



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Selección de personal y la competencia profesional de los  
colaboradores del laboratorio Regional de Salud Pública DIRESA,  
Cajamarca, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciado en Administración**

**AUTORES:**

Chipoco Argume, Paul Daniel (orcid.org/0000-0002-2329-2662)  
Salas Julon, Deisy Vanessa (orcid.org/0000-0002-0365-6676)

**ASESORA:**

Dra. Rojas Romero, Karin Corina (orcid.org/0000-0002-6867-0778)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA – PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

El presente trabajo investigativo se lo dedico a Dios, por darnos la oportunidad de vivir y por estar con nosotros en cada paso que damos y por fortalecer nuestros corazones e iluminar nuestras mentes y por haber puesto a aquellas personas que han sido nuestro soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

## **Agradecimiento**

Está dirigido a nuestros padres e hijos por ayudarnos a luchar en cumplir nuestros objetivos profesionales. Al director de la DIRESA por atención y preocupación para poder desarrollar nuestro trabajo eficientemente y a la asesora Dra. Karin Rojas por estos la paciencia y apoyarnos en cada semana para poder realizar una investigación eficaz.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1 Tipo y diseño de investigación	11
3.2 Variables y operacionalización	11
3.3 Población, muestra y muestreo y unidad de análisis	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5 Procedimientos	14
3.6 Método de análisis de datos	14
3.7 Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
IV. DISCUSIÓN	25
V. CONCLUSIONES	29
VI. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	26
ANEXOS	31

## Índice de tablas

Tabla 1 Representación de la Selección de personal y Competencia profesional de los colaboradores	16
Tabla 2 Representación de la Selección de personal y la dimensión motivación laboral de los colaboradores	17
Tabla 3 Demostración de la selección de personal con la dimensión capacidades laborales de los colaboradores	18
Tabla 4 Demostración de la Selección de personal con la dimensión Desempeño laboral de los colaboradores.	19
Tabla 5 Prueba de normalidad Kolmogórov – Smirnov	20
Tabla 6 Correlación entre la Selección de Personal y la Competencia Profesional de los colaboradores del laboratorio Regional de la Salud Publica DIRESA, Cajamarca, 2022.	21
Tabla 7 Nivel de correlación de la Selección de personal con la Motivación laboral de los colaboradores del laboratorio.	22
Tabla 8 Nivel de correlación de la Selección de personal con la dimensión apacidades de los colaboradores del laboratorio	23
Tabla 9: Nivel de correlación de la Selección de personal con el Desempeño laboral de los colaboradores del laboratorio	24

## **Índice de gráficos y figuras**

Figura 1 Histograma de la reiteración del cruce de la variable Selección de personal y Competencia Profesional de los colaboradores	16
Figura 2 Histograma de la reiteración del cruce de la Selección de personal con la dimensión motivación	17
Figura 3 Histograma de la reiteración del cruce de la Selección de personal y la dimensión capacidades	18
Figura 4 Histograma de la reiteración del cruce de la Selección de personal con la dimensión desempeño	19

## Resumen

La presente investigación se desarrolla con la finalidad de establecer la importancia que origina la Competencia profesional de los colaboradores para poder alcanzar unos conocimientos que permite garantías de éxito. El objetivo es: *Determinar la correlación entre la Selección de personal y la Competencia profesional de los colaboradores del laboratorio Regional de Salud Pública DIRESA, Cajamarca, 2022.* La metodología que se aplicó en el estudio es básica, no experimental, correlacional, transversal con un enfoque cuantitativo. La población lo integran los 26 colaboradores del laboratorio, se utilizó 2 cuestionarios como instrumento. Los resultados descriptivos e inferenciales del objetivo general “Selección de personal” y “Competencia profesional” es que existe una relación fuerte y positiva de 0.873 aplicando la técnica de Rho. Spearman con un porcentaje de medición (Sig. 0,000<0,05) quedando confirmado la hipótesis general de la indagación. Concluyendo así que la Selección de personal es de vital importancia ya que se estará creando equipos de trabajo que llevará el cumplimiento de las metas, mientras que la Competencia profesional son la base particular del ejercicio profesional y están vinculadas a condiciones específicas de ejecución.

**Palabras clave:** Capacidades laborales, Competencia profesional, Selección de personal, Motivación laboral

## **Abstract**

The present research is developed with the purpose of establishing the importance that the professional competence of the collaborators originates in order to achieve knowledge that allows guarantees of success. The objective is: To determine the relationship between the Selection of personnel and the professional competence of the collaborators of the Regional Laboratory of Public Health DIRESA, Cajamarca, 2022. The methodology that was applied in the study is basic, non-experimental, correlational, cross-sectional with a quantitative approach. The population is made up of 26 laboratory collaborators, 2 questionnaires were used as an instrument. The descriptive and inferential results of the general objective "Personnel selection" and "Professional competence" is that there is a strong and positive relationship of 0.873 applying the Rho technique. Spearman with a measurement percentage (Sig. 0.000<0.05), confirming the general hypothesis of the investigation. Thus, concluding that the Selection of personnel is of vital importance since work teams will be created that will lead to the fulfillment of the goals, while Professional Competence is the particular basis of professional practice and is linked to specific conditions of execution.

**Keywords:** Work skills, Professional competence, Personnel selection, Work motivation



## **I. INTRODUCCIÓN**

Hoy en día las organizaciones a nivel mundial se están replanteándose las estrategias internas como externas por consecuencia se ven obligadas al replanteamiento de la gestión del personal esto debido a que atraviesan cambios paradigmáticos frente a la nueva era de competencia digital. Por el cual ya no solo se ve enfocada en que las gestiones del personal cuenten con conocimiento, sino que hoy en día se requiere que estos tengan una experiencia laboral, por lo que este proceso de selección está enfocado en sus competencias.

Como también se puede mencionar que seleccionar un perfil idóneo para ocupar una función en el área del puesto laboral en cualquier organización es una actividad clave que necesita mayor tiempo para el proceso de selección. Esta actividad es fundamental ya que ayuda a la organización a crecer y desarrollarse, al mismo tiempo que facilita la identificación de los mejores candidatos para llevar a cabo determinadas tareas. Ante el crecimiento y el requerimiento de innovaciones de los costos de productividad con respecto a contar con personal demandando tiempo en los retrasos de la productividad.

Mirando al marco internacional tenemos al estudio realizado por New Agile Academy a 300 Latinoamericanos profesionales, que las compañías tienen complicaciones para alcanzar sus metas de los cuales el 53% cumplen con los objetivos planteados el 37% redefinen sus objetivos y el 10% no tienen interés de cumplir lo planificado. Siendo preocupantes para la economía competitiva que incrementa y se pone más alto las tendencias, indicado en artículo publicado por Guzman (2020). Desde su punto de vista Alonso, Moscoso & Cuadrado (2018) en su artículo realizó un estudio del proceso de selección del personal donde aplicó un cuestionario a 1.406 personas tituladas del área de RRHH de diferentes nacionalidades siendo las características de estudio a las habilidades y conocimientos, personalidad, y habilidades cognitivas. Las herramientas innovadoras se consideran hoy en día una calificación de 10 sobre 10 que corresponden a las habilidades específicas siendo el uno de una representación del 47% de las empresas y el 43% se basan en la situación propuesta, siendo el 10% contratan por outsourcing su proceso.

Sostiene en su artículo el diario Gestión (2022), que el poder económico está sostenido en la productividad de las organizaciones de las cuales provienen de la

labor productiva de su RH bien seleccionado. Sin embargo, se ha podido ver una gran descendencia en los últimos 15 años, observando también un déficit 1.4% anual en la baja de la productividad económica. En consecuencia, las diferencias van incrementando cada año por lo que Estados Unidos puede volver a la tendencia a largo plazo, podría representar \$10 billones de dólares en PIB acumulativo para el año fiscal 2030. El cual ha llamado mucho la atención en los líderes empresariales que buscan estrategias para el rendimiento en sus colaboradores.

En el Perú la evaluación de la productividad según Concepción, (2019), del rendimiento de su productividad del colaborador en función de una variedad de factores: Comentarios negativos como muestra personal presentan un 30% en el proceso de selección, Siendo el 19% de colaboradores no tienen la competencia de entender la evaluación por ende omiten responder. Mientras que 15 % muestran incomodidad, Se encuentran vulnerables el 12% y el 6 % es un ambiente de trabajo hostil.

Asimismo, los colaboradores de la entidad pública en estudio, en su proceso de selección del personal en muchas de las ocasiones se convoca mediante concurso público el cual muchos de los postulantes piensan que las estrategias que aplican para medir la productividad no son adecuadas ya que el órgano evalúa la productividad mediante un cuestionario a la gestión. Y casi o se respeta el resultado. Es por ello que existe falencia de muchas normas y políticas que se deben implementar ya que en cada renovación de contrato se vuelve a foja cero y no se considera el trabajo que se estuvo realizando. Por el cual el 10% de la rotación del personal anualmente queda insatisfecho. Esto nos conlleva a formular un prob. gen: ¿Cuál es la correlación de la Selección de personal y la competencia profesional de los colaboradores del laboratorio Regional de Salud Pública DIRESA, Cajamarca, 2022?, se plantearon los prob. espec.: (a) ¿Cuál es la correlación en la selección de personal y la motivación laboral de los colaboradores?, (b) ¿Cuál es la correlación de la selección de personal y las capacidades laborales de los colaboradores? (c) ¿Cuál es la correlación de la selección de personal y el desempeño laboral de los colaboradores?

Por lo que la investigación plantea la metodología justificando en una fórmula basada en el método científico encontrando así más eficiencia. (Baena, 2017). Por lo que se base en los postulados literales de la productividad basada en ekl

*desarrollo del personal* como proceso sistemático destinado a preparar a los trabajadores. Sostiene, Spencer & Spencer, (2018), que la capacidad del colaborador para una buena gestión administrativa eficiente debe de contar con talento humano que tenga la capacidad competitiva para el puesto laboral.

De igual manera Arias, (2018), sostiene el fundamento dentro de la praxis se justifica, que se busca establecer buenas practicas logrando una ergonomía adecuada para mejorar la atención al paciente por el cual se busca cumplir con los perfiles adecuados y la bioseguridad correctamente para no incurrir a negligencias dentro de los resultados de los pacientes efectuados en los laboratorios, incrementado la satisfacción del paciente.

Se formuló el obj. gen.: Evaluar la correlación entre selección del personal y la competencia profesional de los colaboradores del laboratorio Regional de Salud Pública DIRESA, Cajamarca, 2022, y siendo los obj. esp.: (1) Especificar la correlación de la selección de personal y la motivación laboral de los colaboradores del laboratorio, (2) Especificar la correlación de la selección de personal y las capacidades laborales de los colaboradores del laboratorio, (3) Especificar la correlación de la selección de personal y el desempeño laboral de los colaboradores.

Finalmente la hipótesis general: Existe relación positiva entre la Selección de personal y la competencia profesional del personal del laboratorio Regional de Salud Pública DIRESA, Cajamarca, 2022, siendo lashipótesis específicas: (1) Existe relación positiva de la selección de personal y la motivación laboral de los colaboradores del laboratorio, (2) Existe relación positiva de la selección de personal y las capacidades laborales de los colaboradores del laboratorio, (3) Existe relación positiva de la selección de personal y el desempeño laboral de los colaboradores del laboratorio.

## II. MARCO TEÓRICO

El presente estudio se enfocó en analizar el nexo entre la selección de personal y como la competencia profesional repercute en los procesos de selección a nivel internacional y nacional, y de esa manera se pudo tomar en cuenta la definición teórica de los indicadores que fueron propuestos en esta investigación.

Dentro de un aspecto nacional, Del Águila et al. (2022) sostuvieron que, en la actualidad, las compañías compiten por el mejor talento humano, lo que implica la necesidad de rediseñar los puestos de trabajo para lograr resultados beneficiosos mediante competencias, aptitudes y habilidades. Esta investigación tiene como objetivo describir las competencias más demandadas en el mercado laboral peruano para futuros administradores. La investigación se realizó a través de una perspectiva metodológica cualitativa con un diseño exploratorio. Se analizaron publicaciones de los portales web de empleo más populares de Perú, utilizando las palabras clave "administración" y "administrador". Se encontraron un total de 325 publicaciones, en las cuales se evidencia que los administradores son más solicitados para los puestos de mando medio. Además, las competencias blandas más demandadas son liderazgo, comunicación asertiva, planificación, trabajo en equipo, proactividad, mientras que las competencias duras son experiencia laboral, dominio en ofimática, herramientas en sistemas de gestión, dominio de inglés y herramientas financieras.

Por otro lado, Zurita et al. (2022) pudieron indicar que la finalidad absoluta de su investigación fue establecer la correlación entre la gestión de selección de personal y las competencias requeridas para ocupar cargos de dirección en una Red Integrada de Salud en el año 2022. Es esencial que cualquier organización cuente con líderes altamente competentes y especializados para satisfacer las necesidades de la comunidad y lograr un desarrollo sostenible con un alto grado de responsabilidad social. El estudio se clasifica como básico, no experimental, transversal y correlacional. La muestra consistió en 52 directivos de la Red de Salud Tarma, quienes completaron un cuestionario que se analizó utilizando el software SPSS V.25. Los resultados mostraron una significancia estadística de  $p=0.002$  y un valor de estadístico de Rho de Spearman de  $r=0.430$ . Por lo tanto, se llegó a la conclusión de que existe una relación significativa entre la gestión de selección de personal y las competencias necesarias para ejercer cargos directivos en la Red

Integrada de Salud en el 2022, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alternativa.

Asimismo, Rodríguez & Gutiérrez (2020) afirman que, durante los últimos años, el procedimiento de reclutación ha estado en constante evolución de ser un proceso tradicional a uno activo y moderno. El propósito de este estudio es conocer cómo ha evolucionado el reclutamiento de personal en las empresas de América Latina durante la última década. Para llevar a cabo el estudio, se utilizaron diversas bases de datos, como EBSCOHOST, PROQUEST, REDALYC y SCIELO, y se aplicaron criterios específicos para delimitar la búsqueda: se incluyeron solo revistas científicas en español e inglés entre los años 2010 y 2020. Se utilizó la metodología de revisión sistemática PRISMA y se encontraron 30 artículos relevantes para la pregunta de investigación. Se concluyó que la evolución del reclutamiento se originó en el siglo XX cuando se comenzó a valorar al personal como un talento que debe ser cuidado, y se dejó de lado el pensamiento productivo en el que los trabajadores eran considerados como máquinas de producción. En ese momento se establecieron los primeros procedimientos de reclutamiento de personal y se tomaron enfoques clásicos.

Dentro de otro punto de vista, Mestas et al. (2021) sostuvieron que en su investigación se buscó identificar las razones que impiden el alto desempeño de los servidores de la Municipalidad Provincial de San Román y establecer la relación entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral. Se utilizó un enfoque cuantitativo no experimental transeccional correlacional y se aplicó una encuesta a 200 administrativos en los meses de marzo y abril de 2018. Las dimensiones analizadas fueron la selección de personal y la capacitación, las cuales se consideran clave para lograr un buen desempeño laboral. Los resultados mostraron una correlación positiva moderada entre la selección de personal y la calidad del trabajo, y una correlación positiva alta entre la capacitación de personal y la calidad del trabajo. Por lo tanto, se concluye que la gestión del talento humano tiene una influencia altamente significativa en el desempeño laboral del personal.

Por ello mismo, Ormaza et al. (2019) menciona que el propósito fundamental de este estudio fue desarrollar un modelo de perfiles de cargo basado en competencias con el fin de identificar las habilidades, aptitudes y características idóneas del personal que se considerará en el proceso de selección y en el

desarrollo del talento humano. La institución objeto de análisis es el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Déleg, ubicado en la provincia del Cañar, Ecuador. El objetivo es proporcionar directrices para mejorar el desempeño laboral del personal a partir de los resultados obtenidos. Este enfoque descriptivo tiene una combinación de enfoques cualitativos y cuantitativos, con un diseño no experimental, transversal y de campo. Se utilizaron métodos inductivo-deductivo, analítico-sintético e histórico-lógico para el análisis de datos. La recolección de datos se realizó mediante entrevistas con el jefe de talento humano y cuestionarios para el personal administrativo de la institución. Los resultados indicaron que la institución no cuenta con un modelo de perfiles basado en competencias que detalle los conocimientos, habilidades, destrezas y otras competencias necesarias para alcanzar la misión, visión, objetivos y estrategias organizacionales.

Desde un aspecto internacional, se tiene que Barrezueta & Cedeño (2022) afirmaron que el propósito de su indagación fue reconocer un patrón de elección de personal en el área de conocimiento legal en la Universidad Técnica de Manabí (UTM) que sea competente en su labor, lleve a cabo procedimientos y aspire a enriquecer el modelo de recursos humanos existente. Se efectuó un censo de información de los 40 profesionales activos en esta unidad, se estableció mediante las técnicas deductivas, correlacionales, exploratorias, descriptivas y estadísticas. Los resultados manifestaron que los nuevos miembros del departamento de ciencias jurídicas deben presentar una actitud proactiva, estar al día con los conocimientos, y tener la especialización como un requerimiento para el progreso y habilidad en la educación. Uno de los elementos del estudio propone una técnica sustentada en los resultados y factores relacionados con la administración de los recursos humanos, se considera como un componente técnico en el procedimiento de selección de personal.

Asimismo, Rivera (2019) sostiene que el propósito de su investigación fue analizar los métodos de captación y elección de empleados en la compañía Aliset, situada en la urbe de Manta - Ecuador. La metodología usada fue de carácter descriptivo, con un muestreo poblacional de 11 individuos a los que se les aplicó un instrumento de escalamiento Likert de cinco opciones de respuesta. Entre los principales hallazgos se encontró que, al no existir un adecuado proceso de reclutamiento y selección, la empresa podría estar contratando al personal sin

conocer su perfil, lo que conlleva a utilizar el azar para encontrar al candidato adecuado para el puesto, siendo esencial que la empresa tome las medidas correctivas necesarias, ya que la selección del personal adecuado puede tener un impacto en la mejora de la productividad y eficacia de la compañía.

Por otro lado, Atanda et al. (2021) manifiesta que la documentación realizada posee como fin primordial la competencia y la actitud del personal bibliotecario hacia los servicios digitales en bibliotecas universitarias nigerianas seleccionadas. A pesar del progreso en las tecnologías digitales y la inversión e investigación sustanciales en bibliotecas digitales en los países desarrollados, muchas bibliotecas universitarias de Nigeria todavía dependen en gran medida de los servicios tradicionales, que no satisfacen las necesidades de los usuarios del siglo XXI. La investigación encontró que los servicios de Internet eran el servicio digital más disponible en las bibliotecas, y la mayoría del personal tenía las habilidades informáticas necesarias. Sin embargo, el principal problema que obstaculizaba los servicios digitales era el suministro de energía inadecuado. El estudio se limitó a bibliotecas universitarias seleccionadas en el estado de Ogun, Nigeria, y se necesita más investigación sobre temas similares en otras regiones de Nigeria. Este estudio es único en el examen de la competencia profesional y la actitud del personal bibliotecario hacia los servicios digitales en las bibliotecas universitarias de Nigeria por primera vez. El documento identificó las habilidades que el personal de la biblioteca debe demostrar para usar los recursos digitales de manera efectiva en las bibliotecas para satisfacer las necesidades de información de los usuarios.

De igual forma, Škrinjarić (2022) afirma que a medida que avanza la tecnología, las empresas deben mantenerse a la vanguardia anticipando y satisfaciendo las nuevas necesidades de los consumidores. Esto requiere que adapten constantemente sus habilidades y conocimientos para mantenerse al día con las tendencias cambiantes. Este artículo analiza cómo las empresas desarrollan modelos basados en competencias para lograr esto. Discute los desafíos de definir competencias, habilidades y capacidades, medirlas y aplicarlas a contextos organizacionales e individuales. La revisión concluye que se necesita más investigación para comprender mejor el impacto de las competencias en el desempeño, especialmente en diferentes industrias y grupos de trabajadores. Esta investigación ayudaría a identificar brechas de habilidades y oportunidades para

programas de capacitación para preparar mejor a los empleados para el futuro. Al hacerlo, las empresas pueden seguir siendo competitivas y satisfacer las necesidades cambiantes de sus clientes.

Desde otra perspectiva se tiene que, Jose et al. (2022) explican que el uso de las tecnologías Healthcare 4.0 enfrenta desafíos que se han discutido en la literatura reciente. Un desafío es la falta de profesionales de la salud que estén capacitados en las competencias necesarias. Estas competencias pueden ser técnicas, metodológicas, sociales y personales, que permiten a los profesionales de la salud gestionar y adaptarse a los cambios tecnológicos. Este estudio tiene como objetivo examinar investigaciones previas sobre las competencias requeridas al adoptar tecnologías de Healthcare 4.0. El estudio siguió los procedimientos estándar para las revisiones de alcance, utilizando múltiples bases de datos y recuperando 4976 publicaciones, de las cuales se seleccionaron 51 para el análisis.

El estudio encontró que las implementaciones no clínicas de las aplicaciones de Industry 4.0 discutían con frecuencia los requisitos de competencia para adoptar Healthcare 4.0. Entre las competencias más citadas y relevantes se encuentran las habilidades técnicas, especialmente para la adopción de aplicaciones de Internet de las Cosas (IoT). El estudio concluye que las organizaciones de atención médica priorizan las tecnologías de detección y comunicación, mientras que las competencias para el manejo de las tecnologías utilizadas para el procesamiento y la actuación no son tan frecuentes en la literatura.

En relación con el marco teórico de este estudio, apoyamos la investigación de los conceptos fundamentales de las variables. Se iniciará con la variable Selección de personal:

De acuerdo con De Ansorena (2018), la selección de personal es una diligencia organizada y proyectada que capta las peculiaridades propias de un conjunto de sujetos predictivos. Por otro lado, Chiavenato (2018) indica que este es el proceso de decidir si contratar o no a un candidato para un puesto. Por último, se destacan las dimensiones de la Selección de personal, siendo la primera dimensión considerada el (a) Reclutamiento del personal. Según Chiavenato (2018), este es una agrupación de técnicas y procedimientos destinados a colocar postulantes potencialmente competentes para puestos dentro de una organización. Se muestran los indicadores que la condescienden: (a.1) Reclutamiento interno,



que es el proceso mediante el cual se reclutan candidatos potenciales adecuados para coincidir con perfiles y cubrir rangos o vacantes, según Llanos (2018). La segunda es el (a.2) Reclutamiento externo, que se lleva a cabo cuando la compañía pretende llenar un puesto con personas del exterior, según Chiavenato (2018).

Como segunda dimensión tenemos a la (b) Evaluación del personal, según Byars & Rue, (2018) nos dice que el proceso de determinar cómo se debe hacer el trabajo y comunicarlo a los empleados. De esta manera se muestran los indicadores que la acceden: (b.1) Psicológica, hace uso de herramientas puntuales que permiten identificar los rasgos de personalidad, (Anastasi & Urbina, 2018). El segundo indicador es el (b.2) Conocimiento, es un sólido sistema de gestión del conocimiento que le ayuda a alcanzar los objetivos estratégicos de la empresa. (Briceño & Bernal, 2018).

En cuanto a la tercera dimensión, se encuentra la (c) Contratación, que satisface las necesidades de las organizaciones que han sido seleccionadas por aquellas que tienen las mejores posibilidades de ganar el puesto, según Alles (2019). Los indicadores incluyen: (c.1) Tipo de contrato, que son ejemplos de contratos que las empresas de servicios de inversión utilizan para formalizar sus relaciones con sus clientes, según Serrano (2018); y (c.2) Tipo de remuneración, donde la cantidad fija acordada por las partes se considera como pago por el trabajo realizado por el trabajador, según Barquero (2018).

Y para finalizar tenemos a la cuarta dimensión que es la (d) inducción, este es un proceso estructurado diseñado para familiarizar a los nuevos empleados con la estructura, funciones y unidades de trabajo de la organización. (Bohlander, Snell, & Morris, 2018). Se mencionan los siguientes indicadores: (d.1) Información de la empresa, conocer la situación de la empresa y ayudar a analizar tu estrategia utilizadas para su correcto funcionamiento. (EAE, 2018), y como segundo indicador tenemos el (d.2) Puesto de trabajo consiste en un conjunto de tareas que una organización debe desarrollar para alcanzar sus metas. (Mondy & Noe, 2018)

En lo que concierne a las teorías asociadas a la variable Competencia laboral, Spencer & Spencer, (2018), nos dice que es la capacidad de los trabajadores para administrar adecuadamente sus propios conocimientos, habilidades y capacidades en el desempeño de sus tareas asignadas. Finalmente, Palmar & Valero, (2018) nos dice que está cedida por los contenidos profesionales

las mismas que son destrezas que conserva el colaborador con el propósito de observar el potencial

En esta situación se detallan las dimensiones de la Competencia profesional, como primera dimensión encontramos a la (a) Motivación laboral, Robbins & Judge (2017) afirman que la motivación laboral es una agrupación de fenómenos que satisfacen las necesidades primarias de una persona. Los indicadores que lo componen se presentan a continuación: (a.1) Motivación intrínseca, Bisquerra, (2018), nos dice que Relativo a las emociones relacionadas con el crecimiento y desarrollo personal. Por otro lado, el segundo indicador es la (a.2) Motivación extrínseca, según Fishman, (2017), Es el deseo de actuar de una manera particular impulsado por distinciones externas que pueden aceptarse en el punto de acción.

De igual forma, como segunda dimensión tenemos las (b) Capacidades laborales es el incremento de conocimientos y destrezas que se utiliza para realizar adecuadamente una fija actividad en el trabajo. (Cuesta, 2018). Entre los indicadores tenemos: (b.1) Orientación al logro, es una transformación de renovación que beneficia trabajar en función a los resultados. (Chiavenato, 2018), el segundo indicador tenemos el (b.2) Compromiso laboral, es un estado mental que determina una correlación entre el colaborador y la compañía. (Meyer, Allen & Smith, 2018)

Por consiguiente, como tercera dimensión tenemos el (c) Desempeño laboral, es la firmeza de metas la cual acrecienta la conducta y hay un incremento el desempeño. (Robbins, 2019). Para eso se indica los siguientes indicadores: (c.1) Capacidades personales, son aquellas que representan a una persona en la vida personal y competitiva. (Gismero, 2018). Y por último indicador tenemos la (c.2) capacidad de trabajo en equipo, es una posibilidad necesaria con el propósito de alcanzar las metas propuesta

### **III. METODOLOGÍA**

Desde el contexto de Bernal (como cito Cansino, 2018) se desarrollarán contextos formales de la verdad demostradas en la ciencia, la metodología y sus procedimientos de que describen a las teorías y herramientas confiables y válidas para medir las variables en estudio haciendo referencia a las teorías demostradas para así aportar con la sociedad.

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1. Tipo de investigación**

El método empleado es un enfoque cuantitativo y fue un problema de programación estandarizado, estos datos se presentarán numéricamente y se analizarán utilizando métodos estadísticos. (Hernández & Mendoza, 2018).

En el caso de Hernández & Mendoza (2018), la investigación es aplicada, porque investiga temas particularmente complejos y busca respuestas a ciertas preguntas.

##### **3.1.2. Diseño de investigación**

El modelo analítico es asociativo porque busca conexiones entre los factores utilizados para elegir al personal y sus competencias profesionales. Esto indica que ambas variables están conectadas al cambiar una afecta a la otra. (Hernández, 2018).

Asimismo, tiene un diseño transversal, ya que el estudio se realiza en ese momento exacto y se define como un contexto, poseyendo en cuenta que su intención es explicar las variables. (Hernández, 2018).

#### **3.2 Variables y operacionalización**

##### **Definición de Selección de personal**

Tomaremos como fundamento teórico a De Ansorena, (2018) nos dice que la selección de personal Esta actividad estructurada y planificada permite la recopilación, evaluación e identificación de las características personales de un grupo de solicitantes.

##### **Definición operacional**

Esta variable se medirá el cuestionario sobre Selección de personal 30 ítems y 4 dimensiones, según Chiavenato que los clasifica como: (i) Dimensión Reclutamiento del personal: Sostiene que es un conjunto de técnicas y

procedimientos que atrae a candidatos potencialmente calificados y ocupan un puesto. (ii) Dimensión Evaluación del personal: Byars & Rue, (2018) es un asunto consignado a establecer y notificar a los trabajadores su desempeño laboral. (iii) Dimensión Contratación del personal: Alles, (2019) nos dice que Esta es una actividad de categorización que selecciona aquellos que ofrecen mayor oportunidad de adaptarse a los puestos ofrecidos para satisfacer las necesidades de la organización. (iv) Dimensión Inducción del personal: Según Bohlander, Snell, & Morris (2018), nos dice que Este es el proceso formal de presentar a un nuevo empleado a la organización, sus funciones y unidades de trabajo.

Así mismo los Indicadores: Reclutamiento interno, reclutamiento externo, prueba psicológica, prueba de conocimiento, tipo de contrato, tipo de remuneración, información de la empresa y el puesto de trabajo. Teniendo a la medición de Likert que mostrará una escala de tipo ordinal, ya que se concederá los datos catalogados y sistemáticos los cuales se mostrarán con la técnica de la encuesta que se ejecutará a los empleados del laboratorio Regional

### **Definición de la Competencia profesional**

Según Spencer & Spencer, (2018), nos dice que es la capacidad que tiene el empleado de administrar eficazmente los conocimientos que posee para llevar a cabo las tareas que se especifican en el trabajo que realiza.

### **Definición operacional**

Para la revisión de esta variable se evaluará mediante del cuestionario sobre Competencia profesional el cual se conforma por 30 Ítems y tiene 3 dimensiones según Robbins & Judge, (2017) que integran de la siguiente manera: (I) Dimensión Motivación profesional, conceptualiza que nos indica que la motivación laboral consiste en un grupo de fenómenos que dan lugar a una variedad de acciones que satisfacen las necesidades básicas de una persona y la impulsan a lograr mejores resultados dentro de los límites de las metas organizacionales, (ii) Dimensión Capacidades profesionales: tenemos a Cuesta, (2018), que nos dice que es el aumento de las habilidades y conocimientos necesarios para llevar a cabo correctamente una tarea específica en el trabajo., (iii) Dimensión Desempeño laboral: como sostiene Robbins, (2019) nos dice que es la firmeza de metas la cual acrecienta la conducta y hay un incremento el desempeño.

Los Indicadores son: Motivación intrínseca, motivación extrínseca,

orientación al logro, compromiso laboral, capacidades personales, capacidad de trabajo en equipo. Teniendo a la medición de Likert que mostrará una escala de tipo ordinal, ya que se concederá los datos catalogados y sistemáticos los cuales se mostrarán con la técnica e la encuesta que se ejecutará a los empleados del laboratorio Regional.

### **3.3 Población, muestra y muestreo y unidad de análisis**

#### **3.3.1. Población:**

Es una agrupación perfectamente compuesto y coinciden entre sí por congruencia o especificidad similar. (Hernández et al, 2018). La población del estudio quedó compuesta por 26 del personal del laboratorio Salud Pública DIRESA

#### **3.3.2. Muestra:**

Según Grande, (2019) define qué es un artículo que puedes elegir. Puede coincidir o no con la unidad de población. Por ser una muestra pequeña se tomará en cuenta a la muestra censal la cual estuvo constituido por la misma población de 26 del personal del laboratorio Salud Pública DIRESA

#### **3.3.3. Muestreo:**

Por su parte, Hernández, (2018), precisa el muestreo como un grupo de diligencias llevadas a cabo para investigar cómo se distribuyen las diferentes razas en la población en su conjunto.

#### **3.3.4. Unidad de análisis:**

Según Hernández (2018) una unidad de análisis se define como una estructura categórica capaz de responder preguntas formuladas sobre problemas prácticos y preguntas de investigación. En la investigación estuvo conformada por los empleados del laboratorio Salud Pública DIRESA

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnica:**

Manipula metodologías de investigación que nos permiten recopilar información fundamental de varias partes interesadas en la tesis del autor. De igual forma, la capacidad de interactuar directa o indirectamente con personas que exhiben conductas destacables para el estudio. (Palella & Martins, 2018).

#### **Instrumento:**

El cuestionario lo usaré para la investigación. Esta es una lista de preguntas cuidadosamente elaborada que le permitirá obtener información sistemática y

ordenada sobre el tema en estudio. Las investigaciones también son clave para obtener los datos y las pruebas necesarios para las investigaciones. (Palella & Martins, 2018).

Los medios utilizados fueron cuestionarios destinados a la obtención de datos mediante el procesamiento de una lista de preguntas elaboradas que fueron enviadas y dirigidas a los empleados para su respuesta, en respuesta a la escala Likert: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni de acuerdo ni desacuerdo (3), De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5).

### **Validación por expertos**

La confirmación de este trabajo de averiguación es verificada por tres expertos para cada variable examinada. También cumplen con todos los requisitos profesionales y tienen las calificaciones y la experiencia necesarias

### **3.5 Procedimientos**

Después de haber planteado las bases teóricas dentro del método, se procedió a la aplicación de dichas técnicas de forma contextual al caso a investigar, se comenzó por señalar los pasos a seguir en cada una de las técnicas, de como se va a hacer, como se va a trabajar y con quienes, así como el planteamiento de los instrumentos de medición, la entrevista y discusión según sea el caso

### **3.6 Método de análisis de datos**

El método manejada para la recaudación de datos fue una encuesta y la herramienta de medición fue un cuestionario virtual, este instrumento permaneció anónimo para los empleados seleccionados.

Posteriormente, utilizando los datos obtenidos, se procesa examinando la información obtenida, considerando imparcialmente los criterios evaluados según la escala de Likert, y con la serie de enunciados de preguntas planteadas en que se procesó en función del grado de desacuerdo o concordancia. instrumento. Durante la fase de redacción, utilizamos Excel para cuadrar la información obtenida. Confiamos completamente en toda la información, incluidos los datos de muestra, preparamos la base de datos y luego pasamos a la fase de inferencia utilizando IBM SPSS. Esto me permitió crear un análisis utilizando tablas de frecuencia para explicar los datos. También proporcionó gráficos para cada pregunta sobre las variables y sus dimensiones con histogramas.

Finalmente, realizamos un análisis correspondiente de las dos variables

utilizando el coeficiente de correlación de Pearson. De igual manera para las tres dimensiones de la primera y segunda variable. Como las variables de nuestro estudio son de entorno cualitativa y de base ordinal, elaboramos y comentamos los resultados en la cuarta sección de este estudio.

Estadística Descriptiva: Usa tablas de frecuencia para medir variables y dimensiones. Descripción de los resultados de la aplicación del instrumento con cada análisis clave. Levin & Levin (2018) explican que las estadísticas tienen fuertes fundamentos matemáticos de computación y automatización infinita, lo que requiere herramientas de información para facilitar la gestión.

### **3.7 Aspectos éticos**

La actual información se efectuó de acuerdo con las normas establecidas en la publicación del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo. Contiene. Principios como la autonomía, la claridad,

Para Domingo, (2018), los códigos éticos en investigación exigen normas y estándares que den sentido a la propia investigación, autorregulen los conocimientos adquiridos o comunicados.

Morales (2018) La ética es una característica especial que muestra seriedad en todos los estudios al citar referencias, y discutiblemente transparencia en el manejo de la información,

Finalmente, destacamos que se mantendrá la confidencialidad para proteger el anonimato de los trabajadores entrevistados y cualquier otra información que pueda dañar su imagen y de la agencia (Valducea, 2019)

Por lo tanto, se garantizará que el proyecto está libre de plagio y es completamente original con la declaración de autenticidad del autor y el consultor. Además, otro aspecto importante es que se aplica el modelo APA, por lo que se respeta la información de libros. (Baca, 2018).

Finalmente, destacamos que se mantendrá la confidencialidad para proteger el anonimato de los empleados entrevistados y cualquier otra información que pueda dañar su imagen y la de la empresa (Valducea, 2019).

#### IV. RESULTADOS

##### Resultados descriptivos

**Tabla 1**

Representación de la Selección de personal y Competencia profesional de los colaboradores

		Competencia Profesional			Total
		Baja	Media	Alta	
Selección del personal	Baja	3,8%			3,8%
	Media		42,3%	7,7%	50,0%
	Alta			46,2%	46,2%
Total		3,8%	42,3%	53,9%	100,0%

Figura 1

*Histograma de la Selección de personal y Competencia profesional de los colaboradores*



**Nota:** Puede observarse en la tabla 1 y figura 1 de los 26 participantes encuestados se obtuvo los siguientes resultados el 3.6% nivel bajo, después se consiguió un moderado medio de 42.3% y el 46.2% que es alto respectivamente



## Determinar la relación entre la Selección de personal y la Motivación laboral de los colaboradores del laboratorio

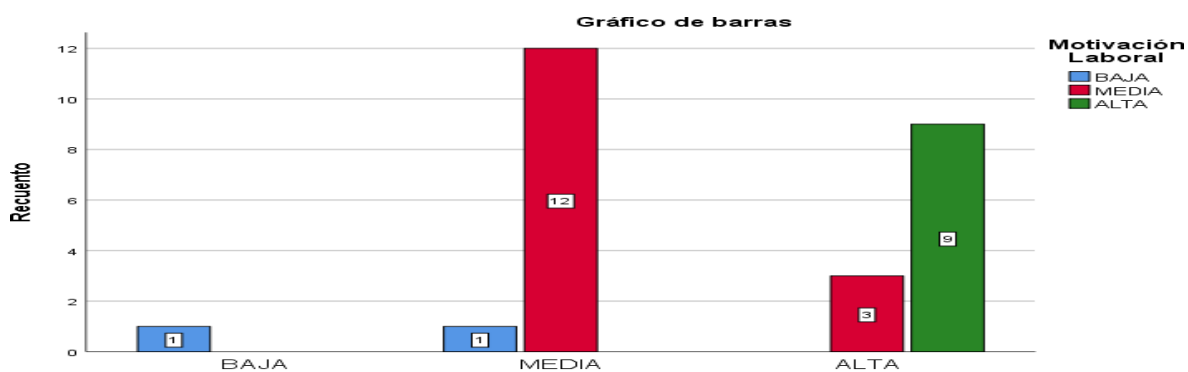
**Tabla 2**

Representación de la Selección de personal y la dimensión motivación laboral de los colaboradores

		Motivación Laboral			Total
		Baja	Media	Alta	
Selección del personal	Baja	3,8%			3,8%
	Media	3,8%	46,2%		50,0%
	Alta		11,5%		46,2%
				34,6%	
Total		7,7%	57,7%	34,6%	100,0%

**Figura 2**

Histograma de la selección de personal con la dimensión motivación laboral de los colaboradores



**Nota:** Puede observarse en la tabla 4 y figura 2 de los 26 participantes encuestados se obtuvo los siguientes resultados el 3,8% nivel bajo, después se adquirió un habitual medio de 48,2% y el 34,6% que es alto respectivamente

**Determinar la relación entre la Selección de personal y las Capacidades laborales de los colaboradores del laboratorio**

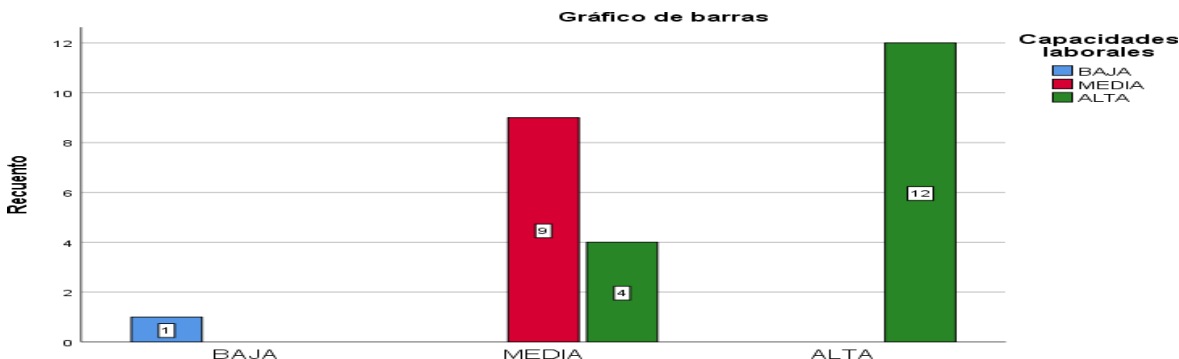
**Tabla 3**

Demostración de la selección de personal con la dimensión capacidades laborales de los colaboradores

		Capacidades laborales			Total
		Baja	Media	Alta	
Selección del personal	Baja	3,8%			3,8%
	Media		34,6%	15,4%	50,0%
	Alta			46,2%	46,2%
Total		3,8%	34,6%	61,6%	100,0%

**Figura 3**

Histograma de la Selección de personal y la dimensión capacidades laborales de los colaboradores.



**Nota:** Puede observarse en la tabla 5 y figura 3 de los 26 participantes encuestados se obtuvo los siguientes resultados el 3,8% nivel bajo, después se alcanzó un moderado medio de 34,6% y el 46,2% que es alto respectivamente

**Determinar la relación entre la Selección de personal y el Desempeño laboral de los colaboradores del laboratorio**

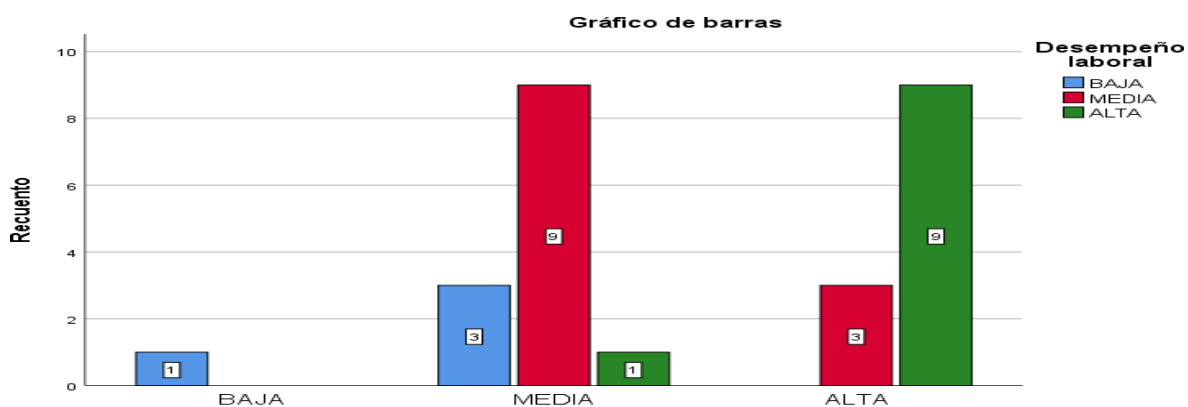
**Tabla 4**

Demostración de la Selección de personal con la dimensión Desempeño laboral de los colaboradores.

		Desempeño laboral			Total
		Baja	Media	Alta	
Selección del personal	Baja	3,8%			3,8%
	Media	11,5%	34,6%	3,8%	50,0%
	Alta			34,6%	46,2%
			11,5%		
Total		15,4%	46,2%	38,4%	100,0%

**Figura 4**

Histograma de la Selección de personal con la dimensión Desempeño laboral de los colaboradores



**Nota:** Puede observarse en la tabla 7 y figura 4 de los 26 participantes encuestados se obtuvo los siguientes resultados el 3,8% nivel bajo, después se consiguió un aceptable medio de 34,6% y el 34,6% que es alto respectivamente

## Prueba inferencial

Tabla 5:

Prueba de normalidad Kolmogórov - Smirnov

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Selección de personal	,306	26	,000	,637	26	,000
Competencia Profesional	,343	26	,000	,649	26	,000
Motivación Laboral	,326	26	,000	,767	26	,000
Capacidades Laborales	,383	26	,000	,637	26	,000
Desempeño Laboral	,245	26	,000	,660	26	,000

**Nota:** En la tabla 9 Los procesos de datos observados por SPSS conducen a resultados de distribución normal para las variables de estudio con las dimensiones correspondientes. Es por esto que encontramos que la muestra resultante está conformada por 26 trabajadores del instituto comunitario de salud DIRESA Cajamarca. De manera similar, podemos representar dos pruebas de distribución normal. Kolmogórov y Shapiro se eligen especialmente especificando el tamaño de la muestra, pero cuando la muestra es menor de 50, mediante el uso de la prueba de Shapiro muestra un nivel de significación de menos del 5%, por lo que el manejo confirma que es por esto que las variables aleatorias no son distribuidas normalmente, lo que implica que en este estudio se trataron pruebas no paramétricas.

**Determinar la relación entre la Selección de Personal y la Competencia Profesional de los colaboradores del laboratorio Regional de la Salud Pública DIRESA, Cajamarca, 2022**

**Tabla 6**

Correlación entre la Selección de Personal y la Competencia Profesional de los colaboradores del laboratorio Regional de la Salud Pública DIRESA, Cajamarca, 2022.

		Selección de Personal	Competencia profesional
Rho de Spearman	V1	Coeficiente de correlación	,873**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	26
	V2	Coeficiente de correlación	,873**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	26

**Nota:** Según el análisis de correlación de Rho de Spearman se ha encontrado que el valor es de 0,873 resultado que revela que hay una correlación positiva alta y se visualiza que la significancia bilateral es 0,000 esto muestra que la relación es significativa

### Prueba de hipótesis específica 1:

**Ha:** Existe correlación significativa entre la Selección de personal y la Motivación laboral de los colaboradores del laboratorio Regional de la Salud Pública DIRESA, Cajamarca, 2022

**Tabla 7**

Nivel de correlación de la Selección de personal con la Motivación laboral de los colaboradores del laboratorio

		SELECCIÓN DE PERSONA	MOTIVACIÓN LABORAL
Rho de Spearman	V1. D1	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,805**
		N	26
	V1. D1	Coeficiente de correlación	,805**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	26

**Nota:** Según el análisis de correlación de Rho de Spearman se ha encontrado que el valor es de 0,805 resultado que revela que hay una correlación positiva alta y se visualiza que la significancia bilateral es 0,000 esto muestra que la relación es significativa

### Prueba de hipótesis específica 2:

Ha: Existe correlación significativa de la Selección de personal y las Capacidades laborales de los colaboradores del laboratorio Regional de la Salud Pública DIRESA, Cajamarca, 2022

**Tabla 8**

Nivel de correlación de la Selección de personal con la dimensión Capacidades laborales de los colaboradores del laboratorio

		Selección de Personal	Capacidades Laborales	
Rho de Spearman	V1. D2	Coeficiente de correlación	1,000	,762**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	26	26
	V1. D2	Coeficiente de correlación	,762**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	26	26

**Nota:** Según el análisis de correlación de Rho de Spearman se ha encontrado que el valor es de 0,762 resultado que revela que hay una correlación positiva alta y se visualiza que la significancia bilateral es 0,000 esto muestra que la relación es significativa

### Prueba de hipótesis específica 3:

Ha: Existe correlación significativa de la Selección de personal y el Desempeño laboral de los colaboradores del laboratorio Regional de la Salud Pública DIRESA, Cajamarca, 2022

**Tabla 9**

Nivel de correlación de la Selección de personal con el Desempeño laboral de los colaboradores del laboratorio

		Selección de Personal	Capacidades Laborales
Rho de Spearman	V1. D3	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,730**
		N	,000
		26	26
	V1. D3	Coeficiente de correlación	,730**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
		26	26

**Nota:** Según el análisis de correlación de Rho de Spearman se ha encontrado que el valor es de 0,730 resultado que revela que hay una correlación positiva alta y se visualiza que la significancia bilateral es de 0,000 esto muestra que la relación es significativa



#### IV. DISCUSIÓN

En el apartado abarcaremos los resultados obtenidos para comparar con nuestros antecedentes el cual permitirá demostrar los supuesto planteados en esta investigación para el cual utilizaremos los datos descriptivos e inferenciales recolectados con los instrumentos que fueron validados y verificados por una prueba piloto el nivel de confiabilidad, se procedió luego ha analízalos con los respectivos resultados de las tablas para interpretar las teorías obtenidos.

A partir de la tabla 6 visualizamos el nivel significativo menor a 0.005 lo que confirma un comportamiento inusual. La cual corresponde a una estadística no paramétrica determinada por muchos estadísticos distribución de regresión ordinal la cual permite comprobar la hipótesis alcanzado en la investigación un valor de Spearman ,873\*\*.

Esta información confirma lo señalado por Spencer & Spencer, (2018), ya que nos dice que la Competencia profesional es la capacidad de los trabajadores para administrar adecuadamente sus propios conocimientos, habilidades y capacidades en el desempeño de sus tareas asignadas. Es por eso porque la Competencia profesional también es un conjunto integrado de habilidades, conocimientos con el propósito de desempeñar un empleo específico para poder así desarrollar determinadas actividades profesionales. De esta forma, se obtuvo un Rho = 873\*\*, declarando que las variables de investigación hay una correlación alta.

Mientras si bien se muestra del SPSS V. 26.0 que la selección de personal mantiene una fuerte asociación positiva con la motivación porque pudimos lograr un Rho de Spearman de 0,80 para indicar que la distribución es anormal, lo que requiere el uso de un método estadístico no paramétrico conocido como regresión ordinal para probar la hipótesis

Esta exploración atestigua lo sobresaliente por Navarrete, (2018) hallando que el Motivación laboral es alta, porque si un trabajador siente que la compañía se preocupa por su prosperidad, mejora su compromiso y su implicancia hacia la organización. En efecto, se obtuvo un Rho = 0.788, indicando que la Motivación laboral tiene correlación con la Selección de personal.

Aportado por Zurita et al. (2022) le damos el respaldo y llegamos a la conclusión que resalta que existe correlación entre la selección de personal con las competencias del perfil ya que son indispensables para ocupar cargos en el sector de salud. A unimos con su teoría que el personal que lidera debe de contar con liderazgo competente y especializado para la comunidad sienta satisfacción y así poder generar la cadena de valor de desarrollo sostenible. Teniendo en cuenta que su desarrollo de su investigación fue de tipo aplicado, no experimental, y recogida en un solo momento su objetivo fue la correlación de sus variables, con una muestra de 52 directivos de la Red de Salud de la ciudad de Tarma. Lo que dio como resultado un  $p=0.002$  y un valor de estadístico de Rho de Spearman de  $r=0.430$  mientras que nuestra investigación obtuvo el doble de correlación con mayor significancia, quedando demostrado que nuestra investigación aportara con seguridad a tener en cuenta las estrategias que planteamos para el aporte de la investigación.

En cuanto a la hipótesis específica 1, encontramos una asociación significativa entre la motivación laboral de los colaboradores y la selección de personal en DIRESA, un instituto regional de investigación en salud pública en Cajamarca. Esto también fue confirmado por los resultados obtenidos del coeficiente de Spearman ( $\rho = 0$ ). Existe una alta correlación de la motivación laboral y las variables de selección de personal, indicando que la motivación laboral es alta.

Además de los resultados logrados el software SPSS v. 25 en la tabla 7 indica que las Capacidades laborales sostiene una asociación positiva alta con la Selección de personal porque obtuvieron un Rho de Spearman de 0,762.

Esta averiguación asevera afirma por Cancino, (2018), hallando que las Capacidades laborales es alta, porque la capacidad laboral es importante ya que ayuda a ver las habilidades profesionales y las sociales del trabajador con el propósito de crear un buen clima de trabajo para así aumentar la productividad.

Según la investigación en la hipótesis específica 2, se demostró que existe una correlación significativa entre la Capacidades laborales y la Selección de personal de los colaboradores de la investigación. De esta forma se aseveró el

resultado obtenido en el coeficiente de Spearman ( $\rho = 0$ ), con un nivel de significancia menor ( $p = 0.000 < 0,05$ ). demostrando que coexiste una correlación positiva alta de la dimensión Capacidades laborales y la Selección de personal, lo cual manifiesta que, a una mejor Capacidad laboral hará que el trabajador tenga en mente lo que quiere conseguir, pero para eso lo debe desarrollar de manera entusiasta para poder así conseguir sus objetivos,

Esto ampara analogía de Cuesta, (2018), alegando que las Capacidades laborales va en incremento de conocimientos y destrezas que se utiliza para realizar adecuadamente una fija actividad en el trabajo. Finalmente, De Ansorena (2018), nos dice que la selección de personal es una diligencia constituida que ayuda a determinar a futuro las peculiaridades particulares.

Adicionalmente los resultados conseguidos a través del uso del software SPSS v. 25 en la tabla 9 indica que el Desempeño laboral sostiene una asociación positiva alta con la Selección de personal porque adquirieron un Rho de Spearman de 0,730, asimismo se alcanzó una sigma bilateral menor a 0.05 demostrando que la distribución es anormal, lo que simboliza que usa una estadística no paramétrica conociéndose como regresión ordinal para probar la hipótesis, manifestando que el Desempeño laboral es alta.

Esta información afirma lo indicado por Manco, (2018), encontrando que el Desempeño laboral es alta, porque cada trabajador en la empresa debe medir el nivel de competitividad dentro de la organización con la finalidad de demostrar eficiencia en su puesto de trabajo. Asimismo, se obtuvo un  $\rho = 0,730$ . indicando que el Desempeño laboral está correlacionada con la Selección de personal.

Según este estudio la hipótesis específica 3, se demostró que preexiste una correlación significativa entre el Desempeño laboral y la Selección de personal de los colaboradores del laboratorio Regional de Salud Pública DIRESA, Cajamarca, 2022. De esta forma se afirmó que el resultado obtenido en el coeficiente de Spearman ( $\rho = 0$ ), con un nivel de significancia menor ( $p = 0.000 < 0,05$ ). Cabe resaltar que Škrinjarić (2022) a medida que se va avanzando las compañías van implementando nuevos conceptos de su innovación y por lo tanto genera un impacto total sobre sus avances lo cual indica que las gestiones de la actualidad

aplican nuevas estrategias para alcanzar la competitividad en el mercado laboral ya que deben estar a la vanguardia para buscar ser los primeros en el impacto y la satisfaciendo de las nuevas tendencias para los cambios de acuerdo a las necesidades del consumidor por el cual el cambio que se ha podido tener hoy en día es la atención de las citas médicas de las colas inmensas a tempranas horas a llamadas que retardaban horas hoy en día se demuestra que estas pueden hacerse a través de una plataforma con el ingreso de las plataformas digitales de atención. de los consumidores.

Es por ello que los profesionales hoy en día deben tener la capacidad de desenvolverse en los avances tecnológicos y tener las capacidades de poder resolver algún tipo de problema en el área es por ello que se requiere la experiencia en otros casos semejantes para asumir una responsabilidad y no solo tener conocimiento si no también praxis en el caso del área el cual requiere habilidades y conocimientos para mantenerse al día con las tendencias cambiantes. A lo expuesto se aporta que permitirá identificar brechas de habilidades y oportunidades para talleres reforzando así los conocimientos para contar con colaboradores para el futuro. Al hacerlo, las empresas pueden seguir siendo competitivas y satisfacer las necesidades cambiantes de sus clientes.

## V. CONCLUSIONES

Primero: Se estableció que la Selección de personal está relacionada de forma positiva alta con la Competencia profesional de los colaboradores de la unidad en estudio el cual se llega a demostrar que es importante realizar una buena selección del personal para poder medir que el perfil que se busca para el puesto es de gran importancia para alcanzar los objetivos estratégicos ya que a través de sus conocimientos y experiencias en el largo de su trayectoria a podido generar conocimiento y la probabilidad de contribución para la innovación , avance y alcance de poder ser más competitivos en el mercado.

Segundo: Se determinó que la Motivación de los empleados se correlacionó significativamente con la Selección de personal del laboratorio. De acuerdo con los resultados tienen un margen de error de 0,05. Por lo que se concluye que si los trabajadores en tan perennemente motivados al trabajo e identificados con la empresa esta alcanzar el objetivo trazado. Por lo que es importante siempre el reconocimiento de su esfuerzo.

Tercero: Eventualmente fue posible demostrar que la Capacidad laboral si correlacionó positivamente y significativamente con la Selección de personal de los colaboradores del laboratorio. Esto se debió que el resultado fue 0,000 menos que el margen de 0,05. La Capacidad laboral es importante ya que aquí el trabajador sabe sus funciones y que además hace que sean capaces de busca soluciones y tomar una decisión adecuada ante cualquier adversidad. Dentro de su proceso de inducción cabe resaltar que se le debe de dar las alternativas para su desarrollo profesional y crecimiento en la empresa.

Cuarto: Finalmente quedó claro que el Desempeño de los trabajadores en el trabajo correlacionó positivamente con la Selección de personal realizada por los colaboradores, aquí al trabajador se debe medir las capacidades y habilidades con el propósito de orientarlos y así crecer profesionalmente.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Primero: Se alienta al gerente general para plantear al área de RH tomar en cuenta estrategias para contribuir con las metas del establecimiento mejorando constantemente su desarrollo profesional, generando agentes internos y externos para buscar la satisfacción en la atención. Esto tiene un efecto inmediato en el nivel de atención necesario para tratar a los pacientes que visitan este laboratorio.

Segundo: Se recomienda al Jefe del área de RH de la unidad en estudio, que organice capacitaciones continuas motivando al trabajo en equipo para mejorar la productividad del personal del laboratorio planteando un reconocimiento monetario o significativo para generar una cadena de valor que diferencie al personal. Generando niveles de eficiencia como parte clave para operar con agilidad, eliminando las barreras internas y se orienten en relación con su paciente que son claves, es decir también con los clientes, socios, proveedores y empleados.

Tercero: Se sugiere a Jefe de RH, a crear espacios donde se pueda compartir y colaborar información, así como desarrollar actividades que mejoren las relaciones interpersonales entre los colaboradores, son objetivos fundamentales del Instituto. Los empleados trabajan arduamente para lograr una selección de personal y competencia profesional de primer nivel para que puedan mejorar continuamente su trabajo.

Cuarto: Se recomienda al gerente que le recomiende al Jefe de RH, utilizar programas de formación adecuados para perfeccionar las competencias de los distintos perfiles de personal para el área público para que cumpla con los requisitos del perfil del puesto y pueda innovar su área.

## REFERENCIAS

- Aguija, M., & Guija, R. (2019). Metodología de la Investigación científica. Lima: Guigraf E.I.R.L.
- Arcia, L. (2018). Evaluación del comportamiento organizacional. Obtenido de Universidad de Cartago: <http://goo.gl/5m56nz>
- Alonso, P., Moscoso, S., & Cuadrado, D. (2018). Procedimientos de selección de personal en pequeñas y medianas empresas españolas. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 31(2), 79-89. doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2015.04.002>
- Atanda, A.D., Owolabi, K.A. and Ugbala, C.P. (2021), "Professional competence and attitudes of library personnel towards digital services in selected university libraries in Nigeria", *Digital Library Perspectives*, Vol. 37 No. 3, pp. 209-222. <https://doi.org/10.1108/DLP-08-2020-0076>
- Barba, M. (2018). Diagnóstico de Competencia Gerenciales en Empresas y Univeridad de Morelos. Mexico. Obtenido de <http://www.bib.uia.mx/tesis/pdf/015350/015350.pdf>
- Barrezueta, M. M., & Cedeño, E. A. P. (2022). Modelo de selección del personal en el departamento de ciencias jurídicas, Universidad Técnica de Manabí. *ECA Sinergia*, 13(1), 102-111. [https://doi.org/10.33936/eca\\_sinergia.v13i1.4071](https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v13i1.4071)
- Cancino, A. (2018). Selección de Personal e inserción laboral. (Tesis para optarel grado de Magister). Universidad Rafael Landívar.
- Catalano, A. a. (2018). Basado en Normas de Competencia laboral (1ra ed.). Argentina: Banco Interamericano de Desarrollo. Obtenido de [http://www.ilo.org/public//spanish/region/ampro/cinterfor/publ/dis\\_curr/index.htm](http://www.ilo.org/public//spanish/region/ampro/cinterfor/publ/dis_curr/index.htm)
- Chiavenato, I. (2018). Administración de Recursos Humanos. (5ta Ed.), Colombia: Editorial Nomos S.A.
- Concepción, D. (2019, Abril 5). Chile: 20% de trabajadores no recibe feedbacksobre

desempeño.

From

<https://www.diarioconcepcion.cl/economiaynegocios/2019/04/05/chile-20-de-trabajadores-no-recibe-feedback-sobredesempeno.html>

De Ansorena A, (2018). 15 Pasos para la selección de Personal. Editorial Paidós

Diario Gestión (2018). Desarrollo y Gestión del Talento, un problema mayor para Latinoamérica: <https://n9.cl/qe56>

Dessier; A & VALERA, O. (2018). El desempeño de los individuos en las organizaciones. Caracas: Ediciones IESA

Domingo, A. (2018). *Ética de la investigación: Éticas Aplicadas*. Herder Editorial.

Forastieri (2018). Condiciones de Trabajo, Seguridad y Salud. Oficina Regional para Centroamérica, Haití, Panamá y República Dominicana. OIT.

Furxhi, G. (2021). Employee's Resistance and Organizational Change Factors. European Journal of Business and Management Research. Obtenido de: <https://www.ejbm.org/index.php/ejbm/article/view/759>

Goode Hatt, W. (2018). Métodos de investigación Social. Mexico: Editorial F. Trillas S.

Grande, I. A. (2018). Fundamento y Técnicas de Investigación Comercial. (D. Edición, Ed.) Madrid: Esic. Obtenido de: [sgfm.elcorteingles.es/SGFM/dctm/MEDIA02/.../08/001065241907481\\_.Pdf](https://sgfm.elcorteingles.es/SGFM/dctm/MEDIA02/.../08/001065241907481_.Pdf)

Guzmán, H. L., Paternina, S. C., & Flórez, M. G. (2020). La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia y la eficacia organizacional. *Saber, ciencia y libertad*, 15(1), 83-94. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2020v15n1.6291>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2018). "Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta". Ciudad de Mexico: Mc Graw Hill Education.



- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas: cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill educación. Obtenido de: <http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1292>
- Huff, D. y Geis, I. (2018). *How to lie with Statistics*. Nueva York: W. W. Norton.
- Kumar, S., & Saranga, H. (2017). Sustainable supply chains for supply chainsustainability: 56(17), 5820-5835.  
doi:<https://doi.org/10.1080/00207543.2018.1456695>
- Jose, A., Tortorella, G. L., Vassolo, R., Kumar, M., & Mac Cawley, A. F. (2022). Professional competence and its effect on the implementation of healthcare 4.0 technologies: scoping review and future research directions. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(1), 478. <https://doi.org/10.3390/ijerph20010478>
- Levin, J. y Levin, W. (2018). *Fundamentos de Estadística en la Investigación Social*. México: Oxford University Press.
- López, J. y Pesantez, H. (2018). El proceso de reclutamiento y selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del municipio de Pujili.
- Ludeña, L. Silva, A. Aramayo, C. Lescano, L. (2018). *Guía Metodología de Identificación y Normalización de Competencias Coneaces (Primera ed.)*. Lima. Obtenido de: <http://www.coneaces.gob.pe>
- Mathison, L., Gándara, J., Primera, C., & García, L. (2022). Innovación: factor clave para lograr ventajas competitivas. *Revista Negotium*, (7), 46-83.  
DOI: <http://doi.org/10.5281/zenodo.498720>
- Manco, C. (2018). *Reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral*. (Tesis para optar el grado de Maestra en Gestión Pública). Universidad César Vallejo.
- McGuire, D. (2018). The Workforce View in Europe. *The Workforce View in Europe*, 32.
- Morales, J. (2018). Ética en la Investigación Científica. *Revista Scielo*.

- Muhammad, S., Kamran, A., & Farooq, S. (2018). Impact of supply chain risk on agility performance: Mediating role of supply chain integration. 205, 118-138. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2018.08.032>
- Navarrete, D. (2018). Selection and recruitment models of personnel and their impact on productivity in the city of Guayaquil. (Tesis para optar el grado de Magister). Universidad de Guayaquil.
- Neil, D. & Cortez, L. (2018). Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica. (1ra ed.). Editorial UTMACH. 40  
<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-yFundamentosDeLainvestiacionCientifica.pdf>
- Palella, S., & Martins, F. (2018). *Metodología de la Investigación Cuantitativa (4ta Edición)*. Caracas: FEDUPEL.
- Paoli, j. (2018). Comunicación e Información, Perspectivas Teóricas. México: Trillas
- Pérez, M. (2018). Modelo de Evaluación de las Competencias del Profesional Facultativo Médico. salamanca - España. Obtenido de:[https://gredos.usal.es/jspui/.../1/DDOMI\\_PérezCurielMJ\\_Modelodeevaluación.pdf](https://gredos.usal.es/jspui/.../1/DDOMI_PérezCurielMJ_Modelodeevaluación.pdf)
- Portafolio (2019). Un método ágil para atraer talento. Editorial, Grupo de diarios América:<https://search.proquest.com/docview/2256596629?accountid=37408>
- Ramón, F. S. (2018). Eficacia de trabajo en equipo. Sección Monográfica, 29(1), 25-31. Obtenido de <http://www.cop.es/papeles>.
- Salas, R. D. (2018). Identificación y diseño de las competencias laborales en el Sistema Nacional de Salud. Cielo, 23, 92-102. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S086421412013000100012&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S086421412013000100012&lng=es&tlng=es)
- Segredo, A. (2019). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. Cubana de Salud Pública, 39(2), 385-393.
- Semana. (2021, marzo 30). La selección de personal ahora es totalmente digital:

Así son os reclutamientos.

<https://www.semana.com/finanzas/trabajoyeducacion/articulo/laseleccion-de-personal-ahora-es-totalmente-digitalasi-son-ahora-los-reclutamientos/202150/>

Siliceo, A. (2018). *Capacitación y Desarrollo de Personal*. (4. Edición, Ed.) México: Limusa S.A. Noriega Editores. Obtenido de: <https://www.iberlibro.com/buscar.../capacitacióndesarrollopersonal/.../siliceo-alfonso>

Steelcase (2018). *El compromiso y el espacio de trabajo global*. Informe global de Steelcase. <https://www.steelcase.com/eues/comunicados-de-prensa/uno-de-cada-tres-espanoles-califica-suespacio-de-trabajo-como-estresante/>

Syrshalas, R. (2018). *Competencia y Desempeño Profesional*. Educación en Salud. Obtenido de: <files.sld.cu/sccs/files/2012/12/prologo-ilizastigui-libroeducacion-en-salud.pdf>

Škrinjarić, B. Competence-based approaches in organizational and individual context. *Humanit Soc Sci Commun* 9, 28 (2022). <https://doi.org/10.1057/s41599-022-01047-1>

Torres, E. y Vásquez, D. (2018). *Proceso de Selección de Personal y su incidencia en el desempeño laboral en el área Administrativa del Municipio Laredo*. (Tesis para optar el grado de Maestro en Administración). Universidad Privada del Norte.

Zimmermann, A. (2018). *Gestión del cambio organizacional*. (2da ed.). Ediciones Abya-Yala.

[https://digitalrepository.unm.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1442&conte xt=abya\\_yala](https://digitalrepository.unm.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1442&conte xt=abya_yala)

Zurita Surichaqui, N. N., Chancha Ayala, T., Quispe Ochoa, R. M., & Solórzano Zavala, J. R. (2022). Gestión de selección de personal y competencias para el ejercicio de cargos directivos en una red integrada de salud, 2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 1919-1944. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i6.3648](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3648)

## ANEXOS

### Anexo 1

#### Matriz de consistencia

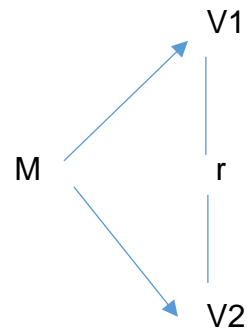
Selección de personal y la competencia profesional del personal del laboratorio Regional de Salud Pública DIRESA, Cajamarca, 2022						
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
<b>Problema General</b>	<b>Objetivos General</b>	<b>Hipótesis General</b>				
¿Cuál es la correlación de la Selección de personal y la competencia profesional de los colaboradores del laboratorio Regional de Salud Pública DIRESA, Cajamarca, 2022?	Evaluar la correlación entre selección del personal y la competencia profesional de los colaboradores del laboratorio Regional de Salud Pública DIRESA, Cajamarca, 2022	Existe relación entre la Selección de personal y la competencia profesional del personal del laboratorio Regional de Salud Pública DIRESA, Cajamarca, 2022	V1: Selección de personal	Reclutamiento del personal	Reclutamiento Interno Reclutamiento externo Pruebas psicológica	Tipo de Investigación * Básica - Aplicada
				Evaluación del personal	Prueba de conocimiento	Nivel de Investigación * Descriptiva – Correlacional
<b>Problema Específicos</b>	<b>Objetivos Esp.</b>	<b>Hipótesis Especifica</b>				
(a) ¿Cuál es la correlación en la Selección de personal y la motivación laboral de los colaboradores?, (b) ¿Cuál es la correlación de la Selección de personal y las capacidades laborales de los colaboradores? (c) ¿Cuál es la correlación de la Selección de personal y el desempeño laboral de los colaboradores?	(1) Especificar la correlación de la selección de personal y la motivación laboral de los colaboradores del laboratorio, (2) Especificar la correlación de la selección de personal y las capacidades laborales de los colaboradores del laboratorio, (3) Especificar la correlación de la selección de personal y el desempeño laboral de los colaboradores	Existe relación entre la selección de personal y la motivación laboral del personal del laboratorio Existe relación entre la selección de personal y las capacidades laborales del personal del laboratorio Existe relación entre la selección de personal y el desempeño laboral del personal del laboratorio	V2: Competencia profesional	Contratación del personal Inducción del personal	Tipo de contrato Tipo de remuneración Información de la empresa Puesto de trabajo Motivación intrínseca	Población * N = 26 del personal del laboratorio Muestra Muestreo Censal → n = 26 del personal
				Motivación laboral Capacidades laborales	Motivación extrínseca Orientación al logro Compromiso laboral Capacidades personales	Técnicas e Instrumentos * Encuesta y Cuestionario.
				Desempeño laboral	Capacidad de trabajo en equipo	Procesamiento de Datos * Estadística y SPSS.v.

**Nota:** Elaboración Propia

## Anexo 2

### *Diseño de investigación*

#### Representación esquemática:



De donde:

M = 26 colaboradores del laboratorio de la DIRESA

V1 = Variable Selección de personal

V2 = Variable Competencia profesional

r = Relación entre las variables de estudio

### Anexo 3

#### Cuadro de Operacionalización de las Variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Selección de personal	De Ansorena, (2018) nos dice que la selección de personal es aquella actividad estructurada y planificada que permite atraer, evaluar e identificar con carácter predictivo las características personales de un conjunto de sujetos a los que se denomina candidatos, que les diferencia de otros y les hace más idóneos	El análisis de la Selección de personal se dimensiona en: reclutamiento del personal, evaluación del personal, contratación del personal y la inducción del personal de las cuales será evaluado mediante la técnica encuesta y utilizará como instrumento un cuestionario con escala ordinal.	Reclutamiento del personal	Reclutamiento Interno	1,2,3,4
				Reclutamiento Externo	5,6,7,8
			Evaluación del personal	Prueba psicológica	9,10,11,12
				Prueba de conocimiento	13,14,15,16
			Contratación del personal	Tipo de contrato	17,18,19,20
				Tipo de remuneración	21,22,23,24
Competencia profesional	Spencer & Spencer, (2018), nos dice que es la capacidad que tiene el trabajador para gestionar de manera apropiada los conocimientos, destrezas y habilidades que posee en el cumplimiento de las tareas asignadas en el puesto de trabajo que desempeña	El análisis de la Competencia laboral se dimensiona en: motivación laboral, capacidades laborales y el desempeño laboral, las cuales será evaluado mediante la técnica encuesta y utilizará como instrumento un cuestionario con escala ordinal.	Motivación laboral	Motivación intrínseca	1,2,3,4
				Motivación extrínseca	5,6,7,8
			Capacidades personales	Orientación al logro	13,14,15,16
				Compromiso laboral	17,18,19,20
			Desempeño laboral	Capacidades personales	21,22,23,24
				Capacidad de trabajo en equipo	25,26,27,28

**Nota:** Elaboración Propia

#### Anexo 4

Tabla 10: Validación de expertos

Nº	Experto	Calificación	Especialidad
		<b>Instrumento</b>	
A	Dra. Lupe Esther Graus Cortez	Aplicable	Especialista metodóloga
B	Dr. Henry Ismael Huamanchumo Venegas	Aplicable	Doctor en ciencias Administrativas
C	Dr. Luis Torres Cabanillas	Aplicable	Especialista estadístico

**Nota:** Esta tabla presenta cada uno de los expertos que validaron el instrumento

## Anexo 5

*Tabla 11: Escala de Valoración del coeficiente Alpha de Cronbach, (Ruiz,2018).*

Rangos	Confiabilidad
>0,90	Excelente
0,80 a 0,90	Alta
0,70 a 0,80	Moderada
0,60 a 0,70	Baja
0,50 a 0,60	Muy Baja
<0,5	Inaceptable

**Nota:** La tabla indica la escala de valoración del coeficiente de Alpha deCronbach, tomado de Ruiz (2018).



## Anexo 6

Tabla 12: ALFA DE CRONBACH PARA LA VARIABLE SELECCIÓN DE PERSONAL

		N	%
Casos	Válido	26	100,0
	Excluido	0	,0
Total		26	100,0

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,839	30

**Nota:** Resultado de la Selección de personal

## Anexo 6

Tabla 12: ALFA DE CRONBACH PARA LA VARIABLE COMPETENCIAPRODESIONAL

	N	%
Casos Válido	26	100,0
Excluido	0	,0
Total	26	100,0

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,822	30

**Nota:** Resultado de la Competencia profesional

## Anexo 8

Tabla 14

*Martínez & Campos (2018): Interpretación del coeficiente de correlación de Rho de Spearman*

---

<i>Valor de Rho</i>	<i>Significado</i>
-1	<i>Correlación negativa grande y perfecta.</i>
-0.9 a -0.99	<i>Correlación negativa muy alta.</i>
-0.7 a -0.89	<i>Correlación negativa alta.</i>
-0.4 a -0.69	<i>Correlación negativa moderada.</i>
-0.2 a -0.39	<i>Correlación negativa baja.</i>
-0.01 a -0.19	<i>Correlación negativa muy baja.</i>
0	<i>Correlación nula</i>
0.01 a 0.19	<i>Correlación positiva muy baja.</i>
0.2 a 0.39	<i>Correlación positiva baja</i>
0.4 a 0.69	<i>Correlación positiva moderada.</i>
0.7 a 0.89	<i>Correlación positiva alta.</i>
0.9 a 0.99	<i>Correlación positiva muy alta.</i>
1	<i>Correlación positiva grande y perfecta.</i>

---

**Nota:** *Interpretación del coeficiente de correlación de Rho de Spearman*

Anexo 9

Base de datos de la variable Selección de personal

VARIABLE 1: SELECCIÓN DEL PERSONAL																																			
Dimensión	D1						D2						D3						D4						TOTAL VARIABLE										
Indicador	I1			I2			I3			I4			I5			I6			I7			I8													
preguntas	P1	P2	P3	P4	P5	P6	D1	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	D2	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22		D3	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	D4
1	5	3	4	5	4	5	26	4	3	2	3	2	3	4	4	25	3	5	4	3	5	4	3	3	30	5	4	3	4	3	5	5	4	33	228
2	5	3	3	4	3	4	22	3	5	3	4	5	4	3	5	32	4	4	3	5	3	5	4	5	33	3	4	4	3	5	4	3	5	31	236
3	2	3	5	3	4	5	22	4	3	4	3	3	4	5	3	29	5	5	4	4	5	3	3	4	33	5	3	4	3	4	5	4	3	31	230
4	4	2	4	4	3	4	21	5	4	3	4	5	4	3	5	33	4	3	4	5	4	4	3	5	32	3	4	3	4	5	3	4	3	29	230
5	3	4	5	3	4	5	24	4	3	5	3	4	5	3	4	31	3	4	3	3	4	5	5	4	31	3	4	5	3	3	4	5	5	32	236
6	4	3	2	4	3	4	20	3	5	4	3	4	5	3	5	32	3	4	3	5	4	3	3	5	30	2	3	1	5	4	3	3	4	25	214
7	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	16	4	2	5	4	5	2	2	3	27	142
8	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	180
9	3	5	4	5	4	5	26	4	4	5	5	4	5	4	4	35	5	3	4	5	4	4	5	3	33	5	3	4	3	4	5	3	4	31	250
10	5	4	3	3	3	4	22	3	5	4	3	3	4	5	3	30	4	5	4	1	3	3	4	4	28	3	5	3	5	3	4	5	3	31	222
11	3	1	5	4	5	3	21	4	3	2	1	5	3	3	4	25	5	4	3	3	5	4	3	1	28	5	3	4	2	4	3	4	5	30	208
12	4	3	3	5	4	4	23	5	4	3	4	1	4	4	3	28	3	5	4	5	4	3	4	5	33	3	4	5	3	3	4	5	4	31	230
13	3	5	4	3	5	4	24	3	3	4	5	3	5	3	5	31	4	2	3	4	3	4	3	4	27	5	3	4	1	2	3	4	3	25	214
14	2	1	3	5	4	1	16	3	5	3	4	3	4	1	3	26	5	4	4	1	4	5	1	2	26	3	5	4	3	4	5	3	4	31	198
15	3	3	4	3	3	5	21	3	4	5	3	4	3	5	4	31	3	5	3	2	5	3	5	4	30	3	4	3	2	3	4	5	3	27	218
16	4	5	2	4	2	3	20	4	2	3	4	2	5	2	3	25	4	3	5	5	4	1	3	5	30	4	2	4	5	3	3	4	5	30	210
17	3	2	2	3	4	5	19	3	5	4	3	4	3	4	5	31	3	4	3	4	3	5	4	3	29	3	4	5	3	2	1	3	4	25	208
18	4	5	2	4	2	3	20	4	2	3	4	2	5	2	3	25	4	3	5	5	4	1	3	5	30	4	2	4	5	3	3	4	5	30	210
19	3	3	4	1	3	4	18	5	4	2	3	3	4	5	4	30	3	4	2	3	5	4	3	2	26	1	3	1	4	5	4	2	3	23	194
20	4	5	2	4	2	3	20	4	2	3	4	2	5	2	3	25	4	3	5	5	4	1	3	5	30	4	2	4	5	3	3	4	5	30	210
21	3	4	3	1	3	5	19	3	3	4	5	3	3	4	2	27	3	4	3	4	3	5	4	3	29	5	4	3	2	4	1	5	4	28	206
22	4	5	2	4	2	3	20	4	2	3	4	2	5	2	3	25	4	3	5	5	4	1	3	5	30	4	2	4	5	3	3	4	5	30	210
23	3	4	1	2	4	5	19	3	5	4	3	4	5	3	2	29	3	2	1	4	3	5	4	3	25	2	3	5	1	3	4	5	3	26	198
24	2	2	2	2	2	2	12	2	2	5	5	3	3	4	5	29	4	4	3	5	4	3	2	5	30	3	4	1	3	4	3	5	2	25	192
25	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	180

**Nota:** Elaboración propia de la recolección de la encuesta

f

## Base de datos de la variable Competencia profesional

VARIABLE 2: Competencia profesional																																		
Dimensión	D1											D2										D3								TOTAL VARIABLE				
Indicador	I1					I2						I3					I4					I5					I6			D3				
preguntas	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	D1	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	D2	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30		
1	5	3	4	5	4	5	4	3	2	3	38	2	3	4	4	3	5	4	3	5	4	37	3	3	5	4	3	4	3	5	5	4	39	228
2	5	3	3	4	3	4	3	5	3	4	37	5	4	3	5	4	4	3	5	3	5	41	4	5	3	4	4	3	5	4	3	5	40	236
3	2	3	5	3	4	5	4	3	4	3	36	3	4	5	3	5	5	4	4	5	3	41	3	4	5	3	4	3	4	5	4	3	38	230
4	4	2	4	4	3	4	5	4	3	4	37	5	4	3	5	4	3	4	5	4	4	41	3	5	3	4	3	4	5	3	4	3	37	230
5	3	4	5	3	4	5	4	3	5	3	39	4	5	3	4	3	4	3	3	4	5	38	5	4	3	4	5	3	3	4	5	5	41	236
6	4	3	2	4	3	4	3	5	4	3	35	4	5	3	5	3	4	3	5	4	3	39	3	5	2	3	1	5	4	3	3	4	33	214
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	4	2	5	4	5	2	2	3	31	142
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	180
9	3	5	4	5	4	5	4	4	5	5	44	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	42	5	3	5	3	4	3	4	5	3	4	39	250
10	5	4	3	3	3	4	3	5	4	3	37	3	4	5	3	4	5	4	1	3	3	35	4	4	3	5	3	5	3	4	5	3	39	222
11	3	1	5	4	5	3	4	3	2	1	31	5	3	3	4	5	4	3	3	5	4	39	3	1	5	3	4	2	4	3	4	5	34	208
12	4	3	3	5	4	4	5	4	3	4	39	1	4	4	3	3	5	4	5	4	3	36	4	5	3	4	5	3	3	4	5	4	40	230
13	3	5	4	3	5	4	3	3	4	5	39	3	5	3	5	4	2	3	4	3	4	36	3	4	5	3	4	1	2	3	4	3	32	214
14	2	1	3	5	4	1	3	5	3	4	31	3	4	1	3	5	4	4	1	4	5	34	1	2	3	5	4	3	4	5	3	4	34	198
15	3	3	4	3	3	5	3	4	5	3	36	4	3	5	4	3	5	3	2	5	3	37	5	4	3	4	3	2	3	4	5	3	36	218
16	4	5	2	4	2	3	4	2	3	4	33	2	5	2	3	4	3	5	5	4	1	34	3	5	4	2	4	5	3	3	4	5	38	210
17	3	2	2	3	4	5	3	5	4	3	34	4	3	4	5	3	4	3	4	3	5	38	4	3	3	4	5	3	2	1	3	4	32	208
18	4	5	2	4	2	3	4	2	3	4	33	2	5	2	3	4	3	5	5	4	1	34	3	5	4	2	4	5	3	3	4	5	38	210
19	3	3	4	1	3	4	5	4	2	3	32	3	4	5	4	3	4	2	3	5	4	37	3	2	1	3	1	4	5	4	2	3	28	194
20	4	5	2	4	2	3	4	2	3	4	33	2	5	2	3	4	3	5	5	4	1	34	3	5	4	2	4	5	3	3	4	5	38	210
21	3	4	3	1	3	5	3	3	4	5	34	3	3	4	2	3	4	3	4	3	5	34	4	3	5	4	3	2	4	1	5	4	35	206
22	4	5	2	4	2	3	4	2	3	4	33	2	5	2	3	4	3	5	5	4	1	34	3	5	4	2	4	5	3	3	4	5	38	210
23	3	4	1	2	4	5	3	5	4	3	34	4	5	3	2	3	2	1	4	3	5	32	4	3	2	3	5	1	3	4	5	3	33	198
24	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	26	3	3	4	5	4	4	3	5	4	3	38	2	5	3	4	1	3	4	3	5	2	32	192
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	180
26	5	4	4	5	3	4	5	3	4	4	41	5	3	3	5	4	3	3	4	5	4	39	5	4	3	5	3	4	5	4	5	4	42	244

**Nota:** Elaboración propia de la recolección de la encuesta

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**
**FACULTAD DE CIENCIA EMPRESARIALES**
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Estimado (a) mediante el siguiente cuestionario se pretende recolectar información acerca de la Selección de personal y la competencia profesional de los colaboradores del laboratorio Regional de Salud Pública DIRESA, Cajamarca, 2022, para ello se debe utilizar la siguiente escala

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Marque con una x la alternativa que le resulte la más adecuada de los siguientes ítems recuerde, que no hay preguntas correctas o incorrectas. Trate de presentar la respuesta con total sinceridad.

Dimensión	Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
D1 Reclutamiento	1	Observa usted que la jefatura de la gestión y desarrollo de recursos humanos realiza invitación al personal en actividad para ser promovido de cargo por ascensos	1	2	3	4	5
	2	Observa usted que su jefe inmediato lo considera por su capacidad de resolver los problemas de manera eficiente en el área en la que se encuentra asignado para los ascensos	1	2	3	4	5
	3	Muestra usted un compromiso laboral porque cree que deba en algún monto ser promovido a un ascenso en su rama profesional	1	2	3	4	5
	4	Usted cree que tiene los conocimientos y destrezas para poder desenvolverse en otra área por el cual se le deba ser considerado en el reclutamiento interno para otra funcionalidad con mayor responsabilidad	1	2	3	4	5
	5	Observa usted que el personal que se integra cuenta con las cualidades o características para cumplir las funciones asignadas para el puesto laboral	1	2	3	4	5
	6	Observa usted que el personal que se integra tiene una buena inducción de su función alineados a los objetivos de la DIRESA en el proceso de su selección	1	2	3	4	5
D2 Evaluación	7	Usted cree que la empresa debe evaluar el desarrollo personal a través de exámenes para así crecer profesionalmente	1	2	3	4	5
	8	Usted cree para llegar a los resultados propuestos la empresa debe evaluar la personalidad de cada uno de los trabajadores	1	2	3	4	5
	9	Usted cree que el jefe de la empresa debe motivar más a los trabajadores utilizando diferentes herramientas para así aumentar la productividad	1	2	3	4	5
	10	Usted piensa que el bajo rendimiento es debido al mal uso de las herramientas aplicado por el jefe de la compañía	1	2	3	4	5
	11	Cree usted que contratar a una persona externa va a tener la sabiduría de cumplir con los objetivos propuestos por la empresa	1	2	3	4	5
	12	Considera usted que el logro que ha conseguido en la organización es debido a las constantes exámenes de saberes previos	1	2	3	4	5
	13	Cree usted que sus compañeros de trabajo tienen la debida responsabilidad de cumplir con las metas para que la empresa reconozca su esfuerzo	1	2	3	4	5
	14	Usted cree que para trabajar de manera eficiente en equipo es necesario hacer un examen de conocimiento para saber el nivel de conocimiento	1	2	3	4	5
D3 Contratación	15	Usted cree que para desarrollarse eficientemente todo depende del contrato que ofrezca la organización	1	2	3	4	5
	16	Considera usted que los logros obtenidos son gracias al contrato ofrecido por la organización	1	2	3	4	5
	17	Usted cree que el compromiso laboral influye más dependiendo el tipo de contrato que ofrece la organización	1	2	3	4	5
	18	Considera usted que una persona va ser más ágil siempre haiga un acuerdo con el jefe de la organización	1	2	3	4	5
	19	Usted cree que si es un buen trabajador y se esmera a mejorar personalmente le ayudara a recibir otro tipo de salario dentro de la empresa	1	2	3	4	5
	20	Usted cree que al cumplir todas las metas el jefe les dará una bonificación por el desempeño realizado	1	2	3	4	5
	21	Usted cree que uno trabaja de manera motivada cuando hay un incremento en su salario en la cual ofrece la empresa	1	2	3	4	5
	22	Usted cree que si coopera todo el personal de la organización van a cumplir con las metas establecidas	1	2	3	4	5
	23	Usted cree que el buen desarrollo personal va a ayudar a realizar un correcto funcionamiento de las estrategias	1	2	3	4	5
	24	Cree usted que el éxito de los resultados es debido a la buena planificación que realiza en la empresa	1	2	3	4	5

D4 Inducción	25	Considera usted que su compañeros de trabajo tienen el mismo compromiso laboral para elaborar estrategias para el buen funcionamiento en la organización	1	2	3	4	5
	26	Cree usted que la empresa le hace ser más competitivo y le ayuda a elaborar un sistema para un adecuado funcionamiento de los objetivos	1	2	3	4	5
	27	Cree usted que su crecimiento laboral es gracias al puesto de trabajo que actualmente tiene en la empresa	1	2	3	4	5
	28	Usted cree que el logro obtenido se merece el puesto de trabajo ofrecido en la organización	1	2	3	4	5
	29	Cree usted que se siente comprometido en el puesto de trabajo en la cual desempeña actualmente	1	2	3	4	5
	30	Cree usted que su equipo de trabajo le ayuda a superar los retos y las tareas para cumplir con los objetivos de la organización	1	2	3	4	5

**Gracias por completar el cuestionario.**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIA EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE AADMINISTRACIÓN**

Estimado (a) mediante el siguiente cuestionario se pretende recolectar información acerca de la Selección de personal y la competencia profesional de los colaboradores del laboratorio Regional de Salud Pública DIRESA, Cajamarca, 2022, para ello se debe utilizar la siguiente escala

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Marque con una x la alternativa que le resulte la más adecuada de los siguientes ítems recuerde, que no hay preguntas correctas o incorrectas. Trate de presentar la respuesta con total sinceridad.

Dimensión	Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
D1 Motivación Laboral	1	Considera usted que el personal cumple con el perfil para desarrollarse profesionalmente en la cual busca la empresa	1	2	3	4	5
	2	Usted cree que si realiza la empresa un test psicológico va a ayudar a desenvolverse y a desarrollarse personalmente	1	2	3	4	5
	3	Usted cree que el tipo de contrato que ofrezca la organización influye para trabajar de manera eficiente	1	2	3	4	5
	4	Cree usted que sabiendo la situación de la empresa le va a ayudar a cumplir con los objetivos propuestos por la organización	1	2	3	4	5
	5	Cree usted que en el puesto que está actualmente le va a ayudar a crecer profesionalmente en la empresa	1	2	3	4	5
	6	Considera usted que contratar una persona del exterior tendrá otro tipo de objetivos	1	2	3	4	5
	7	Considera usted que la empresa debe tomar exámenes más exigentes para reclutar personal del exterior que cumplan con el perfil solicitado	1	2	3	4	5
	8	Considera usted que la empresa debe seleccionar personal que esté de acuerdo con el tipo de remuneración que ofrece el laboratorio	1	2	3	4	5
	9	Usted cree que recursos humanos debe reclutar personal informado sobre los servicios que brinda la empresa	1	2	3	4	5
	10	Considera usted que la empresa debe seleccionar personal que cuente con el perfil del puesto de trabajo	1	2	3	4	5
D2 Capacidades laborales	11	Usted cree que el personal contratado por la empresa tiene los mismos propósitos para alcanzar buenos resultados	1	2	3	4	5
	12	Usted cree que es necesario que la empresa haga una evaluación de cómo está emocionalmente el personal para ver si están aptos para cumplir con las metas	1	2	3	4	5
	13	Considera usted que los logros obtenidos se han ido dando a medida de cada prueba psicológica aplicada por la organización	1	2	3	4	5
	14	Usted cree que la empresa da a conocer las diferentes estrategias que se puede utilizar para poder llegar a los resultados por alcanzar	1	2	3	4	5
	15	Usted cree que el puesto de trabajo en la que está actualmente le va a ayudar a cumplir con los resultados	1	2	3	4	5
	16	Usted cree que al contratar una persona del exterior va a tener la misma relación laboral que tienen ustedes con la empresa	1	2	3	4	5
	17	Considera usted que se debe realizar constantemente evaluaciones de intelecto para medir el grado de compromiso que tiene con la organización	1	2	3	4	5
	18	Considera usted que para tener un buen crecimiento laboral y cumplir con los objetivos de la empresa es necesario evaluar nuestros conocimientos	1	2	3	4	5
	19	Considera usted que para involucrarse más para lograr las metas debe haber un debido aumento en lo que respecta en la remuneración	1	2	3	4	5
	20	Usted cree que los trabajadores de la organización tienen el mismo compromiso y desarrollo personal de alcanzar los objetivos de la empresa	1	2	3	4	5
D3 Desempeño Laboral	21	Considera usted que todos los trabajadores de la organización cumplen con el perfil de competitividad que la empresa está buscando	1	2	3	4	5
	22	Usted cree que la empresa deba realizar exámenes psicológicos para medir el estado emocional de cada trabajador	1	2	3	4	5
	23	Cree usted que para desarrollar con más facilidad las metas debe haber un compromiso entre ambas partes en la organización	1	2	3	4	5
	24	Considera usted que la empresa cumple con sus expectativas para poder crecer profesionalmente	1	2	3	4	5
	25	Usted cree que su crecimiento profesional es gracias al puesto de trabajo que actualmente está que ejerce en la empresa	1	2	3	4	5
	26	Considera usted que contratar trabajadores externos van a adaptarse al ambiente laboral y al trabajo en equipo	1	2	3	4	5
	27	Usted considera que la unificación organizacional permite medir las capacidades del conocimiento laboral	1	2	3	4	5
	28	Visualiza usted que sus compañeros de trabajo están de acuerdo con el tipo remuneración económica que perciben en la empresa	1	2	3	4	5
	29	Usted cree que el trabajo en equipo le ha ayudado a desempeñar cualquier puesto de trabajo en la empresa					
	30	Usted cree que las estrategias utilizadas en equipo se deben a que recibió la información correcta por parte de la empresa.					



**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN  
CIENTÍFICA**

**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Dr. Henry Ismael Huamanchumo Venegas  
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo-Sede Lima  
 Especialidad : Doctor en Ciencias Administrativas  
 Instrumento de evaluación : Encuesta de Posicionamiento  
 Autor del instrumento : Salas Julón, Deisy Vanessa

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Selección de Personal y Competencia Profesional en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Selección de Personal y Competencia Profesional</b>				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Selección de Personal y Competencia Profesional				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					42	

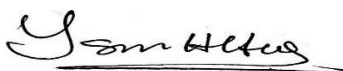
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

Lima, 26 de octubre del 2022



**Dr. HENRY ISMAEL HUAMANCHUMO VENEGAS**

DNI N°17968344

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN  
CIENTÍFICA**

**II.DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : **Dr. Luis Torres Cabanillas**  
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo-Sede Lima  
 Especialidad : **ESPECIALISTA ESTADÍSTICO**  
 Instrumento de evaluación : Encuesta de Posicionamiento  
 Autor del instrumento : Salas Julón, Deisy Vanessa

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Selección de Personal y Competencia Profesional en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Selección de Personal y Competencia Profesional</b>				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Selección de Personal y Competencia Profesional				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		42				

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

**IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

**V. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

Lima, 26 de octubre del 2022



Dr. Luis Torres Cabanillas

DNI N°08404690

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### III. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : **Dra. Lupe Esther Graus Cortez**  
Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo-Sede Lima  
Especialidad : ESPECIALISTA METÓDOLOGA  
Instrumento de evaluación : Encuesta de Posicionamiento  
Autor del instrumento : Salas Julón, Deisy Vanessa

### ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Selección de Personal y Competencia Profesional en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Selección de Personal y Competencia Profesional</b>				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Selección de Personal y Competencia Profesional				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		42				

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

### V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

### VI. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lima, 26 de octubre del 2022



Dra. Lupe Esther Graus Cortez

DNI N° 07539368

# CARTA DE AUTORIZACIÓN DEL LAORATORIO



GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA  
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD  
DIRECCIÓN DE LABORATORIO REGIONAL DE SALUD PÚBLICA



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

MAD: 4277281

OFICIO N° 5249 -2022-GR.CAJ-DRSC/LAB  
Cajamarca, 15 de diciembre del 2022

DRA.:  
YVETTE CECILIA PLASENCIA MARIÑOS  
COORDINADORA NACIONAL TITULACIÓN  
PE ADMINISTRACIÓN

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA EJECUCIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN DE ADMINISTRACIÓN  
REFERENCIA: SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarle cordialmente, a la vez en relación al documento de la referencia **SE AUTORIZA** la ejecución de la investigación titulada: "SELECCIÓN DE PERSONAL Y LA COMPETENCIA PROFESIONAL DE LOS COLABORADORES DEL LABORATORIO REGIONAL DE SALUD PÚBLICA DIRESA CAJAMARCA 2022" a cargo de la **Bach. DEISY VANESSA SALAS JULON** identificada con DNI: 41593763 y el **Bach. PAUL DANIEL CHIPOCO ARGUME** identificado con DNI: 10137119 del Programa de Titulación para universidades no licenciadas, por considerar importante la información que permitirá sustentar la toma de decisiones en bien de la gestión del RR.HH en el Laboratorio Regional de Salud Pública DIRESA Cajamarca.

Sin otro particular, expreso a usted mis muestras de consideración más distinguida.

Atentamente,

GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA  
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD  
*Pedro Alejandro Cruzado Puente*  
DIRECTOR REGIONAL

PACPI/JEBM/REBC  
Folios: 02  
Cc  
Archivo





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ROJAS ROMERO KARIN CORINA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Selección de personal y la competencia profesional de los colaboradores del laboratorio Regional de Salud Pública DIRESA, Cajamarca, 2022", cuyos autores son SALAS JULON DEISY VANESSA, CHIPOCO ARGUME PAUL DANIEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHICLAYO, 23 de Diciembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ROJAS ROMERO KARIN CORINA <b>DNI:</b> 32645104 <b>ORCID:</b> 0000-0002-6867-0778	Firmado electrónicamente por: KCROJAS el 23-12- 2022 00:16:57

Código documento Trilce: TRI - 0499671