selección de personal?
- ¿Defina que es reclutamiento de personal?
 - ¿Cuáles son las fuentes que usted utiliza para reclutar al personal de la empresa?
 - ¿Qué canales de reclutamiento utiliza?
 - ¿Cuál es el proceso de reclutamiento y selección de personal que utiliza la empresa?
 - ¿Cuáles son las técnicas que utiliza la empresa para seleccionar su personal?
 - ¿Qué requisitos solita para el puesto?
 - ¿cuáles son los puntos que usted considere más importantes al realizar una entrevista a los candidatos?

ENTREVISTA DE RECURSOS HUMANO AL SOLICITANTE.

Fase 1.

- Generalmente se empieza con un saludo.
- El Gerente de Recursos humanos se presenta al postulante.
- El postulante entrega el currículum y gerente de recursos humanos revisa.

Fase 2. Esta fase normalmente se compone de Preguntas que el gerente de recursos humanos le realiza al postulante.

- 1. ¿Actualmente está trabajando?
- 2. ¿Dónde y que actividades realiza?
- 3. ¿Cuál fue su último puesto de trabajo?
- 4. ¿Dónde y cuánto tiempo trabajo?
- 5. ¿Cuál fue el motivo de su salida?
- 6. ¿Cuánto era su salario, le brindaban algún beneficio adicional?
- 7. ¿Cuáles son sus expectativas salariales?
- 8. ¿sabe hablar inglés, donde lo estudio?
- 9. ¿Qué sabe acerca de la empresa?
- 10. ¿tiene disponibilidad para viajar?
- 11. ¿posee disponibilidad inmediata?
- 12. ¿Cuánto tiempo le tomaría trasladarse de su casa al trabajo?

PRUEBA PSICOMÉTRICA (TEST DE PERSONALIDAD)

1. ¿Cree que el día no tiene bastantes horas para todas las cosas que debería usted hacer?		
2. ¿Siempre se mueve, camina o come con rapidez?		
3. ¿Se siente impaciente por el ritmo al que se desarrollan los acontecimientos?		
4. ¿Acostumbra a decir: "Ah, ajá" o "sí, sí, sí", "bien, bien", cuando le habla una persona apremiándola inconscientemente a que acabe de decir lo que tiene que decir?		
5. ¿Tiene tendencia a terminar las frases de otras personas?		
6. ¿Se siente exageradamente irritado incluso rabioso cuando el coche que le precede en una carretera rueda a una marcha que usted considera demasiado lenta?		
7. ¿Considera angustioso tener que hacer cola o esperar turno para conseguir una mesa en un restaurante?		
8. ¿Encuentra intolerable observar cómo otras personas realizan tareas que usted sabe que puede hacer más deprisa?		
9. ¿Se impacienta consigo mismo si se ve obligado a realizar tareas repetitivas (rellenar resguardos, firmar talones, lavar platos, etc.), que son necesarias pero le impiden hacer las cosas que a usted le interesan realmente?		
10. ¿Es usted de esas personas que leen a toda prisa o intentan siempre conseguir condensaciones o sumarios de obras literarias realmente interesantes y valiosas?		
11. ¿Se esfuerza por pensar o hacer dos o más cosas simultáneamente? Por ejemplo, al tiempo que intenta escuchar la charla de una persona, sigue dando vueltas a otro tema sin ninguna relevancia con lo que escucha.		
12. ¿Mientras disfruta de un descanso, continúa pensando en sus problemas laborales, domésticos o profesionales?		
13. ¿Tiene usted el hábito de acentuar excesivamente varias palabras que usted considera clave en su conversación ordinaria o la tendencia a articular las últimas palabras de sus frases más rápidamente que las palabras iniciales?		
14. ¿Encuentra difícil abstenerse de llevar cualquier conversación hacia los temas que le interesan especialmente, y cuando no lo consigue, pretende usted escuchar pero en realidad sigue ocupado en sus propios pensamientos?		
15. ¿Se siente vagamente culpable, cuando descansa y no hace nada durante varias horas o varios días?		
16. ¿Intenta siempre programar más y más cosas en menos tiempo, y al hacerlo así deja cada vez menos margen para los imprevistos?		
17. Al conversar, ¿da con frecuencia puñetazos o palmadas en la mesa, o golpea con un puño la palma de la otra mano para dar más énfasis a un punto particular de la discusión?		
18. ¿Se somete a ciertos plazos en su trabajo que con frecuencia son difíciles de cumplir?		
19. ¿Aprieta con frecuencia las mandíbulas, hasta el punto que le rechinan los dientes?		
20. ¿Lleva con frecuencia material relacionado con su trabajo o sus estudios a su casa por la noche?		
21. ¿Acostumbra usted a evaluar en términos numéricos no sólo su propio trabajo, sino también las actividades de los demás?		
22. ¿Se siente usted insatisfecho con su actual trabajo?		

COMO EVALUAR LAS RESPUESTAS (Test de personalidad)

Este test ha sido creado para conocer a qué tipo de patrón de personalidad pertenece una persona. El tipo de personalidad **A** corresponde a aquellas personas que necesitan afirmarse permanentemente a través de logros personales para alcanzar la percepción de auto-control. Experimentan una constante urgencia de tiempo que les hace intolerable el reposo y la inactividad. Estas personas también presentan una percepción de amenaza casi continua a su autoestima, eligiendo la acción como estrategia de enfrentamiento a sus problemas. Tienen tendencia a la dominación, una profunda inclinación a competir y una elevada agresividad que les induce a vivir en un constante estado de lucha. Las enfermedades más frecuentes en estos sujetos son las de tipo coronario, problemas psicosomáticos y síndromes de ansiedad generalizada. El patrón de conducta **A** se adquiere a través del aprendizaje y se puede detectar ya en la adolescencia.

El patrón de personalidad **B** es, evidentemente, lo opuesto al anterior. Son personas con un adecuado nivel de auto-control y autoestima que no les hace falta mantener actitudes compensadoras para reafirmarse. No son competitivas ni tan fácilmente irritables, y en general se toman la vida con mayor tranquilidad.

Valoración:

14 puntos o más: Si se encuentra dentro de esta puntuación, es usted persona con un carácter del tipo **A**, debería relajarse y tomarse las cosas con más filosofía, pues tiene mayor peligro de padecer enfermedades coronarias, problemas psicosomáticos y estados de ansiedad. El mundo no se acaba sin usted.

Entre 9 y 13 puntos: Usted se encuentra dentro de una puntuación normal, su carácter es un equilibrio entre la personalidad **A** y la **B**. Dentro de estos parámetros es donde se encuentra la mayoría de personas. Se activa lo suficiente para ser productivo y eficiente en el trabajo o estudios, pero sabe mantener la calma en las situaciones que así lo requieren, aunque en ocasiones también se sienta nervioso.

9 puntos o menos: Es usted una personalidad del tipo **B**. Es bastante menos vulnerable a sufrir ansiedad que otras personas, no se muestra ambicioso ni dominante, deja que las cosas sigan su cauce sin preocuparse en exceso. No quiere decir que nunca se muestre nervioso o angustiado si la situación le desborda, pero en general tiene un temperamento templado.