

UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS



TESIS

**DISEÑO DEL PERFIL DE PUESTO Y EL PROCESO DE
SELECCIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL
AGRARIA DE LA SELVA**

PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

PRESENTADO POR:

RENZO ALONSO BELTRAN HIDALGO

TINGO MARÍA, PERÚ

2022



UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Carretera Central Km. 1.21, Tingo María

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS
N° 012-2022-EPA-FCEA-UNAS**

Siendo las 9:10 a.m., del día 09 de noviembre de 2022, se reúnen en la Sala de Conferencia del Centro de Simulación de Negocios y Asesoría Empresarial de la Escuela Profesional de Administración, los miembros del jurado calificador de tesis designados mediante Resolución Nro. 073-2020-D-FCEA de fecha 25 de agosto de 2020, por lo que se autoriza la ejecución de la tesis con Resolución N° 134- 2020-D-FCEA de fecha 20 de octubre de 2020. Mediante estos documentos se acredita el cumplimiento de los requisitos establecidos; por cuanto, el jurado procede a dar inicio a la sustentación de tesis para optar el título de Licenciado en Administración, titulada:

**DISEÑO DEL PERFIL DE PUESTO Y EL PROCESO DE SELECCIÓN DEL
PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE
LA SELVA**

Presentado por el Bachiller en Ciencias Administrativas **Renzo Alonso BELTRÁN HIDALGO**.

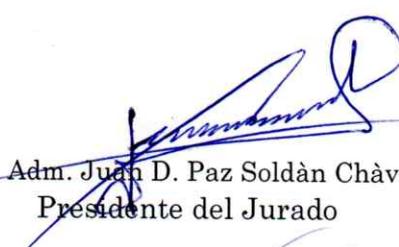
Luego de la sustentación y absueltas las preguntas de rigor en concordancia con el Art. 48 del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Agraria de la Selva; se procedió a la respectiva calificación en conformidad con el Art. 53 del mismo reglamento. Siendo el resultado siguiente:

APROBADO POR : UNANIMIDAD

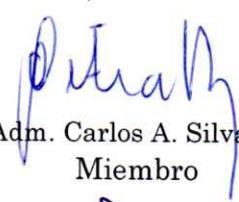
CALIFICATIVO : BUENO

Siendo las 10:25 a.m., se dio por culminado el acto público de sustentación de tesis, firmando a continuación los miembros del honorable jurado y su asesor, en señal de conformidad.

Tingo María, 09 de noviembre de 2022.


Mag. Adm. Juan D. Paz Soldán Chávez
Presidente del Jurado


Dr. Miguel Angulo Cárdenas
Miembro


Mag. Adm. Carlos A. Silva Ríos
Miembro


Mag. Adm. Jhon H. Meléndez Ordoñez
Asesor



Nota:

Excelente: 19,20

Muy Bueno: 16, 17 y 18

Bueno: 13, 14 y 15

Regular: 11,12

Malo: 0, 10



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

CERTIFICADO DE SIMILITUD T.I. N° 096 - 2024 - CS-RIDUNAS

El Director de la Dirección de Gestión de Investigación de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, quien suscribe,

CERTIFICA QUE:

El Trabajo de Investigación; aprobó el proceso de revisión a través del software TURNITIN, evidenciándose en el informe de originalidad un índice de similitud no mayor del 25% (Art. 3° - Resolución N° 466-2019-CU-R-UNAS).

Programa de Estudio:

Administración

Tipo de documento:

Tesis X Trabajo de Suficiencia Profesional

TÍTULO	AUTOR	PORCENTAJE DE SIMILITUD
DISEÑO DEL PERFIL DE PUESTO Y EL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA	RENZO ALONSO BELTRAN HIDALGO	25 % Veinticinco

Tingo María, 15 de marzo de 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
UNIDAD DE GESTIÓN DE INVESTIGACIÓN


Dr. Tomás Mejía Mallqui
JEFE

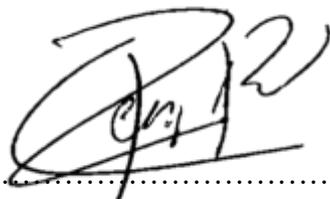
C.C. Archivo

REGISTRO DE TESIS CONDUCENTE AL TÍTULO UNIVERSITARIO

(Resol. 1562-2006-ANR, Resol.N°033- 2023-CU-R-UNAS y Resol. 059-2013-CU-R-UNAS)

I. DATOS GENERALES DE PREGRADO

Universidad	: Universidad Nacional Agraria de la Selva
Facultad	: Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Escuela Profesional	: Administración
Título de tesis	: Diseño del perfil de puesto y el proceso de selección del personal administrativo de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.
Objetivo General	: Determinar el grado de relación directa y significativa entre el diseño del perfil de puesto y el proceso de selección del personal administrativo en la UNAS.
Objetivos Específicos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Determinar de qué manera la aplicación de los conocimientos adquiridos se relaciona con el proceso de selección del personal administrativo de la UNAS. 2. Determinar de qué manera el nivel educativo se relaciona con el proceso de selección del personal Administrativo de la UNAS. 3. Determinar de qué manera la destreza se relaciona con el proceso de selección del personal administrativo de la UNAS. 4. Determinar de qué manera la formación se relaciona con el proceso de selección del personal administrativo de la UNAS.
Autor	: Renzo Alonso Beltran Hidalgo
Asesor de tesis	: John Meléndez Ordoñez
Área de investigación	: Desarrollo de Instituciones Públicas y Sociales
Grupo de investigación	: Desarrollo de Instituciones Públicas y Sociales
Línea(s) de investigación(s)	: Desarrollo de Instituciones Públicas y Sociales
Lugar de Ejecución	: Universidad Nacional Agraria de la Selva
Fecha de Inicio	: Marzo 2020
Fecha termino	: Marzo 2021
Presupuesto y financiamiento	: Propio: S/. 4,488.00
	: FEDU: S/ 00.00



.....
Bachi. Renzo Alonso Beltran
Hidalgo

Tingo María, 20 junio de 2022



JHON HITLER MELENDEZ ORDOÑEZ
ASESOR

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	5
1.1. Antecedentes	5
1.2. Bases Teóricas.....	9
1.3. Definición de términos	18
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	20
2.1. Hipótesis general	21
2.2. Hipótesis específica.....	21
2.3. Matriz de consistencia.....	22
2.4. Operacionalización de variables.....	23
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	24
3.1. Tipo y nivel de investigación	24
3.2. Diseño de investigación	24
3.3. Población y muestra	25
3.4. Técnicas de recolección de datos	28
3.5. Técnica de análisis estadístico.....	28
CAPÍTULO IV: RESULTADOS.....	30
4.1. Características de la muestra.....	30
4.2. Variable Asociada: Diseño de perfil de puesto	31
4.4. Contrastación de hipótesis.....	41
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	43
CONCLUSIÓN.....	46
REFERENCIAS	48

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla	Página
1. Matriz de operacionalización de variables	23
2. Población de estudio	26
3. Muestra de estudio	28
4. Prueba de normalidad.....	29
5. Sexo.....	30
6. Edad.....	30
7. Grado de inscripción	31

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura	Página
1. Diagrama de fases en procesos de reclutamiento y selección	14
2. Aplicación de conocimientos adquiridos	31
3. Evaluación sobre los conocimientos	32
4. Evaluación de hoja de vida	32
5. Nivel educativo	33
6. Destrezas	33
7. Evaluación de actitudes y valores	34
8. Consideración de experiencia en funciones similares.	35
9. La formación profesional	35
10. Comparación en las capacidades	36
11. Efectividad de las pruebas comparativas	37
12. Uso del manual de organización y funciones	37
13. Modelo con variedad de postulantes	38
14. Aplicación de pruebas de conocimiento	39
15. Pruebas de personalidad	39
16. Entrevista para elegir al personal idóneo	40
17. Ambiente adecuado para el proceso de selección	41

RESUMEN

El objetivo principal de la investigación fue determinar el grado de relación directa y significativa entre la variable diseño del perfil de puesto y la variable el proceso de selección del personal administrativo en la UNAS. El tipo de investigación es aplicado con enfoque cuantitativo y con nivel relacional no causal, la muestra estuvo conformada por 69 trabajadores de plaza orgánica y 44 trabajadores CAS, sumando un total de muestra de 113, se utilizó como técnica de recolección de datos a la encuesta y como instrumento al cuestionario que estuvo conformado por 16 ítems distribuidas con el modelo de escala Likert. Luego de haber recogido los datos se utilizó el Excel para la aplicación de la estadística descriptiva y software SPSS para la determinación de la hipótesis, luego los resultados se interpretan, comparan y discuten con los autores. Los resultados que se logró obtener los siguientes resultados, qué no existe relación directa y significativa entre el diseño del perfil de puesto y el proceso de selección del personal administrativo en la UNAS, con un nivel de significancia de (0,276) siendo mayor que alfa (0,05) y con un grado de correlación positiva muy débil ($\rho=0,103$). También se pudo concluir que hay relación entre la dimensión aplicación de los conocimientos adquiridos y el proceso de selección con un ($\rho=0,227$), podemos agregar que un perfil de puesto bien diseñado no garantiza un buen proceso de selección de personal.

Palabras clave: Perfil de puesto, Proceso de selección, conocimiento, nivel educativo, actitud y valores, formación profesional.

ABSTRACT

The principal objective of the research was to determine the degree of direct and significant relationship between the variable “design of the job position profile” and the variable “selection process for administrative personnel at the UNAS” (acronym in Spanish). The research type was applied, with a quantitative focus, and at a relational, non-causal level. The sample was made up of sixty-nine employees in an organic position and forty four CAS (acronym in Spanish) employees, adding up to a total sample of 113. The data collection technique that was used was that of a survey, and the instrument was a questionnaire that was made up of sixteen items, distributed with a Likert scale model. After collecting the data, Excel was used to apply the descriptive statistic and SPSS software [was used] in order to determine the hypothesis; later, the results were interpreted, compared, and discussed with the authors. The results that were obtained were the following results: a direct and significant relationship did not exist between the design of the job position profile and the selection process for the administrative personnel at the UNAS, with a significance level of 0.276, which was greater than alpha (0.05), and a positive, very week degree of correlation ($\rho=0.103$). Also, it could be concluded that there was a relationship between the dimension “application of the acquired knowledge” and “the selection process” with a $\rho = 0.227$. It can be added that a well-designed job profile did not guarantee a good selection process for personnel.

Keywords: job position profile, selection process, knowledge, education level, attitude, values, professional training

INTRODUCCIÓN

El Perú es uno de los tantos países que por medio de sus instituciones públicas y privadas no le dan la importancia necesaria al proceso de selección y a la evaluación del perfil de puesto, todo ello se ve reflejado en el índice de Competitividad del Talento Global (GTCL) demostrándose que, a pesar de algunas mejoras efímeras, aun se sigue observando problemas que evidencian la alta rotación de personal, ubicándonos así en la posición 74 de 119 países. Para lograrlo, cada colaborador debe comprender sus funciones, actividades y responsabilidades a través de un perfil de puesto que le proporcione la motivación interna para que utilice todo su potencial, dé lo mejor de sí para alcanzar las metas organizacionales y con una alta satisfacción personal. (Vega, 2018).

Las organizaciones de todo el mundo deben considerar muchos aspectos para tener éxito, incluido el diseño del perfil de trabajo; juega un papel muy importante en la organización porque con un buen perfil de trabajo y proceso de selección la agencia logrará su objetivo propuesto. Por otro lado, el proceso de selección, que pueden ser los asociados de la organización, es fundamental para el normal desenvolvimiento de la organización, por lo que es necesario verificar si la elaboración de las descripciones de puestos tiene relación con el proceso de selección de la organización (Ramírez, 2018).

El mercado laboral evoluciona constantemente, volviéndose cada vez más exigente. En consecuencia, las empresas buscan atraer a profesionales competentes y versátiles, capaces de adaptarse rápidamente a los cambios. Por tanto, las empresas necesitan reclutar individuos con habilidades y competencias alineadas con las demandas del puesto y que sean altamente valorados por sus pares. Los criterios tradicionales de contratación han alcanzado un nivel de sofisticación tal que se requiere el uso de herramientas eficaces para identificar a los mejores talentos del mercado (Alonso, 2004).

Perfil de puestos y el proceso de selección pueden ser interesantes para el empleado, permitiéndoles tener éxito centrándose en la calidad y la satisfacción laboral. En todas las organizaciones, el perfil del puesto cobra importancia en el momento, que permite desempeñar bien el puesto y desenvolverse adecuadamente en la empresa como método efectivo de evaluación de perfiles se utiliza la gestión por competencias, método que tiene como objetivo tender puentes entre los puestos y las personas (Hackman & Oldham, 2004).

A nivel de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, podemos observar que los trabajadores tienen un rendimiento bajo lo cual lo hace incompetente, evidenciando así incumpliendo en sus funciones ya sea por la incapacidad de ejecución de sus actividades motivo por el cual no cumplen con el perfil de puesto y el proceso selección del personal, Otra justificación que se puede evidencia que los postulantes a un puesto pasan por todo el proceso de selección para un puesto específico, luego del proceso de selección y reclutamiento de personal, cuando se encuentran en un puesto al que no postularon, vienen a ocupar otro. Una tarea que resulta en que los empleados no trabajen por que no es el área dónde postularon.

En la actualidad, el desarrollo humano es respetado como el elemento más importante que determina el grado de eficacia de una organización, independientemente del producto o servicio que ofrezca la organización. Por consiguiente, es crucial que las entidades gubernamentales cuenten con los medios necesarios para asegurar que aquellos que laboran en el sector público sean los más adecuados para sus respectivas responsabilidades, cumpliendo con los perfiles y requisitos específicos de cada puesto asignado.

Muchas organizaciones tienen problemas relacionados con los puestos que ocupan los empleados, y muchos de ellos no cumplen con los requisitos de la gestión moderna de recursos humanos. Existe la necesidad de desarrollar un perfil de trabajo basado en el progreso organizacional, un perfil de personal basado en competencias, como una herramienta de apoyo para preparar personas bien educadas para enfrentar las demandas constantes del mundo actual. Las organizaciones públicas no tienen suficiente recursos humanos calificados para trabajar de acuerdo con el profesionalismo de su perfil requerido, las necesidades de las empresas u organizaciones públicas y las demandas del mercado (Alcalá, Gómez y Santana, 2013).

En este caso, en el caso de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, no existe una investigación que indique una falta de competencia en el perfil laboral y proceso de selección de los profesionales de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, sino la presencia de un administrativo. Ingenieros, ingenieros forestales, agrónomos), es decir, el puesto lo cubre una persona no apta para el puesto y el perfil, depende del servidor, lo que indica falta de inconsistencia (coherencia) entre el perfil (ideal) puesto, profesional (misión, función, conocimientos), actitud, habilidades) y perfiles de los servidores profesionales de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.

Expuesto los problemas ya mencionados, se propone en la investigación si existe la relación entre el diseño de puesto y el proceso de selección del personal administrativo de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, una vez analizado los datos nos demostraran la situación actual de la institución y si el perfil de puesto es un factor determinante en la relación a la competitividad. Formulándose el siguiente problema general:

¿Cuál es la relación entre el diseño del personal de puesto y el proceso de selección del personal administrativo en la UNAS?

Así mismo se planteó los siguientes problemas específicos.

P1. ¿Cuál es la relación entre la Aplicación de los conocimientos adquiridos con el proceso de selección del personal administrativo de la UNAS?

P2. ¿Cuál es la relación entre el Nivel educativo con el proceso de selección del personal Administrativo de la UNAS?

P3. ¿Cuál es la relación entre la Destreza con el proceso de selección del personal administrativo de la UNAS?

P4. ¿Cuál es la relación entre la Formación con el proceso de selección del personal administrativo de la UNAS?

El objetivo general planteado fue:

Determinar el grado de relación directa y significativa entre el diseño del perfil de puesto y el proceso de selección del personal administrativo en la UNAS.

Los objetivos específicos se detallan a continuación:

O1. Determinar de qué manera la aplicación de los conocimientos adquiridos se relaciona con el proceso de selección del personal administrativo de la UNAS.

O2. Determinar de qué manera el nivel educativo se relaciona con el proceso de selección del personal Administrativo de la UNAS.

O3. Determinar de qué manera la destreza se relaciona con el proceso de selección del personal administrativo de la UNAS.

O4. Determinar de qué manera la formación se relaciona con el proceso de selección del personal administrativo de la UNAS.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

1.1.1 Antecedentes Internacionales

Cancinos (2015) en su tesis Selección de Personal y Desempeño Laboral, el objetivo principal de este trabajo de investigación es determinar la relación que tiene la selección de personal con el desempeño laboral, la investigación se llevó a cabo en una instalación de producción de azúcar en San Andrés Villa Seca, Retalhuleu, y contó con la participación de 36 empleados del departamento administrativo, todos contratados en los últimos seis meses.

El estudio realizado adoptó un diseño cuasi experimental, empleando una escala de Likert para evaluar la eficacia del proceso de selección de personal y una escala gráfica para medir la satisfacción con los niveles de desempeño de los colaboradores. Los hallazgos indican que el proceso de selección de personal alcanzó una efectividad del 71.15%, mientras que el desempeño de los colaboradores se considera aceptable según los criterios establecidos. Estos resultados fueron analizados utilizando métodos estadísticos para evaluar la significación y fiabilidad de las proporciones.

Rodríguez (2016) En su tesis Perfiles de competencias y su impacto en el desempeño laboral de las personas en Automotores de la Sierra S.A. en el sector comercial. Estado Ambato, Tungurahua. Universidad Tecnológica de Ambato. Ambato, Ecuador; el objetivo es determinar cómo los perfiles de competencias afectan el desempeño laboral de las personas que laboran en la empresa.

El diseño de investigación fue de tipo descriptivo de campo, utilizando métodos mixtos. Las herramientas de recopilación de datos son los cuestionarios y las entrevistas.

Luego de la aplicación de la serie de procedimientos se determinó lo siguiente, según el estadístico. Dado que el valor del chi cuadrado observado (13.06) supera el valor teórico esperado (12.59), se acepta la hipótesis alternativa, lo que sugiere que el perfil por competencias tiene un impacto significativo en el desempeño laboral del personal del área comercial de la Empresa Automotores de la Sierra S.A. ubicada en el cantón Ambato, provincia de Tungurahua.

Se concluye que en el perfil de competencias tiene márgenes de errores en la Empresa Automotores de la Sierra S.A, determinando que las descripciones de trabajo son inadecuadas relacionada en las competencias de la empresa afectaron el desempeño de los empleados, por ello se logra a que la empresa no sea competitiva en el mercado. Mediante el estudio que se realizó obtuvieron datos importantes sobre el bajo desempeño de los empleados que tienen perfiles de trabajo inadecuados por falta de habilidades blandas, lo que perjudica esencialmente a la misma empresa y a sus empleados.

Ayala (2011) en su tesis: Perfil de Profesionales de Administración de Empresas en el Área de Recursos Humanos en la Universidad del Salvador. Su principal objetivo es desarrollar sus perfiles laborales en el ámbito de recursos humanos o el talento, para emprender las acciones necesarias y optimizar la formación de los futuros profesionales. Para este estudio, se optó por un método de muestreo no probabilístico, ya que el enfoque de la investigación era descriptivo y de naturaleza cualitativa. El diseño de la investigación fue principalmente descriptivo, centrándose en la relación entre variables sin establecer relaciones causales entre ellas. El uso de un diseño no experimental permitió al investigador obtener respuestas a sus preguntas e identificar estrategias clave para recopilar información precisa y comprensible. Se concluyó que los profesionales apenas cumplen con los requisitos, lo cual los postulantes no pueden ocupar un puesto de trabajo por no cumplir o tener la

capacidad ni la experiencia solicitada por el área de RRHH. También indica las cualidades que deben tener, con mayor énfasis en la capacidad de gestión, incluyendo muchos elementos y dimensiones, así como el conocimiento psicológico y social de los valores, con el fin de hacer una contratación adecuada.

1.1.2 Investigaciones Nacionales

Saavedra (2017) tuvo como objetivo principal conocer la relación entre el cumplimiento de los perfiles de puestos y el desempeño laboral de los trabajadores asistenciales del centro médico de la Universidad Nacional de San Martín. La muestra es el 100% de la población de estudio, con un total de 24 trabajadores del centro médico, del tipo No Probabilístico.

La metodología empleada al tipo de investigación fue no experimental, relacionado con el diseño descriptivo correlacional. La Universidad Nacional de San Martín-Centro Médico Universitario de Tarapoto cuenta con 24 colaboradores.

Llego a los siguientes resultados, que el 50% de los colaboradores “cumplía parcialmente” con el perfil laboral, mientras que el otro 50% “no cumplía” con el perfil laboral evaluado. El 79,2% de los empleados evaluados corresponden a “desempeño regular”. Aceptando la hipótesis nula de independencia basada en la

evaluación de chi-cuadrado, concluimos que los perfiles de trabajo en este estudio no estaban relacionados con el nivel del proceso de contratación de los trabajadores del centro médico universitario, de la Universidad de San Martín.

Pinedo (2021) Su objetivo general planteado fue determinar cómo influye el perfil de puestos en el desempeño laboral de los Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional de San Martín. La muestra de estudio estuvo conformada por 67 trabajadores administrativos.

La metodología utilizada en la investigación fue de enfoque cualitativo, con un diseño de investigación correlacional causal. Se empleó una encuesta como instrumento para la recolección de datos.

Los resultados del estudio indican que el 58% de los trabajadores evaluados no cumplen con el perfil requerido para sus puestos en términos de responsabilidades, formación académica y conocimientos específicos. Además, se observó un bajo desempeño laboral en general. El análisis concluyó que existe una correlación significativa entre el cumplimiento del perfil de puesto y el nivel de desempeño laboral, con una certeza del 100% de que esta relación es válida. En resumen, el estudio sugiere que un mejor ajuste al perfil del puesto se relaciona positivamente con un mejor desempeño laboral.

Domínguez (2018) en su investigación titulado, Diseño del Perfil de Puesto y su Influencia en la Competitividad de la Municipalidad Distrital de los Olivos. El objetivo principal fue determinar la influencia del diseño de perfil de puesto en la competitividad, la muestra estuvo conformada por 217 trabajadores.

El estudio se enmarca en un diseño no experimental de tipo correlacional-causal, con un enfoque cuantitativo. Para la recolección de datos, se utilizó la técnica de encuesta, donde el cuestionario de preguntas se empleó como instrumento para ambas variables investigadas.

Un hallazgo destacado fue que el 41% de los empleados están completamente satisfechos con su desempeño laboral. En última instancia, se determinó que el diseño del perfil de puesto tiene un impacto significativo en la competitividad de la Municipalidad Distrital de Los Olivos.

1.2. Bases Teóricas

1.2.1 Diseño del Perfil de puesto

a) Teoría del Diseño del Perfil de Puesto

Chiavenato (2000, p. 67) define una descripción de puesto como “una unidad en una organización cuyos deberes y responsabilidades la distinguen de otros puestos. Los deberes y responsabilidades del puesto que corresponden al empleado que ocupa el puesto le proporcionan al empleado los medios para alcanzar las metas de la organización.

Chiavenato (2009, p. 205) Desde esta perspectiva, el diseño de puestos tiene como objetivo cambiar, transformar y enriquecer los lugares de trabajo para acoger los talentos de los empleados. En un esfuerzo por mejorar el desempeño de los empleados y las organizaciones, cada trabajo requiere ciertas habilidades de sus ocupantes para desempeñarse bien en sus respectivas áreas de trabajo. Estas competencias varían según el puesto, el nivel y el alcance. Requieren que los trabajadores sepan administrar los recursos, las relaciones, la información, los sistemas y las tecnologías con mayor o menor intensidad. La planificación del trabajo es cómo todos están estructurados y medidos. El trabajo de diseño implica definir cuatro condiciones básicas:

Chruden y Sherman (1993) delinear los deberes y responsabilidades de un puesto en términos de tres aspectos principales:

1. **Contenido del puesto:** Se refiere al conjunto de tareas o atribuciones que el ocupante del puesto debe desempeñar.
2. **Métodos y procesos de trabajo:** Describe la manera en que las tareas o atribuciones del puesto deben ser realizadas, incluyendo los métodos y procesos específicos que se deben seguir.
3. **Estructura de reporte y supervisión:** Esto abarca a quién el ocupante del puesto debe reportar (su superior inmediato) y a quién debe supervisar o dirigir (sus subordinados o personas que dependen de él para trabajar).

Chruden y Sherman (1993) las especificaciones del puesto son las características específicas que deben cumplir con estos deberes y responsabilidades delineadas.

Es necesario describir el perfil del puesto y comprender su contenido. La descripción del perfil del puesto es el proceso de incluir una lista de tareas o atributos que conforman una descripción del puesto y la distinguen de otros contenidos que se encuentran en la empresa. Según Arias (1998), las especificaciones del puesto incluyen una lista detallada de las atribuciones o tareas que realiza el ocupante del puesto. Esto abarca la frecuencia con la que se ejecutan estas tareas (cuándo se realizan), el método utilizado para llevar a cabo estas atribuciones o tareas, y los objetivos del puesto (el propósito o razón detrás de su desempeño). En resumen, las especificaciones del puesto proporcionan una lista de los aspectos importantes del puesto, así como los deberes y responsabilidades asociados con el mismo. (Arias, 1998, p. 34).

Por otro lado (Arias, 1998, p. 42) define el perfil de puesto como la unidad en una organización que consta de un vínculo de deberes y responsabilidades que la diferencian de otras organizaciones. Los deberes y responsabilidades del puesto corresponden al empleado que desempeña el cargo y

proporcionan los medios por los cuales el empleado puede contribuir al logro de las metas de la organización.

b) Aplicación de los conocimientos adquiridos

Según la definición de Seeger (1979), define que los conocimientos adquiridos profesionales. Del examen de la naturaleza psicológica de los conocimientos adquiridos, su estructura y sus contenidos, así como también de su desarrollo, es un desafío para la investigación empírico-didáctica y psicológica.

Para adquirir conocimiento de manera efectiva, es crucial que el proceso de aprendizaje se vincule con las ideas previas del estudiante. Esto implica que el aprendizaje implica contrastar y modificar los esquemas de conocimiento existentes, lo que permite que el nuevo conocimiento adquirido sea significativo, es decir, relevante y perdurable a largo plazo. (Ballester, 2002).

Polanyi (1974), Describe a uno de los principales exponentes de la epistemología pos-crítica y pos-positivista, reconocido principalmente por sus conceptos de "conocimiento tácito" (tacit dimension o tacit knowing) y "conocimiento personal" (personal knowledge). El conocimiento tácito se refiere a una dimensión del conocimiento que no es explícita o verbalizada, y que constituye la totalidad del conocimiento humano hasta cierto punto. Por otro lado, el conocimiento personal destaca la participación activa y apasionada de la persona en cada acto de conocimiento, redefiniendo así los conceptos de objetividad y subjetividad desde una perspectiva personal.

Nivel Educativo

En particular, el nivel de educación es una actividad transformadora porque es una enseñanza en el aprendizaje y el autoaprendizaje, lo que implica la formación de disciplinas en el campo y una comprensión profunda del propósito y la naturaleza del comportamiento docente basado en la autorreflexión. Mecanismos de cambio

profesional y humano basados en el análisis y el autoanálisis, la evaluación y la autoevaluación García & Addine (2005, p. 2)

Por otro lado, Pérez et al. (2007), el logro educativo no se limita a una sola acción, sino que abarca una serie de actividades dirigidas hacia una meta específica. Este concepto refleja cómo los profesionales de la educación llevan a cabo su labor en un momento histórico determinado e implica acciones relacionadas con actitudes, conocimientos y relaciones. Además, la actividad pedagógica implica desarrollar habilidades en el ámbito personal, profesional y social, con el objetivo no solo de cumplir con las responsabilidades inherentes a la profesión y el cargo, sino también de influir positivamente en las personas.

c) Destreza

Finocchiaro (1989) afirmó que la comunicación es la capacidad de un individuo para crear una comunicación efectiva en todas las áreas, como hablar, escuchar, escribir y leer. Algunos autores definen la habilidad como el dominio de hacer algo que puede ser innato o aprendido.

Chomsky en *Syntax Theory* (1965) afirmó que las habilidades básicas de la comunicación oral son hablar y comprender. Por su parte, las habilidades básicas de la comunicación escrita son la escritura y la lectura.

Wheelen y Hunger (2007) afirmaron que es la capacidad de un individuo para realizar una tarea específica. De igual forma, Robbins y Judge (2013) mencionan que las habilidades de un individuo deben justificar el nivel de desempeño requerido para el puesto, ya que cualquier error de actitud o entrenamiento puede afectar su desempeño.

Alles M. (2005) argumenta sobre las habilidades mencionado que son fáciles de evaluar, pero nada fáciles de desarrollar. Además, establece que las habilidades directamente relacionadas con los rasgos de personalidad que se conceptualizan como competencias. En este sentido, las habilidades son

importantes para poner en práctica el conocimiento.

d) Formación

La formación se obtiene por medio del proceso enseñanza – aprendizaje que se imparte en escuelas, esta formación busca promover el uso racional de ser humano por medio del uso de la investigación, generando expectativas en la sociedad, es por ello por lo que los gobiernos deben fomentar la inversión en la educación considerando que un pueblo formado está destinado a destruir la ignorancia y aportar conocimiento y desarrollo en su sociedad Lacarriere (2008).

Por otra parte, la formación de manera integral busca aportar conocimientos complementarios para tener profesionales que puedan tener valores y principios al momento de ejercer su profesión, asimismo complementar con la formación de la parte humanista para poder estar siempre en el lugar del prójimo y se pueda comprender su situación (Lacarriere, 2008).

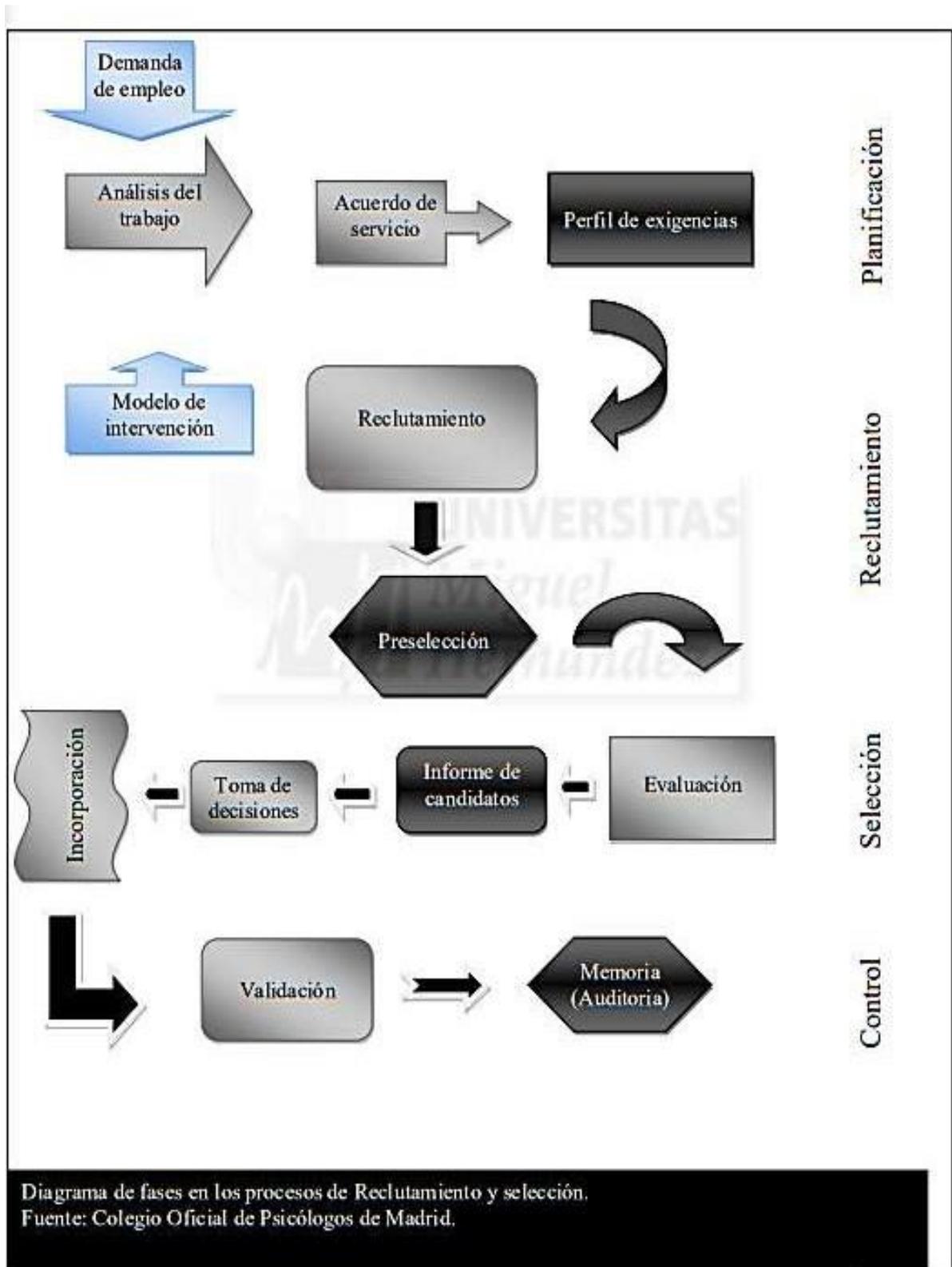
1.2.2. Proceso de selección Personal

a) Teoría de Proceso de selección del Personal

Según Chiavenato (2009), el reclutamiento es un conjunto de técnicas y procedimientos diseñados para atraer a candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar puestos dentro de una organización. En esencia, el reclutamiento constituye un sistema de información mediante el cual la organización divulga y ofrece al mercado las oportunidades de empleo que tiene disponibles.

Figura 1

Diagrama de fases en los procesos de reclutamiento y selección



Según la OIT (2004) con la teoría de la selección en las organizaciones empresariales, Se analizaron las herramientas disponibles y se tomaron en cuenta las inquietudes, preocupaciones y propuestas del empresariado con el fin de elaborar una herramienta adaptada a las situaciones, necesidades y condiciones específicas de las empresas. Este documento proporciona herramientas prácticas que guían a los gestores de recursos humanos para promover la igualdad de género en los procesos de contratación, durante la permanencia en el puesto de trabajo e incluso en los procesos de desvinculación.

Dunnett, M. (1974) argumenta que la selección de personas consiste en tener a las personas adecuadas en el ambiente adecuado, desde el punto de vista de que la decisión correcta sobre las personas requiere conocimiento sobre ellas. Personalidad y comprensión de cómo comprender mejor los talentos específicos de cada persona y utilizarlos de manera más exitosa.

Eoliver (2018) menciona que el proceso de selección de personal inicia con el requerimiento del área usuaria, lo cual por medio de sus manuales de gestión determina las características y habilidades que debe contar el futuro profesional que gane la vacante, asimismo se detalla las funciones a desarrollar.

Según Chiavenato (1993), define la selección de los colaboradores de una organización es la elección del profesional adecuado e idóneo, o en un sentido más amplio, la selección de la persona más idónea para los puestos existentes en la empresa entre los candidatos aceptados. Bajo estos conceptos, podemos definir el proceso de reclutamiento y selección de personal como el medio a través del cual seleccionamos al candidato que cumple con la mayor parte o todas las exigencias que el puesto requiere, con el objetivo de mantener o mejorar la eficiencia y el desempeño del personal.

b) La selección como proceso de comparación

Chiavenato (2007) la selección tiene dos puntos: los requisitos del trabajo y el perfil característico del solicitante en el otro. La primera debe ser proporcionada a través del análisis y descripción de puestos, y la segunda a través de técnicas de selección.

Stoner & Freeman, (1996) sostienen que el proceso de comparación provoca que las organizaciones evalúen su grado de atractivo laboral, asimismo que evalúan si la organización y los trabajos ofrecidos coinciden con sus deseos y habilidades. Por esta razón, el proceso de selección suele ser más unilateral.

Según Fernández (2007) destaca que la selección, como parte integral del proceso de reclutamiento, es fundamental para el éxito operativo de las organizaciones. En las últimas décadas, se ha reconocido su importancia como un componente crucial para impulsar los cambios educativos, ya que contribuye directamente a mejorar la competitividad y alcanzar los objetivos establecidos. A pesar de su relevancia, en ocasiones, este proceso no recibe la atención que merece.

La selección como proceso de comparación o sistema de elección. Este es uno de los grandes puntos de desencuentro en el actual proceso de selección la eterna discusión entre ambos sistemas surgió a partir de la supresión del personal En ese momento, los cambios sociales y políticos exigían modificar el rol del proceso de selección, intentando dejar de lado un estilo autoritario y jerárquico para que el funcionamiento de organizaciones públicas y empresas privadas estuviera más acorde con el clima de mayor democracia y participación social (Escudero, 2004).

c) La selección como proceso de decisión

Según Choque Mamani (2017, p.35) define que la selección como proceso de decisión es lo que mueve a las personas a decidir qué es lo que busca en la selección

de puesto asimismo podemos agregar que es un estado interno de decisión, la energía que se utilice está destinado a cumplir con el objetivo o meta. Ya que los individuos que se someten a la selección deben decidir por bajarla tensión mediante un conjunto de cualidades que contribuirá con el cumplimiento de las necesidades y de esta manera, eliminar el estrés que sufren para conllevar un buen proceso de selección.

Moreno y Jiménez (1998), explica que la selección como proceso de decisión es lo que define a las personas a decidir qué es lo que busca en la selección de puesto. Ya que los individuos que se someten a la selección deben decidir por reducir dicha tensión mediante un comportamiento, eso conllevará a un buen proceso de selección del personal.

d) Elección de las técnicas de selección

Baca (2014) el proceso de validación de las pruebas para selección de personal implica varios pasos: primero, se analiza el puesto para identificar las habilidades necesarias y definir los rasgos de personalidad requeridos. Luego, se seleccionan las pruebas que puedan evaluar de manera efectiva estas características y ayudar a identificar a los candidatos más idóneos. Al aplicar las pruebas, se valida su eficacia al comparar los resultados con el desempeño previo de individuos que ya han trabajado en el puesto, asegurando que sean confiables y consistentes. Posteriormente, se correlacionan los resultados de las pruebas con el desempeño laboral para determinar su validez predictiva. Finalmente, se lleva a cabo una validación cruzada y una revalidación para confirmar y ajustar el comportamiento laboral deseado.

Según Koontz (2012), afirma que las técnicas de selección es un modelo donde existe un solo postulante y un puesto para el vacante, debiendo ocuparlo por el candidato idóneo al puesto incluyendo técnicas que ayudan que el candidato a ocupar un puesto donde hay varios postulantes y sola una vacante.

Se realiza las técnicas de selección de cada aspirante con los requisitos exigidos por el puesto para determinar quién lo ocupa el área requerida.

Chiavenato (2007) menciona que cada aspirante es comparado por técnicas de selección con los requerimientos solicitados por cada convocatoria de vacante publicada. Asimismo, por cada puesto disponible hay varios candidatos queriendo lograr una vacante, de los cuales solo uno lo ocupará, siempre en cuando apruebe el proceso de selección.

e) Entrevista de selección

Puchol (2005) sugiere que las entrevistas son centradas en el proceso de selección si se sabe aprovechar al máximo todo el potencial previsto que esta técnica puede ofrecer. Por lo tanto, los entrevistadores deben examinar las respuestas dadas por los candidatos, así como sus respuestas de comportamiento, y para ello, se deben considerar dos aspectos relacionados: el material y la forma.

Taylor y Bodgan (1986), por su parte, afirman que las entrevistas son contactos repetidos cara a cara entre un entrevistador y un informante que busca comprender su perspectiva o situación de vida. Sin embargo, Gómez et al. (2008) argumentan que la entrevista es a menudo criticada por su ineficacia y confiabilidad, pero a pesar de esta excepción, sigue siendo la técnica de selección más común. Por este motivo, recomiendan entrevistas estructuradas, ya que se basan en un análisis detallado del puesto de trabajo para realizar preguntas predefinidas a todos los candidatos a ocupar un puesto de trabajo.

1.3. Definición de términos.

Alcanzar las metas

Lograr un objetivo es una de las formas de conseguir la motivación necesaria para realizar una acción, para lo cual, además de los conocimientos o requisitos

necesarios, lo principal es un plan o método que te permita sacar sistemáticamente esta conclusión y probar un factor en el logro de sus objetivos. (Javier, 2013).

Autonomía

La autonomía se entiende como la capacidad de tomar decisiones de manera independiente y autónoma, concepto que remite a la filosofía (ética), la psicología (psicología evolutiva) e incluso al pensamiento jurídico y político (soberanía), pero siempre tiene un significado similar relacionado con la capacidad de autodeterminación. -governar (Rufino, 2020).

Autopercepción

El autoconcepto afecta la forma en que un individuo interpreta ciertos aspectos de su personalidad que son relevantes para sus relaciones con los demás. Por extensión, la autopercepción afecta la forma en que todos se integran en la sociedad. (Oporto, 2019).

Confianza

La confianza es la seguridad de alguien o la firme esperanza en otra persona o cosa. También se trata de autoconvencimiento y coraje o fuerza de voluntad. La confianza es lo mejor que puede tener una persona para estar motivada a realizar sus acciones o trabajar en su organización. (Merino, 2009)

Empatía

Con la razón, todos permiten que todos sientan los sentimientos de todos para sentir la sensación de otro. La empatía puede comprender los requisitos, actitudes, sentimientos, reacciones y problemas de los demás y ponerse de la manera más apropiada en su condición y enfrentar reacciones emocionales. (Gardy, 2012).

Reconocimiento

El reconocimiento es el acto de identificar un individuo o una cosa. Este reconocimiento se logra analizando las características de la persona u objeto.

Después de la identificación, tiene lugar la personalización o identificación. (Merino, 2014).

Respeto

El respeto es un principio que capacita a un individuo para reconocer, aceptar y valorar las características y derechos de los demás. Este valor trasciende más allá del cumplimiento de normativas, extendiéndose a todos los niveles educativos y sociales como una manifestación fundamental de convivencia (Merino,2008).

Seguridad en el trabajo

La seguridad en el trabajo está relacionada con las condiciones de trabajo de los empleados. Las leyes de cada estado requieren que los empleadores cumplan con varios requisitos para brindarles a los empleados estabilidad, equilibrio y prevención antes de que los accidentes en el lugar de trabajo se conviertan en tragedias. SST (2012).

Tolerancia

Es crucial tener en cuenta que la tolerancia implica, en primer lugar, respeto y, en el mejor de los casos, comprensión. Es importante destacar que, aunque la tolerancia fomente el respeto y la comprensión de los valores y principios de los demás, no implica aceptar aquellos que vulneran los derechos de los demás (Porto, 2012).

CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1. Hipótesis general

Existe relación directa y significativa entre el diseño del perfil de puesto y el proceso de selección del personal administrativo en la UNAS.

2.2. Hipótesis específica

- a). Existe relación directa y significativa entre la aplicación de los conocimientos adquiridos y el proceso de selección del personal administrativo de la UNAS
- b). Existe relación directa y significativa entre el nivel educativo y el proceso de selección del personal administrativo de la UNAS
- c). Existe relación directa y significativa entre la destreza y el proceso de selección del personal administrativo de la UNAS
- d). Existe relación directa y significativa entre la formación y el proceso de selección del personal administrativo de la UNAS

2.3. Matriz de consistencia

DISEÑO DEL PERSONAL DE PUESTO Y EL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis General				
¿Cuál es la relación entre el diseño del personal de puesto y el proceso de selección del personal administrativo en la UNAS?	Determinar el grado de relación directa y significativa entre el diseño del perfil de puesto y el proceso de selección del personal administrativo en la UNAS.	Existe relación directa y significativa entre el diseño del perfil de puesto y el proceso de selección del personal administrativo en la UNAS.		Aplicación de los conocimientos adquiridos	<ul style="list-style-type: none"> Conocimientos Experiencia requerida Categorías profesionales 	Tipo de investigación
			Variable asociada	Nivel Educativo	<ul style="list-style-type: none"> Grado de instrucción Nivel de desempeño Conocimientos Intelectuales 	Aplicada, enfoque cuantitativo, nivel relacional no causal.
					<ul style="list-style-type: none"> Habilidades de trabajo 	Diseño
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas				
¿Cuál es la relación entre la Aplicación de los conocimientos adquiridos con el proceso de selección del personal administrativo de la UNAS?	Determinar de qué manera la aplicación de los conocimientos adquiridos se relaciona con el proceso de selección del personal administrativo de la UNAS.	Existe relación directa y significativa entre la aplicación de los conocimientos adquiridos y el proceso de selección del personal administrativo de la UNAS	Diseño del perfil de puesto	Destreza	<ul style="list-style-type: none"> Nivel de enseñanza Desempeño profesional Funciones del trabajador 	No experimental transversal
				Formación	<ul style="list-style-type: none"> Criterios de la organización El perfil de los candidatos que se presentan 	Población y muestra
¿Cuál es la relación entre el Nivel educativo con el proceso de selección del personal Administrativo de la UNAS?	Determinar de qué manera el nivel educativo se relaciona con el proceso de selección del personal Administrativo de la UNAS.	Existe relación directa y significativa entre el nivel educativo y el proceso de selección del personal administrativo de la UNAS				Personal administrativo y plazas orgánicas de la UNAS
			Variable de supervisión	La selección como proceso de comparación	<ul style="list-style-type: none"> Modelo de colocación Modelo de selección 	Técnica de recolección de datos.
						Cuestionario
¿Cuál es la relación entre la Destreza con el proceso de selección del personal administrativo de la UNAS?	Determinar de qué manera la destreza se relaciona con el proceso de selección del personal administrativo de la UNAS.	Existe relación directa y significativa entre la destreza y el proceso de selección del personal administrativo de la UNAS	Proceso de selección del personal	La selección como proceso de decisión	<ul style="list-style-type: none"> Entrevista de selección Pruebas de conocimiento o capacidad Pruebas de personalidad 	
				Elección de las técnicas de selección	<ul style="list-style-type: none"> Ambiente Desarrollo de entrevista 	
¿Cuál es la relación entre la Formación con el proceso de selección del personal administrativo de la UNAS?	Determinar de qué manera la formación se relaciona con el proceso de selección del personal administrativo de la UNAS.	Existe relación directa y significativa entre la formación y el proceso de selección del personal administrativo de la UNAS				
				Entrevista de selección		

2.4. Operacionalización de variables

Figura 2

Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
Diseño del Perfil de puesto	El diseño de puesto se refiere a un conjunto de tareas, deberes y responsabilidades, dentro del diseño de puesto también se describirá algunos aspectos importantes que el postulante debe cumplir para poder ocupar una vacante previa evaluación. Chiavenato (1999).	Aplicación de los conocimientos adquiridos	Conocimientos	Cuestionario
			Experiencia requerida	
			Categorías profesionales	
			Grado de instrucción	
		Nivel Educativo	Nivel de desempeño	
			Conocimientos Intelectuales	
		Destreza	Habilidades de trabajo	
			Autopercepción	
		Formación	Desempeño profesional	
			Funciones del trabajador	
Proceso de Selección del personal	Eoliver (2018) menciona que el proceso de selección de personal inicia con el requerimiento del área usuaria, lo cual por medio de sus manuales de gestión determina las características y habilidades que debe contar el futuro profesional que gane la vacante, asimismo se detalla las funciones a desarrollar.	La selección como proceso de comparación	Criterios de la organización	Cuestionario
			El perfil de los candidatos que se presentan	
		La selección como proceso de decisión	Modelo de colocación	
			Modelo de selección	
		Elección de las técnicas de selección	Entrevista de selección	
			Pruebas de conocimiento o capacidad	
			Pruebas de personalidad	
		Entrevista de selección	Ambiente	
			Desarrollo de entrevista	

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo y nivel de investigación

El tipo de investigación es aplicada, porque se utilizó conocimientos sobre diseño del perfil de puesto y el proceso de selección, para así definir las preguntas en relación con la realidad. Asimismo, promoviendo siempre la relación entre las variables de estudio.

Según Muñoz (2018, p. 26), la investigación aplicada se define como un enfoque que utiliza los conocimientos adquiridos a partir de la investigación básica para abordar problemas prácticos, empíricos y técnicos, con el propósito de promover y mejorar el desarrollo social, así como el sector de bienes y servicios manufacturados.

El nivel de investigación es relacional porque se midió el grado de relación que existe entre la variable asociada “diseño del perfil de puesto” y la variable de supervisión “proceso de selección”.

Oseda y Cori (2017, p. 107) explican que el propósito de la investigación de relaciones es determinar el grado de asociación o no causalidad entre dos o más variables. Se caracteriza por medir primero las variables y luego estimar las relaciones utilizando pruebas de hipótesis y métodos estadísticos apropiados.

3.2. Diseño de investigación

La investigación se caracteriza por ser de diseño no experimental y de tipo transversal. Se clasifica como no experimental porque no involucra la manipulación intencional de variables y como transversal debido a que se analizan realidades históricas en un momento determinado sin seguimiento en el tiempo.

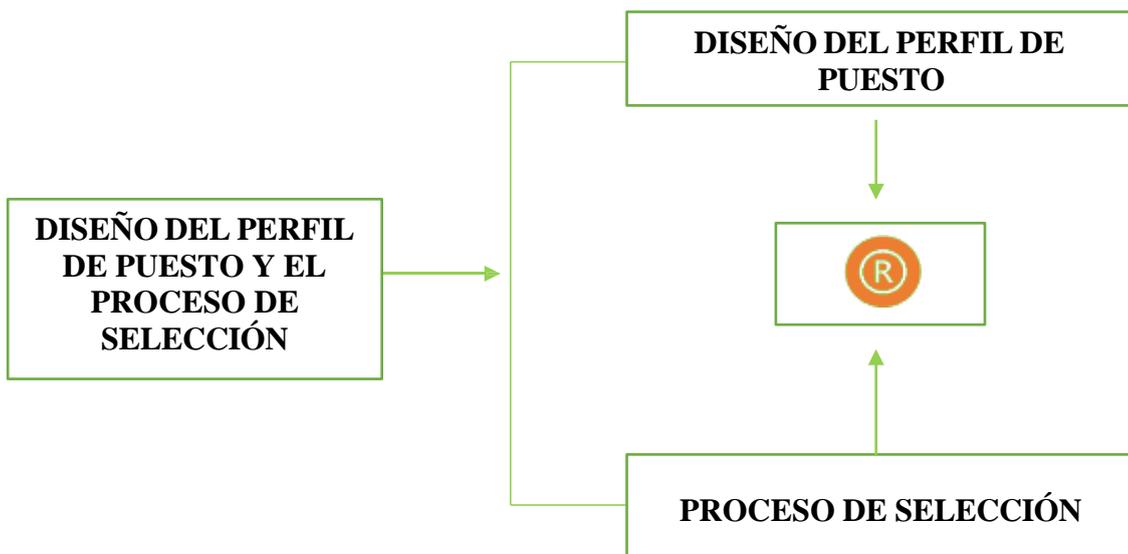
Según Kerlinger (1979, p. 116). "Los estudios no experimentales o ex post facto son aquellos en los que no es posible manipular variables o asignar aleatoriamente sujetos o condiciones". En realidad, no existen condiciones ni estímulos a los que se someta a los sujetos. Los sujetos fueron observados en su entorno natural, en su propia realidad. La investigación no experimental observa

las características de las variables en estudio tal como se presentan en su medio natural para su posterior análisis.

El diseño de metodológico corresponde a la investigación de correlación; su grafica es la siguiente.

Figura 3

Diseño de Investigación



3.3. Población y muestra

Según Arias (2006, p. 81), la población se define como una colección de elementos limitados o ilimitados con características comunes. Este elemento sacará una amplia gama de conclusiones para este estudio. Está determinada por la pregunta y los objetivos de la investigación.

Este estudio se realizó en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, cuya unidad de análisis fue el personal administrativo que ocupaban plazas orgánicas.

La selección de los participantes se realizó de forma aleatoria de la población total de candidatos, la selección de participantes se realizó al personal administrativo donde actualmente existen (N = 245) en plazas orgánicas y en CAS (N = 80) plazas.

Tabla 1*Población de estudio*

Población	Cantidad	Cantidad Porcentual
Plazas Orgánicas	245	75%
CAS	80	25%
TOTAL	325	100%

Muestra

Según Arias (2006, p. 83), define una muestra como un subconjunto limitado representativo tomado de la población disponible.

Se extrajo la muestra estratificada del número del personal administrativo y plazas orgánicas.

Muestra de trabajadores de Plazas Orgánicas de la Universidad Nacional Agraria de la Selva: Se extrajo, a través del muestro aleatorio simple, considerando un nivel de confianza de 95% (z), un 50% de probabilidad de éxito (p), un 50% de probabilidad de fracaso (q), con margen de error de 10%. La fórmula usada para la determinación de la muestra se detalla a continuación.

$$n = \frac{K^2pqN}{[e^2(N - 1)] + k^2pq}$$

n : Muestra.

p : 0.50 probabilidad de éxito.

q: 0.50 probabilidad de fracaso.

k : 1.96 Nivel de confianza.

e : 0.1 Margen de error

Reemplazando:

$$n = \frac{(1.96)^2(0.50)(0.50)(245)}{[0.1^2(245 - 1)] + (1.96)^2(0.50)(0.50)}$$

$$n = 69$$

Luego de la aplicación de la fórmula se llegó a obtener un total de ($n \geq 69$) trabajadores que serán parte de la investigación; este resultado nos indica que se requirió un total de 68 trabajadores.

Se extrajo la muestra estratificada del número de trabajadores y los clientes.

Muestra de los trabajadores de (CAS) Contrato Administrativo de Servicio de la Universidad Nacional Agraria de la Selva: Se extrajo, a través del muestro aleatorio simple, considerando un nivel de confianza de 95% (z), un 50% de probabilidad de éxito (p), un 50% de probabilidad de fracaso (q), con margen de error de 10%. La fórmula para ubicar la muestra es la siguiente:

$$n = \frac{K^2pqN}{[e^2(N - 1)] + k^2pq}$$

n : Muestra.

p : 0.50 probabilidad de éxito.

q : 0.50 probabilidad de fracaso.

k : 1.96 Nivel de confianza.

e : 0.1 Margen de error

Reemplazando:

$$n = \frac{(1.96)^2(0.50)(0.50)(80)}{[0.1^2(80 - 1)] + (1.96)^2(0.50)(0.50)}$$

$$n = 44$$

La muestra calculada probabilísticamente resultó en un total de cuarentainueve clientes ($n \geq 44$); el resultado indica que, para realizar la inferencia

estadística de la población, como mínimo se requiere tomar una muestra de 44 trabajadores.

Tabla 2

Muestra de estudio

Cargo estructural	Cantidad	Cantidad porcentual
Plazas Orgánicas	69	61%
CAS	44	39%
TOTAL	113	100%

Se utilizó como muestra en personal que está en plaza orgánica a 69, mientras que para el régimen CAS, se aplicó a 44 encuestados.

3.4. Técnicas de recolección de datos

Técnicas:

Como técnica utilizamos la encuesta que viene a ser un listado de 16 preguntas o afirmaciones, que nos permitió recoger la información que solicitamos.

3.5. Técnica de análisis estadístico

En la investigación se utilizó como técnicas estadísticas las siguiente:

Estadística descriptiva: por medio de la estadística descriptiva se realizó las siguientes actividades que son la recolección, presentación, descripción, análisis e interpretación de los datos, la primera tarea es describir el comportamiento de los datos, el valor obtenido para cada variable o el número de puntos obtenidos y describiendo la distribución de puntos. Los gráficos y tablas también se diseñaron de acuerdo con sus respectivas interpretaciones.

Estadística inferencial: Para probar la hipótesis primero se verificó con el SPSS sobre la normalidad de los datos, resultando el nivel de significancia de (0,000)

siendo menos que alfa por lo cual se aplicó la prueba no paramétrica, en este caso por ser un estudio de valoración a las respuestas de los cuestionarios se aplicó el estadístico Rho Spearman para el análisis correlacional entre las variables asimismo se utilizó la prueba de Kolmogorov – Smirnov por que la muestra supera los 50.

Figura 3

Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad			
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
PV1	,196	113	,000
PV2	,149	113	,000

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

1.1. Características de la muestra

En el análisis de los datos demográficos del personal administrativo de la Universidad nacional agraria de la selva se detalla a continuación.

Tabla 4

Sexo

GÉNERO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MASCULINO	38	34%
FEMENINO	75	66%
TOTAL	113	100 %

El personal administrativo encuestados según sexo, el personal masculino representa el 34% del total de encuestados, asimismo el personal femenino representa el 66% de los encuestados.

Tabla 5

Edad

EDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
18-25	38	50%
26-40	63	33%
41 a mas	12	17%
TOTAL	113	100 %

El personal administrativo encuestados según su edad está en el rango de 18 a 25 años y predomina además un mayor número de encuestados con el 50 %, mientras que el rango de 26 a 40 años se obtuvo un 33% y por último de 41 a más representan el 17%, mediante los resultados obtenidos el personal administrativo tiene un rango más alto en las edades de 18-25 años, al contratar al personal.

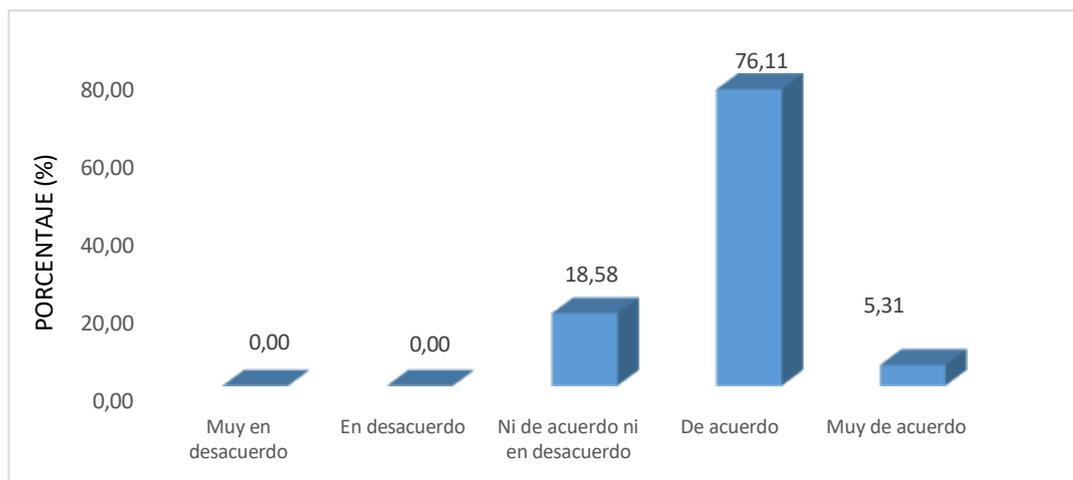
Tabla 6*Grado de instrucción*

GRADO DE INSTRUCCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
EGRESADO	23	20 %
BACHILLER	28	25 %
TITULO PROFESIONAL	45	40 %
MAESTRÍA	17	15 %
DOCTORADO	0	0 %
TOTAL	113	100 %

El personal administrativo mediante las encuestas se determinó que el grado de instrucción, con mayor rango se obtuvo un 40% al personal que cuenta con título profesional, con el grado de bachiller un 25%, seguido por el grado de egresados con un 20 % y como ultimo rango el 15% con el grado de maestría, con el cual se demuestra que el personal administrativo esta altamente calificado.

1.2. Variable Asociada: Diseño de perfil de puesto

Dimensión: aplicación de los conocimientos adquiridos

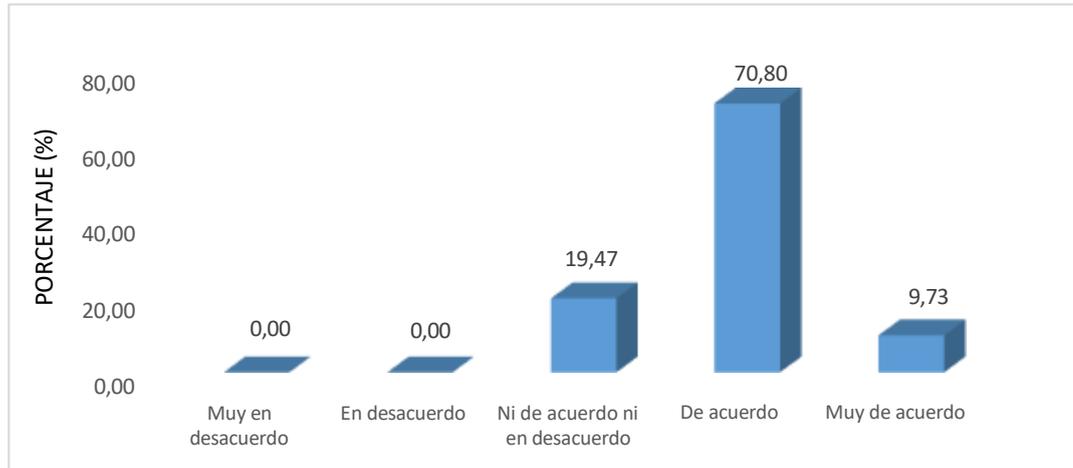
Figura 1*Aplicación de conocimientos adquiridos*

El 76.11% de los encuestados respondieron de acuerdo que los trabajadores emplean lo aprendido en sus funciones de los cursos de capacitaciones, mientras que el 18.58% respondieron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo y solo el 5.31% respondieron estar en muy de acuerdo con la aplicación de conocimientos adquiridos.

Dimensión: aplicación de los conocimientos adquiridos

Figura 2.

Evaluación sobre los conocimientos

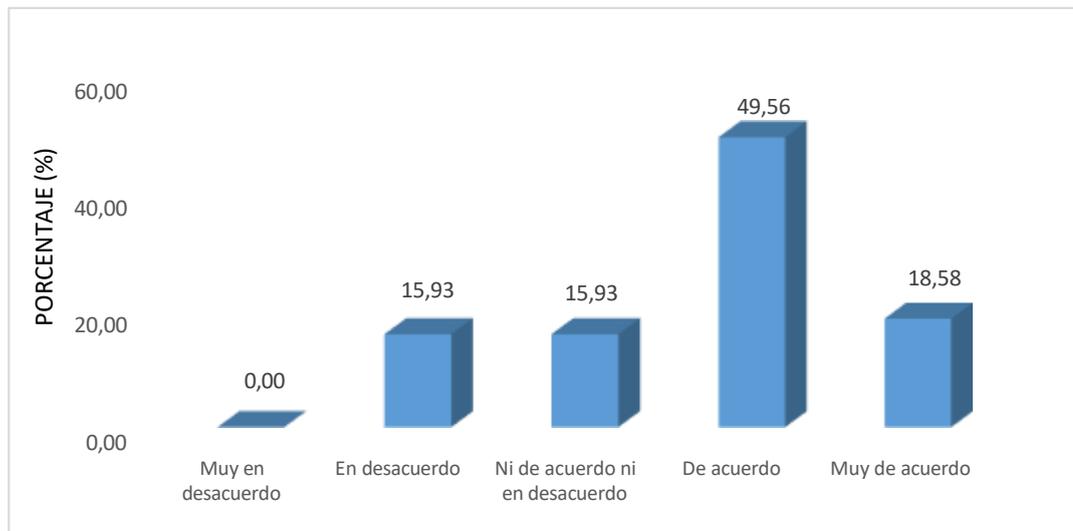


El 19.47% de los encuestados respondieron de acuerdo, mientras que el 19.47% respondieron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo y solo el 9.73 respondieron estar muy de acuerdo sobre las preguntas que realizan los evaluadores sobre los conocimientos para saber si el candidato está preparado para ocupar el puesto de trabajo.

Dimensión: Nivel educativo

Figura 3.

Evaluación de hoja de vida



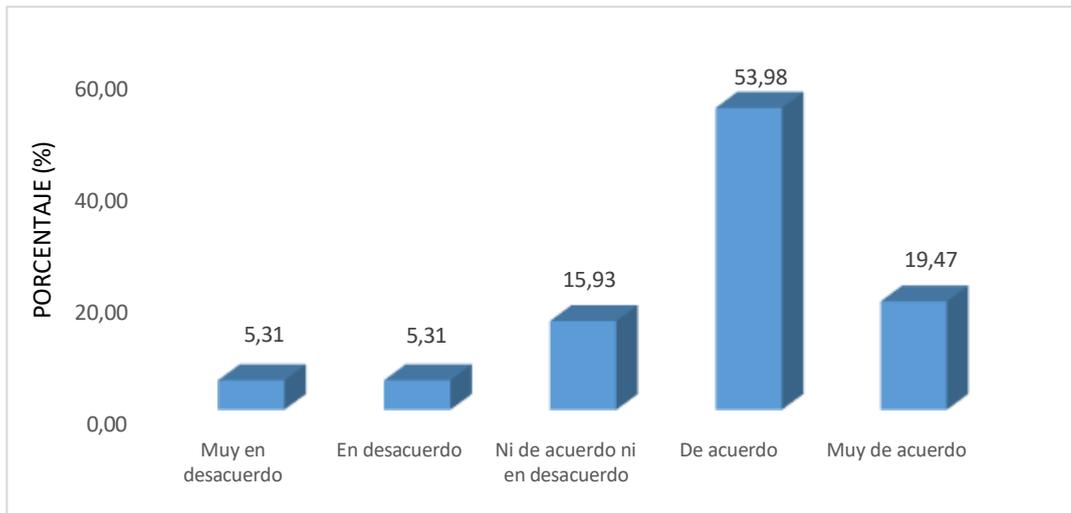
El 49.56% de los encuestados respondieron estar de acuerdo, mientras que el 18.58% respondieron estar muy de acuerdo y solo el 15.93 respondieron estar ni de

acuerdo ni en desacuerdo con la evaluación de hoja de vida de los postulantes debe tener más puntajes que los otros requisitos para ocupar el puesto de trabajo.

Dimensión: Nivel educativo superior

Figura 4.

Nivel educativo superior

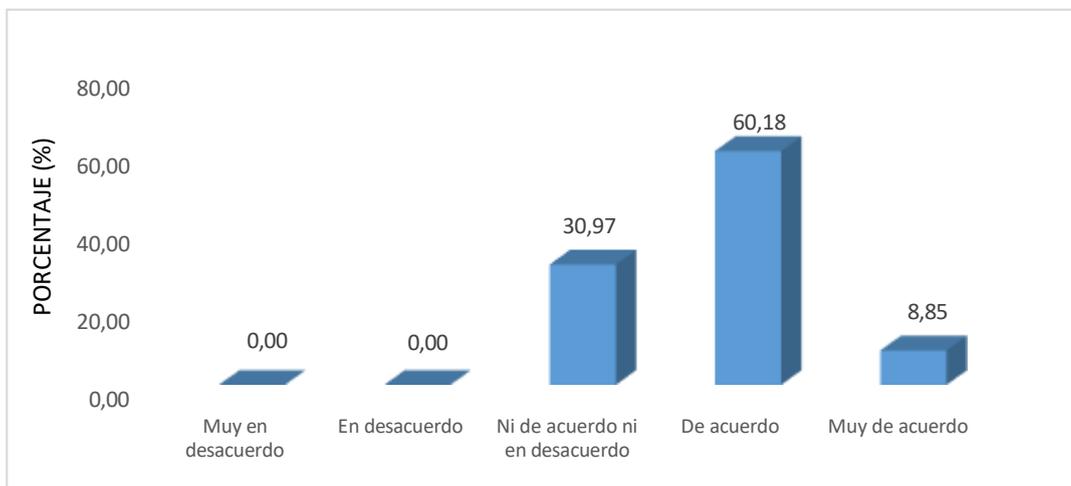


El 53.98% de los encuestados respondieron estar de acuerdo, mientras que el 19.47% respondieron estar muy de acuerdo y solo el 5.31% respondieron estar en desacuerdo y muy en desacuerdo de medir el grado de instrucción de los nuevos candidatos a ocupar un cargo.

Dimensión: Destrezas

Figura 5.

Destrezas

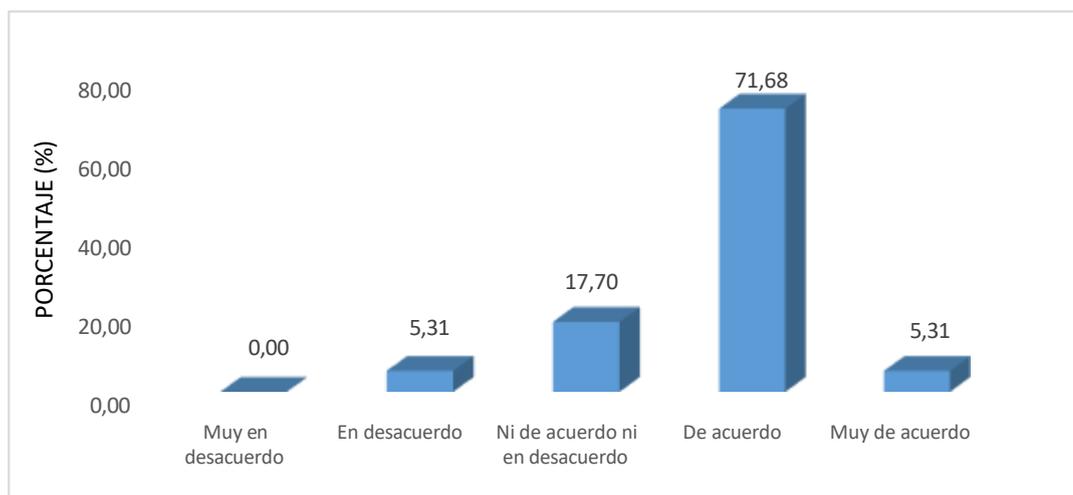


Mediante la encuesta realizada al personal administrativo, el 60.18 % con un mayor porcentaje están de acuerdo, que los encuestados respondieron que la universidad valora adecuadamente las destrezas y habilidades que posee el candidato a ocupar un puesto de trabajo, como segundo resultado se obtuvo un 30.97% que están ni de acuerdo ni en desacuerdo y como menor porcentaje se alcanzó un 8.85 % respondieron estar muy de acuerdo.

Dimensión: Destrezas

Figura 6.

Evaluación de actitudes y valores

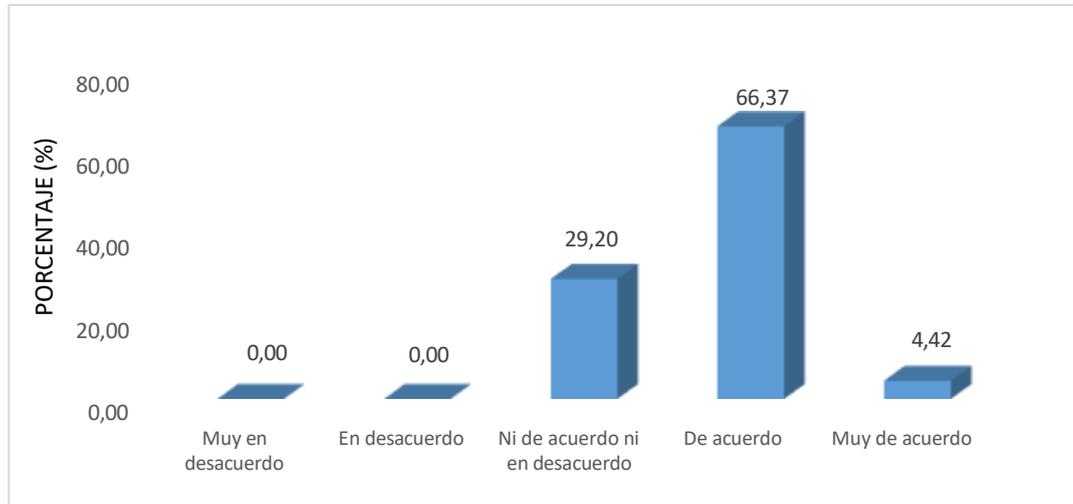


El 71.68% de los encuestados respondieron estar de acuerdo evaluar adecuadamente las actitudes y valores al candidato a ocupar un puesto, mediante esto se distinguirá el comportamiento que permitirá aportar al proceso de selección y evaluación al personal, como segundo dato se obtuvo un 17.70% que respondieron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo y solo el 5.31% respondieron estar en desacuerdo esto implica que al momento de ser evaluado no dan importancia a los valores y actitudes del personal.

Dimensión: Formación

Figura 7.

Consideración de experiencia en funciones similares.

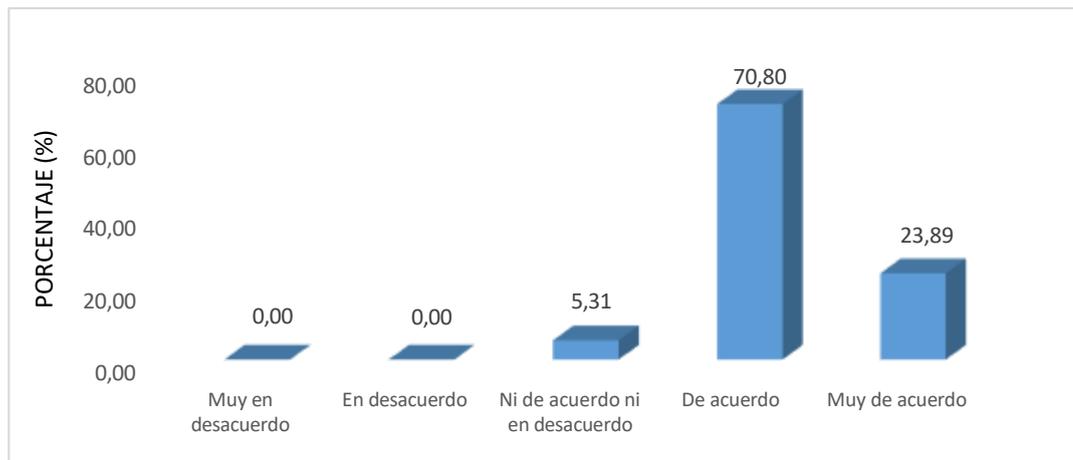


El 66.37% de los encuestados respondieron estar de acuerdo que deben dar más importancias a las funciones y experiencias a los candidatos a ocupar un puesto, como siguiente resultado se obtuvo un 29.20% respondieron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo y con un menor porcentaje el 4.42% respondieron estar muy acuerdo.

Dimensión: Formación

Figura 8.

La formación profesional



Mediante los datos obtenidos por los encuestados se alcanzó un mayor rango de 70.80% que respondieron estar de acuerdo, que la formación profesional es uno de

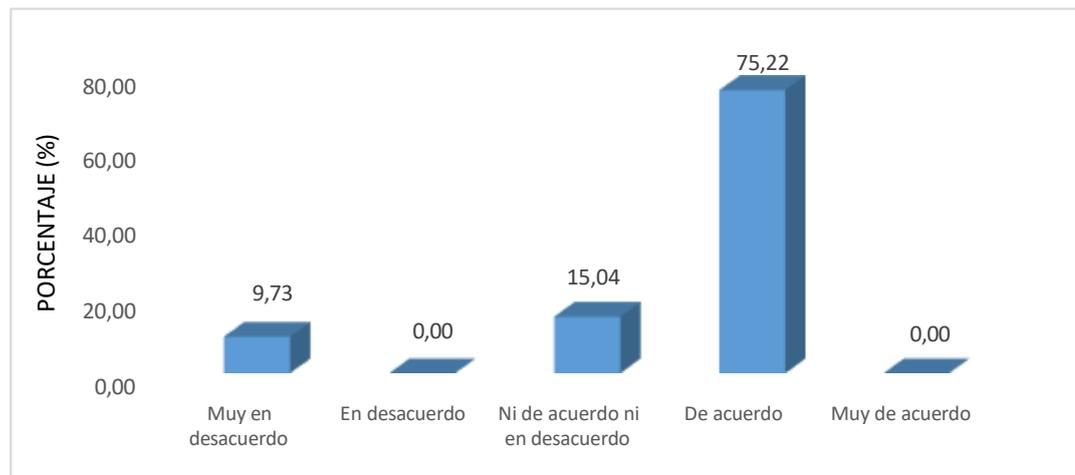
los indicadores más importante al momento de evaluar con más precisión al candidato, mientras que el 23.89% respondieron estar muy de acuerdo y como ultimo resultado de obtuvo el 5.31% respondieron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo.

1.3. Variable Supervisión: Procesos de selección

Dimensión: La selección como proceso de comparación

Figura 9.

Comparación en las capacidades

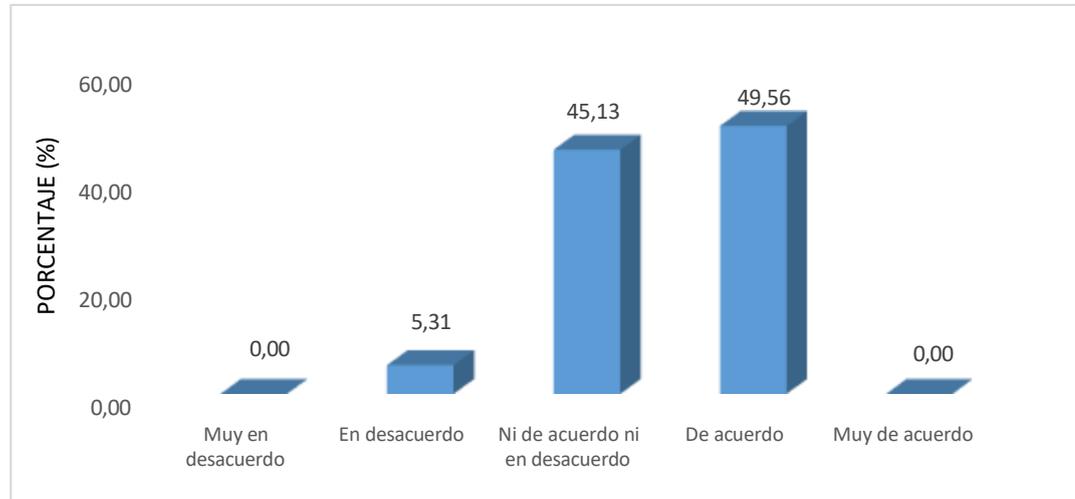


El 75.22% de los encuestados respondieron estar de acuerdo, que es necesario que la universidad realice criterios de comparación de las capacidades del postulante para complementar las evaluaciones al candidato a ocupar un puesto, como segundo dato se obtuvo el 15.04% respondieron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo y por último dato menor fue el 9.73% respondieron estar muy desacuerdo.

Dimensión: La selección como proceso de comparación

Figura 10.

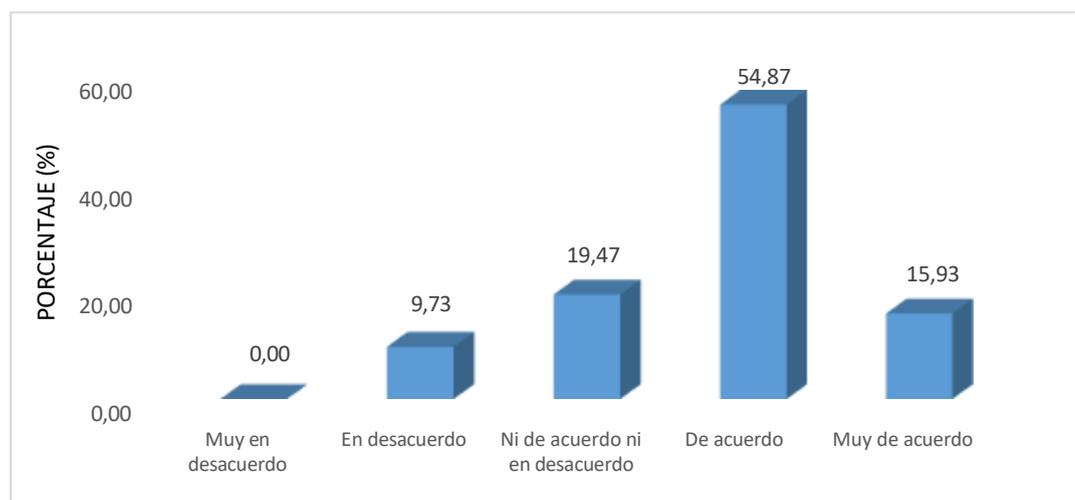
Efectividad de las pruebas comparativas



Mediante la encuesta realizada se obtuvo como resultado que el 49.56% de los encuestados respondieron estar de acuerdo que las pruebas comparativas de selección al personal han sido efectivas y oportunas en los candidatos que se presenta a ocupar un puesto de trabajo, seguido con el 45.13% respondieron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo y como último dato el 5.31% respondieron estar en desacuerdo que no realizan las pruebas comparativas.

Dimensión: La selección como proceso de decisión

Figura 11. *Uso del manual de organización y funciones*



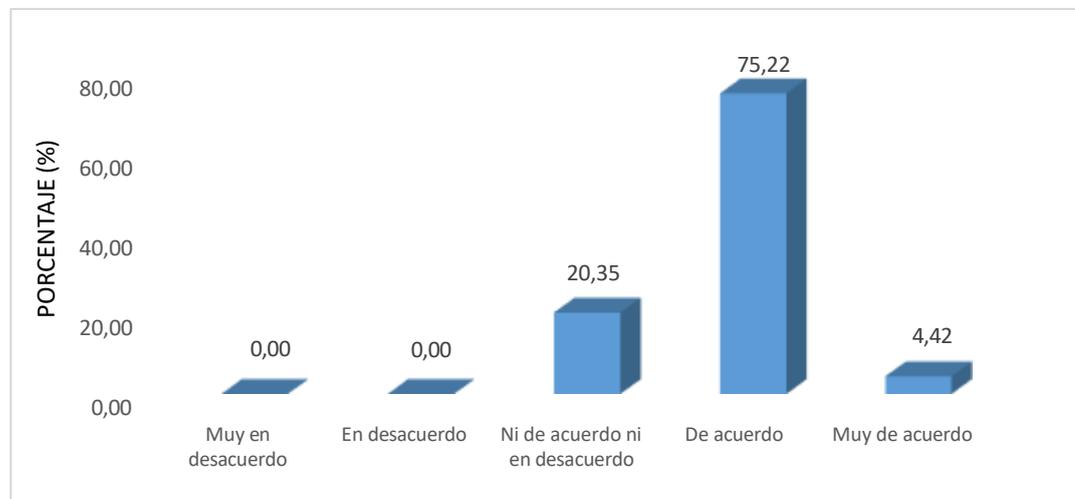
El 54.87% de los encuestados respondieron estar de acuerdo, que al momento de ingresar a la evaluación la universidad tomó los requerimientos según el Manual de

Organización y Funciones (MOF) para su cargo, mientras que el 19.47% respondieron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo y como último dato obtenido es el 15.93% respondieron estar muy de acuerdo, como ultimo resultado el 9.73% respondieron estar en desacuerdo con la evaluación que realiza la universidad con el personal a contratar.

Dimensión: La selección como proceso de decisión

Figura 12.

Modelo con variedad de postulantes

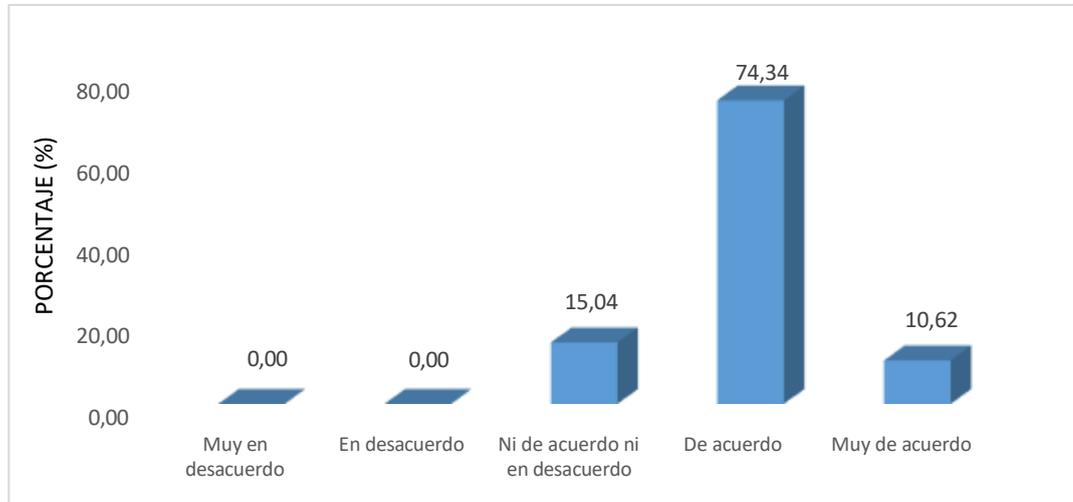


Con las encuestas realizada se obtuvo un mayor dato que el 75.22% de los encuestados respondieron estar de acuerdo que la universidad aplique el modelo de selección del personal, donde hay varios candidatos y una sola vacante que es comparado con los requisitos que exige el puesto, mientras que el 20.35% respondieron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo y como dato menor se obtuvo un 4.42% respondieron estar muy de acuerdo.

Dimensión: Elección de las técnicas de selección

Figura 13.

Aplicación de pruebas de conocimiento

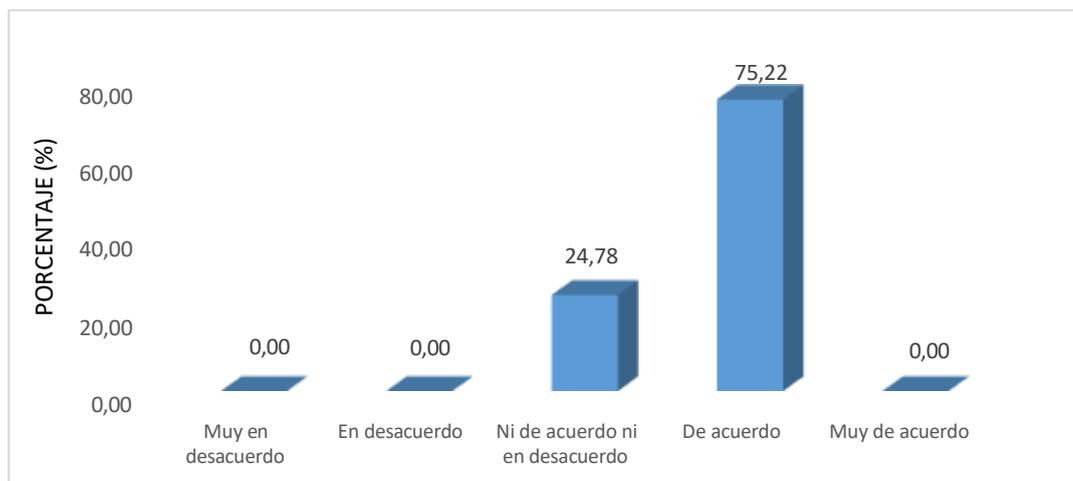


El 74.34% de los encuestados respondieron estar de acuerdo, que se aplica las pruebas de conocimiento o de capacidad al candidato a ocupar un puesto, como segundo dato se obtuvo que el 15.04% respondieron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo y con un menor porcentaje el 10.62% respondieron estar muy acuerdo con la aplicación de las pruebas de conocimiento que realiza la universidad.

Dimensión: Elección de las técnicas de selección

Figura 14.

Pruebas de personalidad



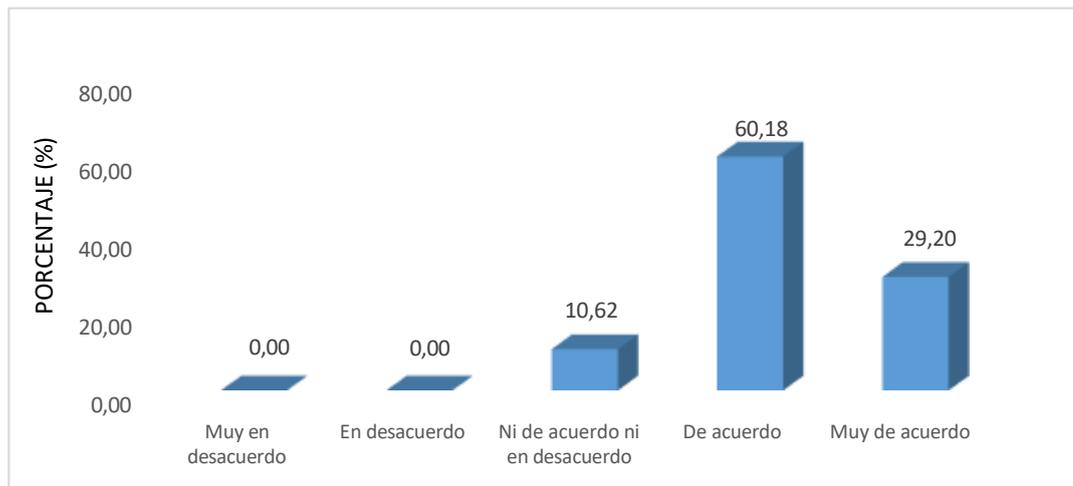
Como resultado obtenido mediante las encuestas realizadas el 75.22% de los encuestados respondieron estar de acuerdo que las pruebas de personalidad aplicadas

están diseñadas para brindar un mejor conocimiento al candidato, mientras que el 24.78% respondieron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con las pruebas de personalidad.

Dimensión: Entrevista de selección

Figura 15.

Entrevista para elegir al personal idóneo

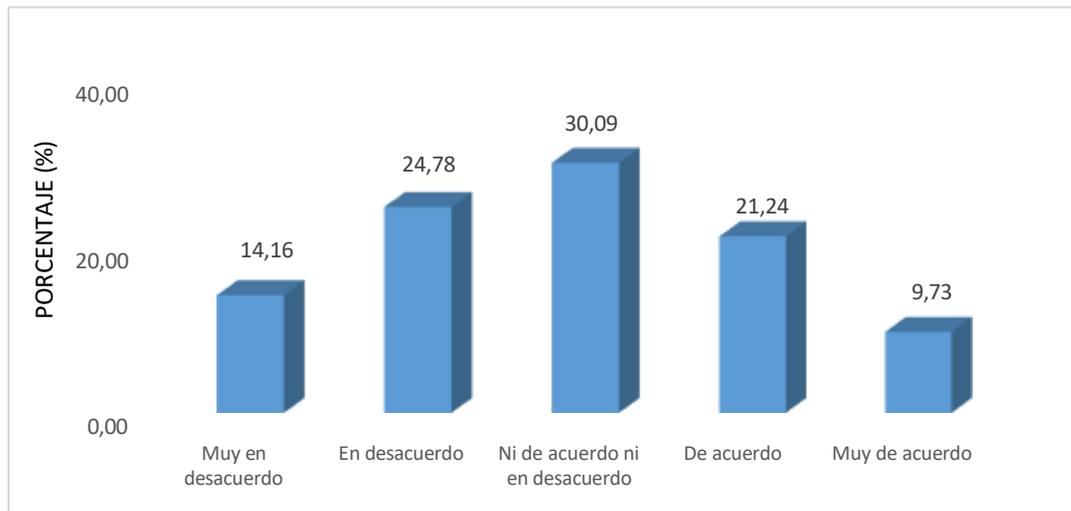


El 60.18% de los encuestados respondieron estar de acuerdo que considera que la entrevista de trabajo que realiza la universidad sirve para determinar al candidato idóneo para el puesto de trabajo, como segundo rango se obtuvo el 20.20% respondieron estar muy de acuerdo y como dato menor el 10.62% respondieron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Dimensión: Entrevista de selección

Figura 16.

Ambiente adecuado para el proceso de selección



Mediante la encuesta realizada se obtuvo el 30.09% que los encuestados respondieron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, que la universidad dispone de un ambiente adecuado para el proceso de selección donde el candidato se sienta seguro al momento de ser evaluado, seguido por el 24.78% respondieron estar en desacuerdo, mientras que el 21.24 % respondieron estar de acuerdo con el ambiente de la entrevista, y como último dato se obtuvo el 9.73% que están muy de acuerdo.

1.4. Contrastación de hipótesis

Molina (2018) menciona que el contraste de hipótesis de correlación se estableció un nivel de significancia alfa igual al 5% ($\alpha = 0.05$) para todas las pruebas. El nivel de confianza es de $(1 - \alpha)$ que es igual al 95% (0.95)”.

La prueba de la hipótesis específica supone:

H_0 : No existe relación directa y significativa entre el diseño del perfil de puesto y el proceso de selección del personal administrativo en la UNAS.

H_1 : Existe relación directa y significativa entre el diseño del perfil de puesto y el proceso de selección del personal administrativo en la UNAS

Correlaciones			Diseño del perfil de puesto	Proceso de selección
Rho de Spearman	PV1	Coeficiente de correlación	1,000	,103
		Sig. (bilateral)	.	,276
		N	113	113
	PV2	Coeficiente de correlación	,103	1,000
		Sig. (bilateral)	,276	.
		N	113	113

Coefficiente de correlación: El resultado de la prueba estadística indica que no existe correlación entre las variables.

Decisión: Siendo el P-valor mayor que alfa ($P. Valor > \alpha$), ($0,276 > 0,05$) entonces se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa, lo cual se concluyó que no existe relación directa y significativa entre el diseño del perfil de puesto y el proceso de selección del personal administrativo en la UNAS.

Hipótesis específicas:

La prueba de la hipótesis general supone:

H0: No existe relación directa y significativa entre la aplicación de los conocimientos adquiridos y el proceso de selección del personal administrativo de la UNAS.

H1: Existe relación directa y significativa entre la aplicación de los conocimientos adquiridos y el proceso de selección del personal administrativo de la UNAS.

		La aplicación de conocimientos adquiridos	Proceso de selección	
Rho de Spearman	PV1	Coeficiente de correlación	1,000	,227*
		Sig. (bilateral)	.	,015
		N	113	113
	PV2	Coeficiente de correlación	,227*	1,000
		Sig. (bilateral)	,015	.
		N	113	113

Coefficiente de correlación: El resultado de la prueba estadística indica que existe correlación entre la dimensión conocimientos adquiridos y el proceso de selección con un grado de correlación débil (0,227).

Decisión: Siendo el P-valué menor que alfa (P. Valor $< \alpha$), ($0,015 < 0,05$) entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternante, lo cual concluimos que existe relación directa y significativa entre la aplicación de los conocimientos adquiridos y el proceso de selección del personal administrativo de la UNAS.

La prueba de la hipótesis específica supone:

H₀: No existe relación directa y significativa entre el nivel educativo y el proceso de selección del personal administrativo de la UNAS.

H₁: Existe relación directa y significativa entre el nivel educativo y el proceso de selección del personal administrativo de la UNAS.

		Correlaciones	
		Nivel educativo	Proceso de selección
Kno de Spearman	FVZ	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	113
	FVZ	Coefficiente de correlación	,013
		Sig. (bilateral)	,895
		N	113

Coefficiente de correlación: El resultado de la prueba estadística indica que no existe correlación entre la dimensión nivel educativo y el proceso de selección, con un grado de correlación muy débil (0,013).

Decisión: Siendo el P-valué mayor que alfa (P. Valor $> \alpha$), ($0,895 > 0,05$) entonces se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternante, lo cual se concluyó que no existe relación directa y significativa entre el nivel educativo y el proceso de selección del personal administrativo de la UNAS.

La prueba de la hipótesis específica supone:

H₀: No existe relación directa y significativa entre la destreza y el proceso de selección del personal administrativo de la UNAS.

H₁: Existe relación directa y significativa entre la destreza y el proceso de selección del personal administrativo de la UNAS.

			Correlaciones	
			Destreza	Proceso de selección
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000	-,203*
	PD3	Sig. (bilateral)	.	,031
		N	113	113
		Coeficiente de correlación	-,203*	1,000
	PV2	Sig. (bilateral)	,031	.
		N	113	113

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Coefficiente de correlación: El resultado de la prueba estadística indica que existe correlación entre la dimensión destreza y el proceso de selección, con un grado de correlación negativa débil (-0,203).

Decisión: Siendo el P-valor es menor que alfa (P. Valor < α), ($0,031 < 0,05$) entonces se acepta la hipótesis alternante y se rechaza la hipótesis nula, lo cual concluimos que existe relación directa y significativa entre la destreza y el proceso de selección del personal administrativo de la UNAS.

La prueba de la hipótesis específica supone:

H₀: No existe relación directa y significativa entre la formación y el proceso de selección del personal administrativo de la UNAS.

H₁: Existe relación directa y significativa entre la formación y el proceso de selección del personal administrativo de la UNAS.

Correlaciones

		Formación	Proceso de selección
Rno de Spearman	FV4	Coficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	113
	FV2	Coficiente de correlación	,124
		Sig. (bilateral)	,192
		N	113

Coefficiente de correlación: El resultado de la prueba estadística indica que no existe correlación entre la dimensión formación y el proceso de selección, con un grado de correlación muy débil (0,124).

Decisión: Siendo el P-valué mayor que alfa (P. Valor $> \alpha$), (0,192 $>$ 0,05) entonces se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternante, lo cual concluimos que no existe relación directa y significativa entre la formación y el proceso de selección del personal administrativo de la UNAS.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre diseño de perfil de puesto y el proceso de selección del personal administrativo de la UNAS, para lo cual se formuló la siguiente hipótesis, existe directa y significativa entre el diseño del perfil de puesto y el proceso de selección del personal administrativo en la UNAS, se aplicó un cuestionario para medir ambas variables que se distribuye de la siguiente manera para la variable diseño de perfil de puesto 8 ítems y para la variable proceso de selección con 8 ítems, el cuestionario es de tipo Likert.

Torres y Zegarra (2014), realizó un estudio donde relaciona el perfil de puesto y la selección del personal en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad de Puno – 2014, teniendo como resultado; Existe una relación directa positiva fuerte ($r = 0,828$) y significatividad ($t = 16,90$) entre perfil de puesto y la selección del personal estableciéndose que, a mejor perfil de puesto, existe mejor proceso de selección, en la presente investigación se determino con un grado de correlación positiva muy débil ($0,103$) y con una significancia de ($0,276$) concluyendo que no existe relación directa y significativa entre el diseño del perfil de puesto y el proceso de selección del personal administrativo en la UNAS, haciendo la comparación con la investigación de Torres y Zegarra se determina que los resultados son distintos ya sea porque su aplicación fue en una institución educativa incluyendo la selección de docentes o administrativos pedagógicos, en caso nuestro los puestos de trabajo tienen diferentes funciones ya que es una institución del sector público.

Saavedra (2016), realizó un estudio que tiene como objetivo conocer la relación entre el cumplimiento de los Perfiles de puestos y su relación con el proceso de selección de los trabajadores asistenciales del centro médico universitario de la Universidad Nacional de San Martín – 2016, teniendo como resultado: de acuerdo con la evaluación

del Chi cuadrado, se acepta la hipótesis nula de independencia, por lo cual concluimos que el presente estudio el perfil de puesto no se relaciona con el nivel de proceso de selección del personal. La investigación de Saavedra tiene una comparación positiva con la presente investigación ya que al igual que su resultado no existe relación directa y significativa entre el diseño del perfil de puesto y el proceso de selección del personal administrativo en la UNAS, lo cual podemos mencionar que el proceso de selección no es determinante en el perfil del puesto, a pesar de que la investigación de Saavedra su muestra fue trabajadores asistenciales en el caso nuestro se utilizó como muestra al personal administrativo de la UNAS.

Quezada L. (2016) realizó un estudio sobre los perfiles laborales de los servidores profesionales designados por la Dirección Central del Gobierno Regional de Loreto, y si se cumplió con los requisitos de los perfiles laborales se obtuvo los siguientes resultados, lo que puede demostrar que los servidores profesionales del Gobierno Regional de Loreto Oficina central. No cumple con los requisitos y no cumple con el perfil profesional requerido, en la presente investigación podemos comparar que en la primera pregunta de nuestro cuestionario ¿Los trabajadores emplean lo aprendido en sus funciones de los cursos de capacitaciones? El 76.11% de los encuestados respondieron estar de acuerdo, esto conlleva a concluir que, a diferencia de la investigación de López, en la UNAS si se aplica correctamente lo aprendido en las capacitaciones por parte del personal administrativo determinando que si son idóneos en su puesto que se desempeñan.

Domínguez L. (2018) en su investigación asumió como objetivo general determinar la influencia del diseño de perfil de puesto en la competitividad de la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2018. Llegando a los siguientes resultados que el 41% de los colaboradores se encuentran totalmente de acuerdo con que el desempeño de su labor. Finalmente, se concluye que el diseño de perfil de puesto influye en la competitividad, comparando con la presente investigación y tomando en cuenta la pregunta 5 de nuestro cuestionario ¿Considera que la Universidad valora adecuadamente las destrezas que

posee el candidato a ocupar un puesto? podemos concluir que el 60.18% de los encuestados expresaron estar de acuerdo, lo que sugiere que en la UNAS se reconoce y valora la habilidad del candidato. Esto indica que es probable que el futuro empleado se sienta confortable al llevar a cabo sus responsabilidades laborales.

Se propone que la investigación sobre la selección de personal basada en perfiles de competencias se complemente, dado que se enfoca en abordar los desafíos que enfrentan las empresas y organizaciones gubernamentales en relación con los perfiles de los puestos y los procesos de selección, los cuales a menudo no resultan en la elección de candidatos idóneos, generando altos costos. El objetivo es contribuir a identificar las herramientas adecuadas para mejorar la confiabilidad y el éxito en este ámbito, mediante la creación de un modelo que considere las variables relevantes en el entorno laboral actual.

CONCLUSIONES

1. No existe relación directa y significativa entre el diseño del perfil de puesto y el proceso de selección del personal administrativo en la UNAS, con un nivel de significancia de (0,276) siendo mayor que alfa (0,05) y con un grado de correlación positiva muy débil ($\rho=0,103$).
2. Existe relación directa y significativa entre la aplicación de los conocimientos adquiridos y el proceso de selección del personal administrativo de la UNAS, con un nivel de significancia de (0,015) siendo menor que alfa (0,05) y con un grado de correlación débil ($\rho=0,227$).
3. No existe relación directa y significativa entre el nivel educativo y el proceso de selección del personal administrativo de la UNAS, con un nivel de significancia de (0,895) siendo mayor que alfa (0,05) y con un grado de correlación muy débil ($\rho=0,013$).
4. El indicador sobre la evaluación de actitudes y valores en relación con los requisitos solicitados del postulante se afirma que el 71.68% de los encuestados respondieron estar de acuerdo, mientras que el 17.70% respondieron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo y solo el 5.31% respondieron estar en desacuerdo.
5. EL indicador sobre la precisión con mayor importancia en la evaluación de la formación profesional se afirma que el 70.80% de los encuestados respondieron estar de acuerdo, mientras que el 23.89% respondieron estar muy de acuerdo y solo el 5.31% respondieron estar ni de acuerdo ni en desacuerdo.

RECOMENDACIONES

1. La Universidad Nacional Agraria de la Selva debe actualizar su manual de organización y funciones (MOF) que tiene del año 2011, teniendo en cuenta que los actuales perfiles de puestos deben ser diseñados a base de las competencias y según los requerimientos actuales que demanda la competitividad laboral.
2. La unidad de recursos humanos de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, debe contar con un profesional, especializado en proceso de selección, quien realice las evaluaciones desde el proceso de convocatoria, hasta entrega de resultados, actualmente en la comisión de proceso de selección lo preside el jefe de recursos humanos.
3. En los procesos de selección de plazas orgánicas la unidad de recursos humanos, debe precisar el tiempo del contrato y el monto del pago mensual, se debe garantizar la estabilidad laboral a sus potenciales colaboradores.
4. La unidad de recursos humanos debe hacer cumplir su manual de clasificador de cargos que fue aprobado con resolución 455-2021-R-UNAS; en los procesos de selección para altos cargos, documentos donde se detalla parte del perfil de puesto que debe cumplir el trabajador administrativo.
5. La unidad de recursos humanos debe solicitar a la dirección general de administración de designación de un ambiente nuevo para llevar a cabo los procesos de selección.

REFERENCIAS

- Alcalá, L., Gomez, G. & Santana, M. (2013) *Técnicas para la Elaboración de Perfiles de Puestos de Trabajo Basados en Competencias para Orientar el Direccionamiento del Recurso Humano* Programa de Administración de Empresas a Distancia Bogotá, D.C. Universidad EAN. Recuperado de <https://repository.universidadean.edu.co/bitstream/handle/10882/5767/AlcalaAlejandra2013.pdf?sequence=1>
- Alles, M. (2005) *Causas de la falta de aprovechamiento de las habilidades blandas en la empresa aegocep Perú s.a.c* universidad nacional de san Agustín de Arequipa facultad de psicología, relaciones industriales y ciencias de la comunicación escuela profesional de relaciones industriales. Recuperado de <chrome-extension://efaidnbmnmnibpcajpcglclefindmkaj/http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/7259/RItorael.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alonso, T. (2004) *Evaluación psicológica en procesos de selección*, Apuntes de Psicología. Recuperado de <https://www.docsity.com/es/evaluacion-psicologica-en-procesos-de-seleccion/2888926/>
- Arias (2006, p. 81) *La metodología de la investigación* Recuperado de <http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2012/01/poblacion-y-muestra.html>
- Arias (2006, p. 83) *Metodología de la Investigación* Recuperado de <http://virtual.urbe.edu/tesispub/0092660/cap03.pdf>
- Arias, G. (1998) *Descripción y Análisis de los Elementos del Proyecto de selección de puesto* el proyecto de investigación, p. 34-42. Recuperado de <https://www.monografias.com/trabajos-pdf/proyecto-investigacion/proyecto-investigacion.pdf>
- Ayala, M., Castillo, I. y Hernández, C. (2011) *Perfil del profesional en Administración de empresas en el área de Recursos Humanos de la Universidad El Salvador*.

(Tesis de Licenciatura) Universidad de El Salvador. San Salvador, El Salvador.

Recuperado de

Baca, U. (2014) *Administración Integral, Hacia un enfoque de procesos* hacia un enfoque de procesos y gestión administrativa Recuperado de https://www.academia.edu/42802156/Administraci%C3%B3n_Integral_Hacia_un_enfoque_de_procesos_By_Gabriel_Baca_Urbina

Ballester (2022) *Aprendizaje y rendimiento académico en educación superior* estudio comparado Universidad de Costa Rica Costa Rica Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación" E-ISSN: 1409-4703. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/447/44741347019.pdf>

Cancinos, K. (2015) Selección de personal y desempeño laboral Trabajo Presentado al Consejo de la Facultad de Humanidades el título de psicóloga industrial / organizacional en el grado académico de licenciada Universidad Rafael Landívar – Guatemala. Recuperado de

Chiavenato (2009, p. 205) Análisis del modelo de diseño de puesto empresarial Doctor en Ciencias Administrativas, Magíster en Negocios Internacionales y Gestión de Comercio Exterior, Diploma Superior en Economía Internacional, Diploma Superior en Economía del Ecuador y del Mundo, Diploma Superior en Gestión Empresarial Internacional, Ingeniero Civil, Arquitecto, Docente de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Manta, Ecuador. Recuperado de <file:///C:/Users/Windows/Downloads/60-Texto%20del%20art%C3%ADculo-81-1-10-20191023.pdf>

Chiavenato, I. (1993) *Reclutamiento y selección de personal en las organizaciones* Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/reclutamiento-y-seleccion-de-personal-en-las-organizaciones/>

Chiavenato, I. (2000, p. 67) *Administración de recursos humanos El capital humano de las organizaciones* Revisión técnica Novena edición. México. Recuperado de http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/suarez_s_m/capitulo2.pdf

- Chiavenato, I. (2007) *Planeación para llevar a cabo el Proceso de Capacitación e Higiene y seguridad ocupacional del recurso humano en la empresa* Recinto Universitario Carlos Fonseca Amador Departamento de Administración de Empresas Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua UNAN-MANAGUA. Recuperado de <https://repositorio.unan.edu.ni/4814/1/17041.pdf>
- Chiavenato, I. (2007) *Selección De Personal* Administración de Persona. Recuperado de <https://santisteban.files.wordpress.com/2011/02/seleccion-de-personal.pdf>
- Chiavenato, I. (2009) Reclutamiento y selección del personal empresarial Recruitment and selection of business personnel Recrutamento e seleção de pessoal de negócios Magíster en Contabilidad y Finanzas con Mención en Gerencia y Planeamiento Tributario, Ingeniero en Contabilidad y Auditoría, Servicio de Rentas Internas (SRI) Quito, Ecuador. Recuperado de [file:///C:/Users/Windows/Downloads/65-Texto%20del%20art%C3%ADculo-89-1-10-20191023%20\(1\)%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Windows/Downloads/65-Texto%20del%20art%C3%ADculo-89-1-10-20191023%20(1)%20(1).pdf)
- Chomsky, S., T (1965) *La Teoría Lingüística de Noam Chomsky: del Inicio a la Actualidad* Fundación Universitaria Los Libertadores Oliver Müller Universidad del Rosario Bogotá, Colombia. Recuperado de <chrome-extension://efaidnbmn-nibpcajpcglclefindmkaj/http://www.scielo.org.co/pdf/leng/v42n2/v42n2a08.pdf>
- Choque, M. (2017, p.35) *El control interno y los procesos de contratación en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios 2017* Facultad de ecoturismo escuela profesional de contabilidad y finanzas. Recuperado de <https://repositorio.unamad.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14070/777/004-3-11-055.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chruden & Sherman (1993) *Secciones de las descripciones de puestos* Administración de Personal. México. Recuperado de
- Dessler, G. (2003) *Modelo de selección de personal en base a perfil de competencias* Recuperado de Universidad Regiomontana InnOvaciones de Negocios 2(1): 121-144, 2003 Recuperado de <http://eprints.uanl.mx/12433/1/A9.pdf>

- Domínguez L. (2018) *Diseño del perfil de puesto y su influencia en la competitividad de la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2018* Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de
- Domínguez, L. (2018) *Diseño Del Perfil De Puesto Y Su Influencia En La Competitividad De La Municipalidad Distrital De Los Olivos, 2018* Tesis Para Obtener El Título Profesional De Licenciado En Administración. Recuperado de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34816/Dom%
adnguez_LJP.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34816/Dom%c3%adnguez_LJP.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Dunnett, M. (1974) *Análisis comparativo de tres métodos de valoración de puestos de trabajo* Universidad complutense de Madrid facultad de psicología departamento de psicología diferencial y del trabajo. Recuperado de [https://eprints-
nts.ucm.es/id/eprint/38833/1/T37653.pdf](https://eprints.ucm.es/id/eprint/38833/1/T37653.pdf)
- Eoliver (2018) *Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral* Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Perú. Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/>
- Escudero, C. (2004) *Selección y rotación de personal en la EPS SEDALORETO S.A. con enfoque en gestión de riesgos* escuela de postgrado programa de maestría en administración de empresas Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Recuperado de
- Fernández, J. (2007) *Proceso de selección personal y desempeño laboral* en la Constructora GyQ de Huancayo facultad de ciencias de la empresa. Recuperado de [https://repositorio.continen-
tal.edu.pe/bitstream/20.500.12394/3844/4/INV_FCE_308_TE_Javier_Fernan-
dez_2017.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/3844/4/INV_FCE_308_TE_Javier_Fernandez_2017.pdf)
- Finocchiaro, I. (1989) *La competencia comunicativa en la enseñanza de idiomas* *Comunicativa Competente in Language Teaching* *Competência comunicativa no ensino*

de l nguas Universidad de Oriente, Santiago de Cuba, Cuba. Recuperado de <file:///C:/Users/LG/Downloads/Dialnet-LaCompetenciaComunicativaEnLaEnse-nanzaDeIdiomas-5761589.pdf>

García, B. & Addine, F. (2005) *Alfabetización y educación básica de jóvenes y adultos*. Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI) C/ Bravo Murillo, 38 28015 Madrid, España. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/143615247.pdf>

Gardy (2012) *La empatía y su relación con el acoso escolar* empathy and its relationship with bullying Dpto. Didáctica y Organización Escolar Universidad de Zaragoza, España. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2431/243125410002.pdf>

Gómez et al. (2008) *Reclutamiento y selección de personal* Trabajo de investigación para obtener el grado de bachiller En administración de empresas Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Recuperado de

Hackman & Oldham (2004) *Diseño del Campo de Acción del Puesto y Relaciones entre Puestos*. Recuperado de

http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/suarez_s_m/capitulo2.pdf

http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/suarez_s_m/capitulo2.pdf

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Cancinos-Andrea.pdf>

<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/22193>

[https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/22193/1/TE-](https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/22193/1/TE-SIS%20JC%20RODR%c3%8dGUEZ.pdf)

[SIS%20JC%20RODR%c3%8dGUEZ.pdf](https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/22193/1/TE-SIS%20JC%20RODR%c3%8dGUEZ.pdf)

Javier. (2013) *Proceso administrativo, planeación, organización, dirección y control* Estudiantes de la Universidad del Sur. Recuperado de <https://www.grandespymes.com.ar/2013/08/10/proceso-administrativo-planeacion-organizacion-direccion-y-control/>

Kerlinger (1979, p. 116) *Diseños experimentales de investigación* Recuperado de

- Koontz (2012) *Diseño de un modelo de perfiles de competencias para la gestión de selección de personal en la empresa Química Suiza Industrial del Ecuador* Maestría en Desarrollo del Talento Humano Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador Área de Gestión. Recuperado de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7467/1/T3264-MDTH-Jaramillo-Dise%C3%B1o.pdf>
- Lacariere (2008) *La investigación educativa en el hacer docente en procesos de selección* Universidad Nacional Experimental “Rafael María Baralt” Recuperado de <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.redalyc.org/pdf/761/76102315.pdf>
- Merino (2008) *Guías para el desarrollo del programa de moral, urbanidad y cívica* Me conozco y conozco a las personas que me rodean. Recuperado de <https://www.moralurbanidadycivica.com/contenido-8-4>
- Merino (2009) *Intervalos de confianza asimétricos para el índice la validez de contenido: Un programa Visual Basic para la V de Aiken* Universidad de San Martín de Porres, Perú. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/167/16711594019.pdf>
- Merino (2014) *El concepto de Reconocimiento y su utilidad para el campo de la enfermería* revista internacional de historia y pensamiento enfermero Facultad de Enfermería, Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia. Recuperado de <https://scielo.isciii.es/pdf/tempe/v16/1699-6011-tempe-16-e12797.pdf>
- Molina, M. (2018) *Contrastes de hipótesis* Estadística Universidad de Granada Referenciado de <https://wpd.ugr.es/~bioestad/guia-de-r/practica-6/>
- Moreno & Jiménez (1998) *El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla*, Colombia pensamiento y gestión, N° 32 ISSN 1657-6276. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/646/64623932005.pdf>
- Muñoz (2018, p. 26) *Problemas de carácter económico por presiones familiares o personales* Maestría en Ciencias de la Educación Universidad Nacional Autónoma de México Universidad Latinoamericana Instituto Tecnológico de la Construcción Colegio de Estudios de Postgrado de la Ciudad de México.

Recuperado de <http://www.indesgua.org.gt/wp-content/uploads/2016/08/Carlos-Mu%C3%B1oz-Razo-Como-elaborar-y-asesorar-una-investigacion-de-tesis-2Edicion.pdf>

- OIT (2004) *Aprovechar el talento de hombres y mujeres* Guía de gestión de Recursos Humanos con enfoque de género Organización Internacional del Trabajo 2016 Primera edición 2004. Recuperado de https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_579680/lang--es/index.htm
- Oporto (2019) *Análisis de la estructura factorial de la autopercepción de la versión en portugués de la escala de auto silenciamiento* Instituto Universitario da Maia Print version ISSN 0123-9155. Recuperado de
- Oseda & Cori (2017, p. 107) *Relaciones Interpersonales y Desempeño Laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Junín Huancayo 2017 Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos*. Recuperado de https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/395/T037_70225132_T..pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pérez, F. (2007) *Propuestas y modelos de alfabetización y educación permanente* Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI) C/ Bravo Murillo, 38 28015 Madrid, España. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/143615247.pdf>
- Pinedo, L. (2021) *El Perfil de Puestos de Trabajo y el Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos* de la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto 2019, Para optar al Grado Académico de Maestro en Administración con mención en Gestión Pública Recuperado de <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/5600/Julic3a1n%20PINEDO%20L%20c3%93PEZ%202.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

- Polanyi, M. (1974) *Personal Knowledge. Towards a Post-Critical Philosophy*, The University of Chicago Press - Routledge and Kegan Paul, Chicago (IL) - London 1974. Recuperado de <https://www.philosophica.info/voces/polanyi/Polanyi.html>
- Porto (2012) *Tolerancia. Teoría y práctica en la Edad Media*, Brepols Publishers, Porto-Turhnout, 2012, 295 pp. ISBN: 978-2-503-54553-0. Recuperado de <https://bdigital.uncu.edu.ar/5003>
- Puchol (2005) *La Gestión de Recursos Humanos y la Productividad en el Ministerio Público, Lima 2015* Gestión de Recursos Humanos Productividad Ministerio Público Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_fecbe34671617248f514ae2981137967
- Quezada L. (2016) *Evaluación de perfiles de puestos de los servidores profesionales del Gobierno Regional de Loreto - Sede Central, Iquitos 2016* Universidad privada de la selva peruana. Recuperado de <http://repositorio.ups.edu.pe/handle/UPS/26>
- Ramírez, B. (2018) *La Incorporación de Personas y su Relación en el Desempeño Laboral en la Empresa Betoscar Servis Eirl*, Cajamarca, 2018 Tesis para optar el título profesional de: Licenciado en Administración Universidad Privada del Norte. Recuperado de
- Rodríguez, J. (2016) *El perfil por competencias y su incidencia en el desempeño laboral* Recuperado de
- Rufino (2020) *Procesos y procedimientos para mejorar la selección de personal en la asociación deportiva juan xiii 2020* para optar título profesional de licenciado en administración Facultad de ciencias empresariales escuela académico profesional de administración Universidad Señor de Sipán. Recuperado de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7317/Solano%20N%C3%BA%20C3%B1ez%20M%C3%B3nica%20Yuliana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- S.A. DE C.V. Mc Graw Hill. México. Recuperado de
- Saavedra (2017) *Perfiles de puestos y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores asistenciales del centro médico universitario de la Universidad*

Nacional de San Martín – 2016 tesis para obtener el grado académico de magíster en gestión de los servicios de la salud. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16519/Garc%C3%ADa_SLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Saavedra Martín Ramiro (2016) *El Recurso Humano como Elemento Fundamental para la Gestión de Calidad y la Competitividad Organizacional* Revista Científica "Visión de Futuro", vol. 20, núm. 2, julio-diciembre, 2016, pp. 1-20 Universidad Nacional de Misiones, Argentina. Recuperado de <https://www.re-dalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>

Seeger, B. (1979) *La comunicación organizacional en el proceso de administración de recursos humanos en la empresa Cineplanet* Cusco 1979. Para optar al Título Profesional Licenciadas en ciencias de la comunicación. Recuperado de https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/4311/253T20190368_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

SST (2012) *Ley de seguridad y salud en el trabajo* Ley N° 29783 Diario oficial el Peruano Recuperado de <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0052/ley-seguridad-salud-en-el-trabajo.pdf>

Stoner & Freeman (1996) *La administración y planificación de recursos humanos* responsable de la preparación y presentación de las propuestas de servicio. Recuperado de <http://virtual.urbe.edu/tesispub/0031055/cap02.pdf>

Taylor & Bodgan (1986) *Introducción a los métodos cualitativos en investigación*. La búsqueda de los significados. Ed. Paidós, España, 1992-Pág-100 -132. Recuperado de http://mastor.cl/blog/wp-content/uploads/2015/08/Taylor-y-Bogdan.-Entrevista_en_profundidad.pdf

Torres, E., y Zegarra, Ugarte, S., (2014). *Perfil de puesto y selección del personal en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad puno -2014 – Perú*. (Tesis de

maestría). Puno. Perú. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16519/Garc%C3%ADa_SLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vega, K.J. (2018) *Eficiencia de la selección de personal y su relación con el desempeño laboral de los docentes en las Instituciones Educativas de la Iglesia Adventista del Séptimo Día*, (Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración) Trujillo. Perú. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/24071>

Wheelen & Hunger (2007) *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Salinas, provincia de Santa Elena, año 2007* Recuperado de <https://1library.co/article/selecci%C3%B3n-del-personal-gesti%C3%B3n-del-talento-humano.y96xgily>



ANEXO 1.
INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**Cuestionario de la Diseño del Perfil de Puesto y El Proceso de Selección del
 Personal Administrativo de la Universidad Nacional Agraria de la Selva Tingo
 María – Huánuco**

Estimado funcionario, tenga usted un buen día; solicitamos de su gentil colaboración para responder el siguiente cuestionario. Por favor lea cuidadosamente cada una de las alternativas y elija la respuesta que cree conveniente y marque con un aspa (x). Sus respuestas serán tratadas en forma personal y no serán utilizadas para ningún otro propósito diferente a la investigación.

	Ítems	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	¿Los trabajadores emplean lo aprendido en sus funciones de los cursos de capacitaciones?					
2	En su opinión ¿Las preguntas que realizan los evaluadores sobre los conocimientos permiten saber si el candidato está preparado para ocupar el puesto de trabajo?					
3	¿La evaluación de la hoja de vida de los postulantes debe tener más puntaje que los otros requisitos exigidos para ocupar el puesto de trabajo?					
4	¿Se debe de medir el grado de instrucción de los nuevos candidatos a ocupar un cargo?					
5	¿Considera que la Universidad valora adecuadamente las destrezas que posee el candidato a ocupar un puesto?					
6	¿Cree que la evaluación debe evaluar adecuadamente las actitudes y valores del candidato en relación con los requisitos exigidos por el área solicitante?					
7	¿Considera que la experiencia en funciones similares al puesto requerido debe ser el más valorado a los candidatos a ocupar un puesto?					

8	¿Cree que la formación profesional es uno de los indicadores que se debe evaluar con más precisión al candidato a ocupar un puesto que requiere de trabajo especializado?					
9	En su opinión ¿Es necesario que la Universidad realice criterios de comparación de las capacidades del postulante para complementar las evaluaciones del candidato?					
10	¿Cree que las pruebas comparativas de selección han sido efectivas en los candidatos que se presentan?					
11	¿Al momento de ingresar a la evaluación en la universidad tomaron los requerimientos según el Manual de Organización y Funciones para su cargo?					
12	¿La Universidad aplica el modelo de selección del personal, donde hay varios candidatos y solo una vacante, que es comparado con los requisitos que exige el puesto y las alternativas son la aprobación o rechazo?					
13	¿Se aplica Pruebas de conocimiento o de capacidad al candidato a ocupar un cargo?					
14	¿Las pruebas de personalidad aplicadas están diseñadas para brindar un mejor conocimiento del candidato?					
15	¿Considera que la entrevista de trabajo que realiza la Universidad sirve para determinar en gran medida al candidato idóneo para el puesto?					
16	¿La Universidad dispone de un ambiente adecuado para el proceso de selección donde el candidato se sienta seguro al momento de ser evaluado?					

INFORMACIÓN GENERAL

Edad: 18 a 25 () 26 a 40 () 41 a más ()

Sexo: Masculino () Femenino ()

Grado de Instrucción: Egresado () Bachiller () Titulado () Maestría ()
Doctorado ()

Categoría Laboral: CAS () Administrativo ()

Tiempo de Servicio: Menos de 1 año () 1 a 3 años () Mas de 3 años ()

