


GESTIÓN DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN UNIVERSIDADES PÚBLICAS

MANAGEMENT OF PERSONNEL SELECTION IN PUBLIC UNIVERSITIES

 David Nicolás Espinoza Dextre^{1a}

 José Manuel Delgado Bardales^{2b}



Fecha de recepción: 11 de setiembre 2020

Fecha de aprobación: 19 de octubre 2020

DOI: <https://doi.org/10.26495/rce.v7i2.1465>

Resumen

La investigación se realizó con el fin de conocer la gestión de la selección de personal en las universidades públicas, para proponer mejoras en la misma. El principal elemento estudiado es la gestión de selección de personal, que debe ir acompañado de un proceso de planificación, selección y control, considerado dentro de la política interna de las organizaciones para asegurar y elegir al personal idóneo con capacidades para aportar a la institución. La investigación es descriptiva, con enfoque cualitativo y la revisión sistemática de artículos nacionales e internacionales referidas a la variable gestión de selección de personal que luego fueron analizadas. el 60% de los estudios relacionados, concuerdan que la gestión de la selección del personal en las universidades públicas, el recurso humano es piezas fundamentales para el desarrollo de las mismas ya que a través de sus labores desarrolladas con eficiencia y eficacia ayudan a brindar buenos servicios al ciudadano, para ello la selección de personal debe ser un proceso transparente y eficaz. El 40% concluye que, la selección del personal debe ser moderno, utilizado las redes sociales para facilitar el proceso, y evaluando criterios psicológicos de los postulantes a partir de lo que comparten y publican en sus cuentas personales ya que reflejan su forma de ser y la repercusión que tendrán en las instituciones de trabajo. A su vez, se debe buscar implementar nuevas herramientas novedosas para facilitar la efectividad de la selección de personal.

Palabras clave: Gestión, Selección de personal y procesos.

Abstract

The research was carried out in order to know the management of personnel selection in public universities, to propose improvements in it. The main element studied is personnel selection management, which must be accompanied by a planning, selection and control process, considered within the internal policy of the organizations to ensure and choose the ideal personnel with capacities to contribute to the institution. The research is descriptive, with a qualitative approach and the systematic review of national and international articles referring to the personnel selection management variable, which were later analyzed. 60% of the related studies agree that the management of the selection of personnel in public universities, human resources are fundamental pieces for their development since through their work carried out with efficiency and effectiveness they help to provide good citizen services, for this the selection of personnel must be a transparent and effective process. 40% conclude that the selection of personnel must be modern, using social networks to facilitate the process, and evaluating psychological criteria of the applicants based on what they share and publish in their personal accounts since they reflect their way of being and the impact they will have on work institutions. At the same time, it must seek to implement new innovative tools to facilitate the effectiveness of personnel selection.

Keywords: Management, Selection of personnel and processes.

¹ Universidad Nacional de San Martín

² Universidad César Vallejo

^a Magíster en Administración de Negocios, ded9t7@hotmail.com

^b Doctor en Gestión Universitaria, manueldelgado1506@hotmail.com

1. Introducción

En las instituciones públicas del mundo, el recurso humano es pieza fundamental, ya que depende mucho de cómo realicen sus labores en beneficio de la institución; sobre todo, son los que están en contacto con el cliente, brindando los servicios al ciudadano; es por ello que la selección del personal debe ser transparente desde el inicio en las instituciones (Prendas, 2014, p.2). Sin embargo, actualmente se puede observar existen deficiencias en la selección con todo su proceso, por la escasa objetividad a los requerimientos de las organizaciones, donde los candidatos a los puestos de trabajo se enfrentan a la competencia diaria, así como a los requerimientos demandados por las instituciones. Incluso, muchas veces las instituciones carecen de métodos eficientes que faciliten el proceso de selección idóneo que ayude a la productividad y desarrollo institucional (Peña, 2005, pág. 122).

Las instituciones públicas en el Perú, tercerizan cada vez más sus procesos de selección de personal, con el fin de contratar al candidato con el perfil idóneo, requerido por la institución (De la Cruz, 2014). Muchas veces, las instituciones cometen muchos errores al seleccionar su personal, en su mayoría lo hacen por nepotismo, de forma arbitraria, impulsiva e inapropiada, prestándose a que los colaboradores adopten actitudes negativas que tienen que ver principalmente con el incumplimiento de políticas institucionales. Otro efecto del problema es el alto índice de rotación de personal que se relaciona muy estrechamente con la secuencia de efectos mencionados anteriormente, debido a que la mayoría de las bajas de personal y despidos conllevan a que las instituciones sean poco competitivas e ineficientes.

La región San Martín, en la última década ha experimentado un incremento en su fuerza laboral, sumándose a esta las instituciones públicas que aportan al desarrollo (Banco Central de Reserva del Perú - [BCRP], 2017). Esta problemática de selección de personal en las instituciones del estado no es ajena, los procesos no son los idóneos, contratando personal con escasa capacidad para los puestos de confianza, no cumplen con el perfil; la mayoría se dan por relaciones amicales o políticas, es decir, no existe el proceso de planificación, selección y control de la gestión de selección de personal.

En el distrito de Tarapoto tenemos a la Universidad Nacional de San Martín, una institución del estado que acarrea el mismo problema de selección de personal, donde se ha percibido insatisfacción tanto en estudiantes como en el personal, quienes finalmente están a cargo de un puesto donde no se sienten cómodos, tienen problemas de adaptación e integración. Es decir al seleccionar un personal que no posee las características de un puesto, ocasiona que este no se adapte fácilmente a sus funciones ni se integre a su grupo de trabajo, generando rotación y finalmente la renuncia del personal. Toda esta problemática conlleva que la institución tenga sobre costos en capacitaciones improductivas, generando baja competitividad y escaso rendimiento de la institución. Dentro de ello formulamos el siguiente problema

Después de mencionar la realidad problemática planteamos el siguiente problema investigativo.

¿Cómo es la selección de personal en las instituciones públicas?

Y el objetivo es:

Conocer y proponer mejoras en la gestión de selección de personal en universidades públicas.

La investigación tiene como propósito, conocer las características de la gestión de selección de personal y realizar un análisis para proponer mejoras en las universidades públicas.

Tenemos las siguientes justificaciones:

La justificación por conveniencia basada en las revisiones de autores entorno al tema, cuyas conclusiones, ayudarán para que las autoridades de las universidades públicas y mejorar la educación y los servicios brindados a los estudiantes.

Como conclusión social, está enmarcada en que las conclusiones servirán para contribuir en la calidad de enseñanza y servicios que brindan las universidades públicas, con ello se tendrán mejores profesionales que coadyuvarán al desarrollo social.

Como justificación teórica, estará enmarcada en la utilidad de las teorías empleadas en la investigación, para trabajos similares en lo que se refiere a gestión de selección de personal.

Referente a la implicancia práctica, las conclusiones servirán para que las autoridades de las universidades públicas, mejoren el problema de gestión de selección de personal y tener mayor acogida por los alumnos.

La justificación metodológica, se justifica, ya que el diseño descriptivo, la técnica de revisión bibliográfica y sistemática, será de gran utilidad en investigaciones con similar contenido.

2. Material y métodos

En la investigación, los materiales que formaron parte de la investigación fueron laptop, y cuadros de análisis de autores para el trabajo de revisión. Utilizó también el método deductivo analítico, partiendo de hechos particulares para llegar a generalidades.

Incluso, la investigación fue aplicada, utilizando teorías existentes respecto a la variable de investigación respectiva y dimensiones para respaldar la investigación.

A su vez, la investigación fue aplicada, con la utilización de teorías establecidas referente al tema investigativo para respaldar la investigación. En lo que se refiere al diseño de investigación, el tipo de investigación es cualitativa y la revisión sistemática del análisis respecto a la variable de gestión de selección de personal. A su vez, se realizó la revisión sistemática de investigaciones, que permitieron llegar a conclusiones de la investigación mediante un análisis general adaptado a diferentes realidades.

Los datos fueron obtenidos mediante la bibliografía sintetizada de investigaciones originales, tanto nacionales como internacionales, con contenido referente al tema de estudio y la variable de selección de personal, teniendo en cuenta el acceso a todo el texto original de los artículos utilizados.

Respecto al análisis de cada investigación, se realizó en función a los cuadros de análisis, sacando las comparaciones de similitudes y discrepancias de cada uno de ellos respecto al objetivo planteado en la investigación, para luego sacar conclusiones finales para cada uno.

Respecto a la ética, a nivel internacional no se recurrió la utilización de animales ya que no amerita. Se citó a cada uno de los autores comprendidos en la investigación, utilizando la norma internacional APA.

3. Resultados

Los resultados de la investigación están en función a los cuadros de revisión de diferentes autores, mostrados en tablas a continuación:

Tabla 01.*Datos de publicación de autor 01.*

1. Autor	Año	Título	Lugar de publicación	Volumen y número de revista
Bello, M. Bello, R. García, M., y Casas, G.	2016	Estudio estadístico del efecto de la similitud entre ranking en la selección de personal en un contexto competitivo.	https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360453131003 Cuba	Ingeniería Industrial Vol. XXXVIII, núm.3, septiembre-diciembre, 2017, pp. 257-264

CONTENIDO DE LA PUBLICACIÓN

Metodología	Muestra	Instrumentos	Parte ética	Resultados	Conclusiones
Descriptiva	95 servidores públicos	Cuestionario y guía de entrevista	Código de ética en investigación	Entre los resultados resalta que existen rankings de similitud son de gran importancia en los procesos de selección, porque facilitan el trabajo con estándares generales, utilizando menos recursos con menos personal y tenga la misma efectividad en el conjunto de candidatos que se piensa elegir.	En la selección de personal se tiene decisores formando equipos con los mismos candidatos para facilitar el trabajo durante el proceso y quedarse con los mejores para la empresa. Debe ser cuidadoso el proceso ya que tendrá un efecto de competitividad para las instituciones.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 02*Datos de publicación de autor 02*

2. Autor	Año	Título de la investigación	Ubicación	Volumen y número de revista
Gil, M.; Piana, R.	2018	Procesos de selección de personal en la administración pública de la provincia de buenos aires. una elipsis al régimen de concursos para el acceso a las funciones jerarquizadas	http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=138768772&lang=es&site=eds-live Argentina	Revista DAAPGE 31. Jul-dic., 2018. Vol. 18 Issue 31, p81-110. 30p.

DESARROLLO

Metodología	Muestra	Instrumentos	Parte ética	Resultados	Conclusiones
Descriptiva	Revisión documentaria de 316 veedurías	Análisis documental	Código de ética en investigación	Dificultades en establecer la cantidad de cargos cubiertos mediante PSP y su porcentaje sobre el total de cargos jerárquicos, para analizar el grado de implementación.	Falta de precisiones necesarias respecto de la duración de la designación interina, y al proceso de reválida que garanticen el debido proceso a la hora de limitar las funciones.

Fuente: Elaboración propia**Tabla 03***Datos de publicación de tabla 03*

3. Autor	Año	Título	Ubicación	Volumen y número de revista
Estrada, D.	2018	Aplicación Web para la selección de personal por medio de intervalos difusos de evaluación	http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=136775297&lang=es&site=eds-live . Colombia.	Scientia et Technica. jun2018, Vol. 23 Issue 2, p214-221. 8p.

DESARROLLO

Metodología	Muestra	Instrumentos	Ética	Resultados	Conclusiones
Descriptiva	Revisión documentaria de 316 veedurías	Análisis documental	Código de ética en investigación	La utilización de un sistema de asignación de puntajes a los candidatos que postulan a un puesto laboral.	Los procesos de selección de personal consideran el involucramiento del criterio humano dado en el proceso deliberativo.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 04

Datos de publicación de tabla 04

4. Autor	Año	Título	Ubicación	Volumen y número de revista
Solano, Á. y Smith, V.	2017	Efectos del atractivo físico y el sexo en la selección de personal: Un estudio experimental	http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=123435791&lang=es&site=eds-live , Colombia	Universitas Psychologica. Colombia. V. 16. No. 1

DESARROLLO

Metodología	Muestra	Instrumentos	Parte ética	Resultados	Conclusiones
Descriptiva	153 reclutadoras de 20 a 56 años	Guía de entrevistas	Código de ética en investigación	En el proceso de selección de personal, muchas empresas demostraron que los estereotipos de los participantes tienen que ver en la evaluación para lograr puestos de trabajo. Donde el aspecto físico y las mujeres tienen una mayor acogida.	Concluye que los estereotipos tienen una fuerte influencia en los decisores de los procesos de selección de personal, entre estos se encuentra activados en el sexo y atractivo físico de los postulantes; sin tener en cuenta los verdaderos

Fuente: Elaboración propia

Tabla 05*Datos de publicación de tabla 05*

5. Autor	Año	Título	Ubicación de la revista	Volumen y número
Aguado, D., Rico, R., Rubio, V., y Fernández, L.	2016	Reacciones de los candidatos ante el uso de las redes sociales en selección y evaluación de personal	http://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v32n3/1576-5962-rpto-32-03-00183.pdf España	Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. January 2016 32(3):183-190

DESARROLLO

Metodología	Población y Muestra	Instrumentos	Parte ética	Resultados	Conclusiones
Descriptiva	124 profesionales	Cuestionario	Código de ética en investigación	Existe una relación positiva entre el proceso de selección de personal y las herramientas de redes sociales profesionales de SNW.	La edad y el género son determinantes en los procesos de selección de algunas instituciones. Ya que para algunos trabajos sólo necesitan la mano de obra de los varones, dejando de lado a las mujeres y los jóvenes. Con las herramientas de redes sociales como el SNW, sirvió para reclutar profesionales con conocimientos.

*Fuente: Elaboración propia***Tabla 06***Datos de publicación de autor 06*

6. Autor	Año	Título	Ubicación	Volumen y número de revista
Cabrales, O.	2016	La gerencia del talento humano bajo la perspectiva de la condición humana.	https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90913041009 . Bogotá, Colombia	Revista facultad de ciencias económicas: Investigación y reflexión, vol. XVII, núm., pp. 155-178

DESARROLLO

Metodología	Muestra	Instrumentos	Ética	Resultados	Conclusiones
-------------	---------	--------------	-------	------------	--------------

Descriptiva	Gerente y personal administrativo de la institución	Guía de entrevistas	Código de ética en investigación	Existe una alta relación entre la calidez humana de los gerentes con liderazgo para poder seleccionar su personal.	La parte humanan y el liderazgo de los gerentes es importante para realizar los procesos de selección de personal en las instituciones. Ello va de la mano con el talento humano para gestionar con eficiencia los equipos de trabajo con estrategias claras.
-------------	---	---------------------	----------------------------------	--	---

Fuente: Elaboración propia

Tabla 07

Datos de publicación de autor 07

7. Autor	Año	Título	Ubicación	Volumen y número de revista
Contreras, O., Camacho, D., y Badran, R.	2016	Las Social Networking Sites (SNS) en los procesos de reclutamiento y selección del talento humano. Revisión de literatura.	http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstrac&t&pid=S1900-38032017000100092 g Colombia	Revista de literatura en Entramado. Vol 13, N° 1, 92-100 pp.

DESARROLLO

Metodología	Muestra	Instrumentos	Ética	Resultados	Conclusiones
Descriptiva	Documentos de la institución	Análisis documental	Código de ética en investigación	En los procesos de selección modernos, las redes sociales como el linkenIn ayuda a l proceso de selección de personal de muchas instituciones. En el caso de Facebook, es una red social que ayuda al proceso de contratación de personal en el sector joven.	Las redes sociales son las herramientas básicas de las grandes empresas para contratar personal que necesitan las empresas o instituciones. El perfil de los candidatos en Facebook cuenta a la hora de evaluar su conducta y forma de ser, para que los reclutadores tomen decisiones de contratación.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 08*Datos de publicación de autor 08*

8. Autor	Año	Título	Ubicación de revista	Volumen y número de revista
García, P., Gatica, M., Cruz, M., y otros.	2016	Procesos de reclutamiento y las redes sociales	Dialnet ProcesosDeReclutamientoYLasRedesSociales-5523889.pdf. México	Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo. Vol. 6, N° 12.

DESARROLLO

Metodología	Muestra	Instrumentos	Ética	Resultados	Conclusiones
Descriptiva, de tipo documental y transversal, de corte empírico	Documentos de la institución	Análisis documental	Código de ética en investigación	Los procesos tradicionales para la selección de personal se siguen practicando hasta hoy. Sin embargo, las redes sociales han cobrado una alta importancia ya que tiene una mayor efectividad en elegir al personal idóneo con las condiciones que necesitan las instituciones.	Las redes sociales deben reemplazar al proceso de selección de personal tradicional por las instituciones, ya que tienen mayor efectividad; teniendo en cuenta que la mayoría de personas y candidatos tienen acceso al internet y redes sociales. Esta modalidad es efectiva para captar personal adecuado.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 09*Datos de publicación de autor 09*

9. Autor	Año	Título	Ubicación de la revista	Volumen y número
Rodríguez, M.; Navarrete, R.; Bargsted, M.	2017	Problemas éticos y consecuencias reconocidas por psicólogos nóveles en reclutamiento y selección de personal	https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=171053556015 . Chile	Revista Psicoperspectivas, Vol. 16, N°. 3, pp. 164-176.

DESARROLLO

Metodología	Muestra	Instrumentos	Ética	Resultados	Conclusión
Descriptiva	40 psicólogos	Encuesta y la entrevista	Código de ética en investigación	En la investigación resultó que 31 entrevistados presenciaron un proceso de selección de personal deficiente, con problemas de ética en todo el proceso y metodologías inadecuadas.	En todo proceso de reclutamiento, es importante el liderazgo con valores en los reclutadores o encargados del área de talento humano sean personas íntegras y concuerden con las políticas internas de la institución para sacarla adelante. Con ello se evita la mala imagen de la empresa con selecciones de personal cuestionadas.

Fuente: Elaboración propia

Análisis de revisiones bibliográficas

De acuerdo a la revisión de autores arriba se tiene el siguiente análisis:

En este sentido, Bello, M. Bello, R. García, M., y Casas, G. (2016), en su investigación descriptiva, con una muestra de 95 servidores públicos. Muestra los decisores de decisiones en las organizaciones, desde un inicio un conjunto de candidatos con un solo equipo para evitar duplicidades y gasto de presupuesto. Gil, M.; Piana, R. (2018), en su investigación “Procesos de selección de personal en la administración pública de la provincia de buenos aires. Una elipsis al régimen de concursos para el acceso a las funciones jerarquizadas”, estudio descriptivo analizando a 316 veedurías, mediante la implementación del programa PSP, prevé las dificultades para establecer la cantidad de cargos necesarios para cumplir con los Objetivos de la organización, desde los cargos jerárquicos hasta los de operaciones.

También Estrada, D. (2018), tiene como resultados que mediante la utilización de un sistema de asignación de puntajes a los candidatos que postulan a un puesto laboral. Mediante ese método se elige a los mejores que se acoplen al perfil que necesita la empresa. Solano, Á. y Smith, V. (2017), en su trabajo “Efectos del atractivo físico y el sexo en la selección de personal: Un estudio experimental”, Tienen como resultados que el sexo y el atractivo físico, tiene que ver con los estereotipos que tiene los representantes encargados de recursos humanos y selección de personal, para formar parte de la empresa, más aún si se trata de imagen institucional.

Por su parte, Aguado, D., Rico, R., Rubio, V., y Fernández, L. (2016), en su investigación con metodología descriptiva. Donde las redes sociales ayudan mucho en la selección de personal mediante el SNW para contratar profesionales muy capacitados para el desempeño de sus funciones. Cabrales, O. (2016), en su investigación descriptiva donde utilizó como muestra a los gerentes y personal administrativo. Como resultados encontró que existe una alta relación entre la calidez humana de los gerentes con liderazgo para poder seleccionar su personal.

De la misma manera, Contreras, O., Camacho, D., y Badran, R. (2016), las redes sociales juegan un papel importante para la selección de personal, entre ellas tenemos el Linkenid y Facebook. El primero es útil para organizaciones grandes y el Facebook es más efectivo cuando se trata de contratar personal joven, debido a que el 84% usa redes sociales. García, P., Gatica, M., y Cruz, M. (2016), en su investigación muestra que se siguen tomado los procesos tradicionales para la contratación de personal, sobre todo en la selección; sin embargo, ya se están usando los métodos modernos mediante redes sociales y métodos como RSP, que es ventajoso en comparación de la competencia en captar talentos para las instituciones.

Así mismo Rodríguez, M., Navarrete, R., y Bargsted, M. (2017), se tuvo como resultados de 31 entrevistados se llevaron la mala sorpresa de un proceso ineficiente, con escasa ética para el reclutamiento de personal en la institución.

La selección del personal debe ser objetiva y transparente para cumplir con los objetivos que vayan acorde a las políticas de las instituciones.

4 Discusión

Después del análisis sistemático correspondiente de cada artículo científico, de todos ellos, el 40% son de Cuba, España y Colombia; el 60% forman parte de España, Argentina, Cuba, México y Chile, de las cuales, todos son descriptivos y son no experimentales.

Bello, M. Bello, R. García, M., y Casas, G., menciona que, una buena selección de personal es importante para que las instituciones sean más competitivas mediante un buen desempeño. Para ello es necesario la formación de equipos para liderar procesos eficientes en la contratación del personal.

Por su parte, Gil, M.; Piana, R., menciona que la contratación de personal con procesos efectivos, debe partir de una política interna con antelación, éste debe cumplir todos los pasos, sobre todo que vaya con los objetivos de la institución.

De la misma forma, Estrada, D., enfatiza que los procesos de selección de personal consideran el involucramiento del criterio humano dado en el proceso deliberativo para seleccionar a los profesionales aptos para contribuir con el desarrollo de la institución.

Sin embargo, Solano, Á. y Smith, V., menciona que, existen estereotipos en los representantes de contratar talento humano en las instituciones y son subjetivas como belleza física y el sexo del postulante, de acuerdo al tipo de actividades de las instituciones.

Así mismo, Aguado, D., Rico, R., Rubio, V., y Fernández, L., afirman que el género y la edad influyen en el proceso de contratación de personal; tanto así que las mujeres y los jóvenes están en desventaja, ya que aún vivimos en el tiempo donde impera el machismo para la selección de personal en algunas empresas grandes.

Cabrales, O., menciona que el potencial humano con competencias específicas, optimizan los procesos de selección y es aprovechada por los gerentes durante los procesos de selección de personal; así mismo se necesita contratar personal optimista; incluso, implementar estrategias de mejorar el talento humano para tener una mayor productividad.

Por su parte, Contreras, O., Camacho, D., y Badran, R., las empresas, deben emplear redes sociales modernos como la Social Networkin Sites, que es manejable y práctica ya que se evalúa las publicaciones en las redes sociales del postulante y que es determinante para su rendimiento y compromiso con la institución de manera seria, siendo efectivas en la contratación de personal.

Así mismo, García, P., Gatica, M., Cruz, M., y otros, concluyen que el proceso de selección de personal tradicional debe ir acompañada del uso de redes sociales para facilitar el proceso de contratación de personal. Sin embargo, ésta debe aplicarse a lugares donde la mayoría de personas tengan acceso a las redes e impere la tecnología y familiarizados con su uso para estos procedimientos.

Además, Rodríguez, M.; Navarrete, R.; Bargsted, M., concluye que, los procesos de selección deben ser modernas mediante la utilización de redes sociales, ya que son más eficientes en la contratación de personal competente en la institución.

A su vez, todos los autores muestran como es la selección de personal en las instituciones, compartiendo el objetivo de la institución respecto al conocimiento de la variable principal en el desarrollo de las instituciones del estado. Tiene que ver porque un buen proceso de contratación y selección de talento humano, es la clave para el desarrollo de las instituciones. Esta forma, debe ir acompañado de una buena planificación, selección y control incluido en las políticas internas con antelación. Esto asegura elegir al personal idóneo con capacidades para aportar a la institución.

5. Conclusiones:

Luego de la discusión de resultados de todas las investigaciones sobre la gestión de selección de personal en las universidades públicas, corresponde a diferentes bases de datos, con un tipo de investigación descriptiva y de diseño no experimental, se pasa a dar las siguientes conclusiones:

Se concluye que el 60% de las investigaciones, concuerdan acerca de la gestión de la selección del personal en las universidades públicas, el recurso humano es pieza fundamental en el desarrollo de las instituciones gubernamentales, ya que son los que están en contacto con el cliente y brindan los servicios al ciudadano; es por ello que la selección del personal debe ser transparente desde el inicio en las instituciones. A su vez, ésta responde a políticas internas de la institución para gestionar al personal idóneo para cada puesto laboral.

Por otro lado, el 40% concluye que, la selección del personal debe ser moderno, utilizado las redes sociales para facilitar el proceso, y evaluando criterios psicológicos de los postulantes a partir de lo que comparten y publican en sus cuentas personales ya que reflejan su forma de ser y la repercusión que tendrán en las instituciones de trabajo. A su vez, se debe buscar implementar nuevas herramientas novedosas para facilitar la efectividad de la contratación de talento humano. Así mismo, casi todas las instituciones tienen deficiencias en el proceso de selección del personal por la escasa objetividad a los

requerimientos de las organizaciones, contratando personal por cuestiones políticas o relaciones personales, haciendo que éstos no cumplan a cabalidad sus funciones y perjudicando a la competitividad y desarrollo de las instituciones públicas.

6. Referencias

- Aguado, D., Rico, R., Rubio, V., y Fernández, L. (2016). Reacciones de los candidatos ante el uso de las redes sociales en selección y evaluación de personal. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. January 2016 32(3):183-190, España. Recuperado de: <http://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v32n3/1576-5962-rpto-32-03-00183.pdf>
- Banco Central de Reserva del Perú - BCRP (2017). Informe Económico y Social Región San Martín. Recuperado de: <http://www.bcrp.gob.pe/docs/Proyeccion-Institucional/Encuentros-Regionales/2017/san-martin/ies-san-martin-2017.pdf>
- Bello, M. Bello, R. García, M., y Casas, G. (2016). Estudio estadístico del efecto de la similaridad entre rankings en la selección de personal en un contexto competitivo. *Revista Ingeniería Industrial*. *Revista vol. XXXVIII*, núm. 3, septiembre-diciembre, 2017, pp. 257-264. Cuba. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360453131003>
- Cabrales, O. (2016). La gerencia del talento humano bajo la perspectiva de la condición humana. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, vol. XVII, núm. 1, junio, 2009, pp. 155-178, Bogotá, Colombia. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90913041009>
- Contreras, O., Camacho, D., y Badran, R. (2016). Las Social Networking Sites (SNS) en los procesos de reclutamiento y selección del talento humano. Revisión de literatura. *Revista, Revisión de literatura*. En: Entramado. Enero - Junio, 2017. Vol. 13, no. 1, p. 92-100, Colombia. Recuperado: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1900-38032017000100092
- De la Cruz, Ch. (2018). Procesos de reclutamiento y selección de personal en el Perú. [Ensayo en línea]. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima. Recuperado de: <https://btpucp.pucp.edu.pe/noticias/reportaje/procesos-de-reclutamiento-y-seleccion-de-personal-en-el-peru/>
- Estrada, D. (2018). Aplicación Web para la selección de personal por medio de intervalos difusos de evaluación. *Revista Scientia et Technica*. jun2018, Vol. 23 Issue 2, p214-221. 8p. Colombia. Recuperado de: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=136775297&lang=es&sit e=eds-live>
- García, P., Gatica, M., Cruz, M., Gatica, K., Vargas, R., Hernández, J., Ramos, V., y Macías, D. (2016). Procesos de reclutamiento y las redes sociales. *Revista, Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*. Vol. 6, Núm. 12 Enero – Junio 2016. Recuperado de: <Dialnet-ProcesosDeReclutamientoYLasRedesSociales-5523889.pdf>
- Gil, M.; Piana, R. (2018). Procesos de selección de personal en la administración pública de la provincia de buenos aires. Una elipsis al régimen de concursos para el acceso a las funciones jerarquizadas. *Revista DAAPGE 31*, Vol. 18 Issue 31, p81-110. 30 p., Argentina. Recuperado de:

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=138768772&lang=es&site=eds-live>

Peña, S. (2005). Modelo de selección de personal en base al perfil de competencias. México: UANL. *Revista innovaciones de negocios* 2(1): 121-144. Recuperado de: <http://eprints.uanl.mx/12433/1/A9.pdf>.

Prendas, L. (2014). Importancia del recurso humano en instituciones públicas. Costa Rica. Disponible en: <https://semanariouniversidad.com/opinion/importancia-del-recurso-humano-en-instituciones-pblicas/>

Rodríguez, M.; Navarrete, R.; Bargsted, M. (2017). Problemas éticos y consecuencias reconocidas por psicólogos noveles en reclutamiento y selección de personal. *Revista, Psicoperspectivas*, vol. 16, núm. 3, 2017, pp. 164-176, Chile. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=171053556015>

Solano, Á. y Smith, V. (2017). Efectos del atractivo físico y el sexo en la selección de personal: Un estudio experimental. *Revista Universitas Psychologica*, Colombia, V. 16. No. 1. Recuperado de: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=123435791&lang=es&site=eds-live>