



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Proceso de selección de personal y desempeño laboral en una entidad de recaudación de tributos Lima Metropolitana, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Valle Ventura, Miguel Angel (orcid.org/0000-0002-3737-3770)

ASESORES:

Dr. Ramirez Rios, Alejandro (orcid.org/0000-0003-0976-4974)

Mg. Romero Espinoza, Angie Luisa (orcid.org/0000-0003-4718-1489)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

A mis padres, que siempre me enseñaron a luchar para alcanzar mi objetivo. A toda mi familia por brindarme su apoyo incondicional para hacer realidad mi sueño.

Agradecimiento

A Dios por acompañarme y protegerme en todo momento de mi vida, a mis familiares y amistades por su apoyo permanente, a los docentes de la UCV por compartir sus conocimientos.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RAMIREZ RIOS ALEJANDRO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC – LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Proceso de selección de personal y desempeño laboral en una entidad de recaudación de tributos lima Metropolitana, 2023.", cuyo autor es VALLE VENTURA MIGUEL ANGEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, 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.

LIMA, 31 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RAMIREZ RIOS ALEJANDRO DNI: 07191553 ORCID: 0000-0003-0976-4974	Firmado electrónicamente por: ALRAMIREZRIO el 02-08-2023 12:14:27

Código documento Trilce: TRI – 0629109



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, VALLE VENTURA MIGUEL ANGEL estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Proceso de selección de personal y desempeño laboral en una entidad de recaudación de tributos lima Metropolitana, 2023.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
MIGUEL ANGEL VALLE VENTURA DNI: 46250443 ORCID: 0000-0002-3737-3770	Firmado electrónicamente por: MVALLEVEN el 31- 072023 20:16:50

Código documento Trilce: TRI - 0629110

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor.....	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población muestra, muestreo, unidad de análisis.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos.....	18
3.6. Método de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
4.1. Análisis descriptivo.....	19
4.2. Análisis inferencial	24
V. DISCUSIÓN.....	29
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS	44

Índice de tablas

Tabla 1 Determinar la relación entre proceso de selección de personal y el desempeño laboral.....	19
Tabla 2 Determinar la relación entre análisis de puestos y el desempeño laboral	20
Tabla 3 Determinar la relación entre planeación de recursos humanos y el desempeño laboral.....	21
Tabla 4 Determinar la relación entre reclutamiento y el desempeño laboral	22
Tabla 5 Determinar la relación entre selección y el desempeño laboral	23
Tabla 6 Correlación entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral	24
Tabla 7 Correlación entre análisis de puestos y el desempeño laboral	25
Tabla 8 Correlación entre la planeación de recursos humanos y el desempeño laboral	26
Tabla 9 Correlación entre el reclutamiento y el desempeño laboral	27
Tabla 10 Correlación entre la selección y el desempeño laboral	28

Resumen

El presente estudio de investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre proceso de selección de personal y el desempeño laboral en la entidad de recaudación de tributos de Lima Metropolitana, 2023. La metodología situada para la investigación es tipo aplicada, diseño no experimental de corte transversal descriptivo correlacional; la población fue 157 colaboradores, la muestra fue 77 colaboradores, la técnica aplicada fue la encuesta, el instrumento fue el cuestionario con escala de Likert, el muestreo fue probabilístico aleatorio simple, los instrumentos fueron validados por juicio de expertos, aplicando para la confiabilidad el coeficiente Alfa de Cronbach obteniendo resultados que muestran una fuerte confiabilidad para las variables. Los resultados descriptivos demuestran que del 100% de colaboradores el 33.8% afirma que el proceso de selección de personal es regular y 37.7% afirma que el desempeño laboral es regular y la estadística inferencial para la prueba de hipótesis demuestra un coeficiente Rho Spearman = 0,701 indicando que existe una correlación positiva alta entre variables, se concluye que existe una correlación significativa entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral en la entidad de recaudación de tributos de Lima metropolitana, 2023.

Palabras clave: Análisis de puestos , reclutamiento, desempeño laboral.

Abstract

The present research study had as a general objective to determine the relationship between the personnel selection process and job performance in the tax collection entity of Metropolitan Lima, 2023. The methodology located for the investigation is applied type, non-experimental cutting design. descriptive correlational cross-section; The population was 157 employees, the sample was 77 employees, the applied technique was the survey, the instrument was the Likert scale questionnaire, the sampling was simple random probabilistic, the instruments were validated by expert judgment, applying for reliability the Cronbach's Alpha coefficient, obtaining results that show strong reliability for the variables. The descriptive results show that of 100% of collaborators, 33.8% affirm that the personnel selection process is regular and 37.7% affirm that job performance is regular and the inferential statistics for the hypothesis test shows a Rho Spearman coefficient = 0.701 indicating that there is a high positive correlation between variables, it is concluded that there is a significant correlation between the personnel selection process and job performance in the tax collection entity of metropolitan Lima, 2023.

Keywords: job analysis, recruitment, performance du travail.

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito internacional, Hewertson (2018), indicó que el resultado de una contratación errónea trae consigo el doble del sueldo al año por individuo, más los beneficios. Según Metta Soluciones (2017), comentó que la elección de un método de selección y reclutamiento incorrecto origina errores que resultan pérdidas dinero, imagen, tiempo, clima laboral, entre otros. Asimismo, Atucha (2023), afirma que selección equivocada genera un impacto directo en ganancias y desarrollo de la entidad. Según un estudio de la Sociedad de Managers de Recursos Humanos (2018), la preocupación más recurrente de las compañías en el contrato de individuos equivocado conlleva a la desmotivación de los empleados 39% productividad 34%, pues todo impacta en las ganancias de la empresa.

A nivel nacional Akamine (2020), manifiesta que la selección errónea de profesionales incrementa la rotación de individuos, afectando los presupuestos, genera un ambiente laboral negativo, se pierde clientes y ganancias, que el 23% de las organizaciones evalúa erróneamente las capacidades de sus candidatos. Además, León (2019), determino que una selección equivocada tiene resultados directos y medibles; baja productividad, retraso de metas, incremento de precio, mal temple laboral, incremento de rotación, pérdida de confianza afectando empleados, clientes, proveedores y socios, y el desarrollo de la organización. Respecto al bajo desempeño Gómez (2017) manifestó que 1 de cada 6 trabajadores su desempeño es deficiente, impactando de manera negativa el ambiente profesional, además reduciendo la moral de los compañeros, seguidamente entorpeciendo la productividad de la organización.

A nivel local se evidencia un inadecuado juicio de selección de personal para cubrir las vacantes disponibles quebrantando los principios de las ciencias administrativas y conceptos de los recursos humanos, es preocupante la manera como se desarrolla la selección de los aspirantes, no se toma en cuenta a los colaboradores internos, el poder ocupar un puesto se determina por las relaciones políticas de la gestión concurrente y las relaciones amicales de los gerentes y especialistas que tienen el poder de tomar decisiones, evidenciando que las etapas de selección se desarrollan de manera simulada sabiendo que existe un

ganador previo para cubrir las vacantes disponibles y así no levantar suspicacias en los colaboradores internos y la sociedad.

En tal sentido se evidencia que no se ha realizado un adecuado análisis de puestos para reconocer las verdaderas destrezas que deben poseer los aspirantes a ocupar las vacantes disponibles, en lo que concierne a la planeación el área funcional del capital humano no hace una efectiva apreciación si es necesario un nuevo puesto de trabajo o si existe exceso de personal, en la etapa del reclutamiento no se hace un trabajo óptimo al evaluar los currículos de los candidatos, se omiten algunos pasos de revisión y cumplimiento de perfiles solicitados, solo se centran en el fin primordial que es preseleccionar al candidato que fue recomendado por los gerentes y/o jefes del área involucrada, en la etapa final de selección se toman decisiones con el propósito de favorecer sus propios intereses, eligiendo a los candidatos que mantiene algún vínculo amigal y/o político del personal que ostenta influencia de tomar decisiones.

Todas estas irregularidades son las que ocasionan un clima laboral poco saludable, no contar con personal idóneo para el puesto a desempeñar genera errores en los procesos causando malestares y/o enfrentamiento entre colaboradores por el trabajo ineficiente y su bajo desempeño generando disgustos en los contribuyentes y la ciudadanía, ya que no reciben información clara y oportuna, además se demoran en darle solución a sus solicitudes en los plazos establecidos de acuerdo a ley, consecuencia de esto conlleva a generar reclamos, quejas, denuncias y largas colas en sus establecimientos de atención dejando una mala imagen institucional ante la opinión pública, por consiguiente, obstaculizando la productividad, rentabilidad y obtención de los objetivos plasmados por la entidad.

Se formuló el problema general ¿Cómo se relaciona el proceso de selección de personal y el desempeño laboral en la entidad de recaudación de tributos de Lima Metropolitana, 2023?, seguidamente tenemos los problemas específicos, ¿Cómo se relaciona el análisis de puesto y el desempeño laboral en la entidad de recaudación de tributos de Lima Metropolitana, 2023, ¿Cómo se relaciona la planeación de recursos humanos y el desempeño laboral en la entidad de recaudación de tributos de Lima Metropolitana, 2023?, ¿Cómo se

relaciona el reclutamiento y el desempeño laboral en la entidad de recaudación de tributos de Lima Metropolitana, 2023?, ¿Cómo se relaciona la selección y el desempeño laboral en la entidad de recaudación de tributos de Lima Metropolitana, 2023?.

La justificación teórica del estudio se base en la revisión de estudios relacionados a las variables selección de personal y desempeño laboral, permitiéndonos conocer los procesos adecuados que ayudan a generar reflexión sobre el conocimiento existente, se justifica de manera práctica porque contribuirá que los gerentes tomen mejores decisiones al momento de contratar personal para cubrir las vacantes disponibles en la entidad, se justifica metodológicamente porque se diseñó un instrumento de medición válido y confiable, en correspondencia a las variables, dimensiones y los indicadores, para coleccionar el manifiesto se manejó la técnica de encuesta, se utilizó un criterio metodológico descriptivo correlacional, permitiendo conocer el escenario real de los procesos en la entidad.

El objetivo general es determinar la relación entre proceso de selección de personal y el desempeño laboral en la entidad de recaudación de tributos de Lima Metropolitana, 2023; como objetivos específicos se trazó, determinar la relación entre análisis de puesto y el desempeño laboral en la entidad de recaudación de tributos de Lima Metropolitana, 2023; determinar la relación entre planeación de recursos humanos y el desempeño laboral en la entidad de recaudación de tributos de Lima Metropolitana, 2023; determinar la relación entre reclutamiento y el desempeño laboral en la entidad de recaudación de tributos de Lima Metropolitana, 2023; determinar la relación entre selección y el desempeño laboral en la entidad de recaudación de tributos de Lima Metropolitana, 2023.

La hipótesis general es, el proceso de selección de personal se relaciona con el desempeño laboral en la entidad de recaudación de tributos de Lima Metropolitana, 2023; seguidamente hipótesis específicas, el análisis de puesto se relaciona con el desempeño laboral en la entidad de recaudación de tributos de Lima Metropolitana, 2023; la planeación de recursos humanos se relaciona con el desempeño laboral en la entidad de recaudación de tributos de Lima Metropolitana, 2023; el reclutamiento se relaciona con el desempeño laboral en la

entidad de recaudación de tributos de Lima Metropolitana, 2023; la selección se relaciona con el desempeño laboral en la entidad de recaudación de tributos de Lima Metropolitana, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Para la realización de la averiguación fue necesario consultar trabajos anteriores de orden nacional que guarden conexión con la variable independiente del presente estudio, mencionando a Cienfuegos (2020) en su investigación traza como propósito establecer la relación entre selección de personal y desempeño laboral, con un diseño no experimental, concluyendo que si existe una correlación continua, significativa y módica con $Rho = 0,614$, p valor 0,000 entre ambas variables. También Sullca (2021) su investigación cuyo objetivo fue elaborar un modelo de proceso de selección y capacidad humana, su diseño fue no experimental, donde concluyó que el 53% de los encuestados manifiesta que no existe un juicio formal y aplicado para la selección de pretendientes a laborar en las diferentes áreas y dependencias municipales, y el 52% manifiestan que el desempeño laboral es ineficiente porque no fueron situados al área específica a la cual postularon, conllevando a cometer errores al instante de atender los diferentes valores a los interesados generando mala imagen institucional, improductividad para la entidad. Además, Vásquez (2021) cuyo sondeo exhibo el objetivo de comprobar la relación entre procesos de selección y perfiles de puestos, investigación tipo básica, de diseño no experimental transversal, cuyos resultados logrados evidencian que selección fue medio 45%, bajo 31% y alto 24%; y la aplicación de los perfiles de puesto 41% medio, bajo 35% y 24% alto. Concluyendo que si existe relación significativa entre variables. Seguidamente García (2017) cuya indagación trazo el objetivo de conocer la relación entre el cumplimiento de perfiles de puestos y desempeño laboral, diseño fue no experimental, descriptivo correlacional, las consecuencias adquiridos evidenciaron que 50% de personal no cumple con el perfil de puestos, donde el 8.3% califico que existe un mal desempeño y el 91.7% desempeño regular, mientras que el otro 50% si cumple y el 25% califica que existe un mal desempeño, el 66.7% regular y 8.3% buen desempeño. Mencionando también a Ticliahuanca (2022) estableció en su publicación como objetivo determinar la relación entre planeación y gestión

de recursos humanos, diseño no experimental, cuyos resultados con el 32.5% de encuestados manifestaron que el nivel de planeación es bajo, 53.7% medio y 11.1% alto evidenciando que la entidad no realiza una adecuada planeación, existiendo relación positiva entre variables con Rho Spearman de 0,773. Por su parte León (2018) cuya investigación implantó como objetivo analizar la relación entre planeación de recursos humanos y la mejora continua, diseño no experimental correlacional, cuyos resultados evidenciaron que existe correlación positiva alta entre variables de investigación con Rho 0,757, concluye que los trabajadores sustentaron que la planeación está ligada a la misión, visión y estrategias organizacionales. Además, Alarcón (2019) cuya averiguación estableció como objetivo determinar la relación entre gestión municipal y reclutamiento de personal, diseño descriptivo, los resultados evidencian que la gestión municipal 82% refiere un nivel deficiente y el 18% nivel eficiente, y el planeamiento en 32% es deficiente y el 68% es poco deficiente, con respecto al reclutamiento el 88% es poco deficiente y el 12% indicaron que es eficiente. Asimismo, De la Piedra (2018) en su investigación tuvo como objetivo identificar los efectos de aplicación de sub sistemas de reclutamiento y selección de talento humano, tipo aplicada y diseño transversal, concluyendo que la reclutacion y selección de talento humano son sub sistemas básicos, trascendentes que constituyen una fracción de la gestión del recurso humano en la organización, además indicaron que el costo de la reclutacion y selección ha incrementado la rentabilidad de la compañía. También en su publicación Ahumada (2019) presento tal objetivo determinar la relación entre selección y desarrollo organizacional, donde su esquema fue no experimental de corte transversal, cuyos resultados obtenidos indicaron que 30% de colaboradores muestra un nivel inadecuado de seleccion, el 45% nivel medianamente adecuado y el 25% un nivel adecuado, concluyendo que hay correlación positiva moderada Rho Spearman 0,676.

Asimismo, se consultó trabajos previos sobre la variable desempeño laboral, donde Montano (2018) cuyo trabajo determino de objetivo determinar la relación entre diseño organizacional y desempeño por competencias, diseño no experimental, correlacional de corte transversal, cuyos resultados evidencian que 76,7% de colaboradores percibe que el desempeño por competencias es regular,

el 15% percibe un nivel deficiente y el 8.3% eficiente. También Sánchez (2020) cuya indagación adquirió como objetivo determinar la relación entre motivación y desempeño, no experimental, descriptiva correlacional, los resultados del análisis inferencial prueban que si existe correlación entre variables con $Rho = 0,906$, además el valor de significancia de $0,000 < a 0,05$, en la estadística descriptiva se evidencia que el desempeño se ubica en los niveles de medio con 33.3% y nivel alto de 66%. Por su parte Montañez (2022) en su sondeo cuyo objetivo fue determinar la correlación entre el Uso de TIC y desempeño laboral, diseño fue no experimental de corte transversal, cuyos resultados descriptivos facilitaron a conocer que un 53.9% de los trabajadores considera apropiado el Uso de TIC, mientras que un 68,1% se ubica con nivel medio en desempeño laboral.

También se consultó antecedentes internacionales sobre la variable independiente, mencionando a Mendoza (2016) cuya investigación planteo el objetivo como influye la selección de personal en el desempeño laboral, tipo descriptivo correlacional, cuyos resultados demuestran que las pruebas utilizadas para la selección no son las adecuadas donde el 39% de encuestados está en desacuerdo y 43% está en muy en desacuerdo, solo el 18% está de acuerdo, influyendo significativamente en el desempeño de los colaboradores. Además, Rivera (2019) cuyo estudio plateo el objetivo analizar los procedimientos de reclutamiento y selección de personal, tipo descriptiva, los resultados demostraron que no se genera un adecuado proceso de reclutamiento, donde del 100% de encuestados refiere 9% siempre, 18% casi siempre, 9% algunas veces, 18% casi nunca y 46% nunca, respecto a la selección de personal se obtuvo las calificaciones de 28% siempre, 18% casi siempre, 27% algunas veces, 9% casi nunca y 18% nunca percibiéndose que no se efectúa de manera adecuada. También Castro (2020) en su averiguación estableció el objetivo elaborar una propuesta de análisis y descripción de puestos de trabajo, tipo descriptiva, concluyendo que a través de los resultados encontrados se debe diseñar una herramienta que permita desarrollar de manera más óptima el juicio de análisis y descripción de puestos y contribuya positivamente a la expansión de la organización. Por su parte Cedillo y Oyervide (2022) en cuyo estudio plantearon como objetivo generar una cultura de progreso para los métodos de selección, contrato e inducción, mediante un modelo por competencias, no experimental de

corte transversal, concluyendo que no existe un departamento encargado del reclutamiento, contratación e estímulo de personal, donde el 54% de los participantes indico que el proceso de reclutamiento se da por recomendación, el 55% indico que no hay un procedimiento técnico de inducción, lo que compromete significativamente el buen desempeño de los trabajadores y el funcionamiento interno de la organización. Asimismo Ayala (2019) en su estudio cuyo objetivo fue como influye la inexistencia de técnicas para el reclutamiento, elección e inducción para el personal, sobre el desempeño, estudio con enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, cuyos resultados manifestaron que el 70% del personal encuestado manifiesta que no se realiza un análisis respecto a los puestos para identificar los mecanismos de cargos, el 73% expresa disconformidad con los pasos de reclutamiento por no tener un modelo sensato de proceder para incentivar y atraer al nuevo personal, el 84% considera que los razonamientos empleados para el proceso de elección no son los más óptimos, afectando el trabajo de los colaboradores, concluyendo que existe correlación demostrativa entre variables. Asimismo, Valdéz (2021) cuya investigación programo el objetivo analizar el proceso de reclutamiento y selección, tipo descriptivo, concluye que tanto el rector como la junta directiva tienen claro que deben seleccionar y contratar al mejor capital humano de tal forma mejorar el trabajo de los colaboradores, pero a veces no se cumple con los perfiles requeridos por cumplir necesidades externas o propios de la institución.

Respecto a los trabajos previos de la variable desempeño laboral tenemos a Zans (2016) cuyo trabajo exhibió como objetivo analizar el clima organizacional y su incidencia en el desempeño, tipo descriptivo, donde concluye que el 60% encuestados manifiesta que el desempeño laboral es bajo, sin embargo, las funciones se desarrollan en el tiempo estimado, las decisiones se toman individualmente careciendo de un plan y capacitación. Finalmente, Rojas (2017) cuyo estudio estableció como objetivo observar la influencia de motivación en el desempeño de docentes en educación superior, con diseño no experimental transversal, cuyos efectos muestran que un 85% de encuestados aprecia que no perciben incentivos para mantenerlos motivados a ejecutar sus actividades y el 77% considera que no hay un salario acorde a sus funciones factor determinante

para su buen desempeño laboral y evidenciando que existe correlación significativa entre las variables.

Teoría general respecto a los procesos de selección de personal, reflexionando que no existe fecha exacta de sus inicios, los prehistoriadores de psicología aceptan las contribuciones y tratamiento por parte de filósofos de la vieja Grecia al pensamiento psicológico donde Heibreder (1971) citado por Zayas (2010) plantea que “Platón” registró diferencias especiales de los hombres donde las personas deberían elegirse para cumplir distintas tareas de acuerdo con su capacidad, características físicas, sexo y edad. En la edad media mencionado por Huarte (siglo XVI) en su libro Examen de Ingenios, manifestó que los individuos se distinguían por conocimiento y destrezas específicas, recomendando trabajar en reconocer las vocaciones exclusivas que posee cada hombre.

Según Stachova, Stacho & Jemala (2019), en su artículo científico del proceso de selección eficaz, consideran que la base para que la empresa cuente con empleados calificados se garantiza en la gestión del departamento humano, quien debe realizar un proceso efectivo utilizando herramientas, evaluaciones de progreso tecnológico y mercado competitivo. Este estudio es confirmado por Nikolaou (2021) en su investigación concluye que el desarrollo tecnológico en la etapa de reclutamiento resulta positivo para la organización, además de ahorrar tiempo y obtener resultados a través de los filtros de los candidatos. Wadekar & MandgeAjaKumar (2019) determina que la planificación en el reclutamiento y selección genera la disminución de riesgos en la contratación de personal que no es calificado. Entonces, al ser un papel fundamental para el área de búsqueda de personal, mencionamos a Pohorielova (2020) quien indica que existen desafíos que enfrentan los servidores humanos quienes no pueden asegurar que el candidato que resulta más calificado sea idóneo, sin embargo, a medida que el proceso avanza se observa el interés y las ganas de ser considerado con el puesto de trabajo ofrecido por lo que se deduce que realizará el resultado será de impacto positivo en relación de los objetivos de la empresa. Finalmente, podemos concluir que la variable independiente es el principal objetivo para el logro de visión y misión de toda empresa, es así que Tanasic & Tanasic (2020) afirma que la implementación de estrategias en los procesos de captación de capital humano

es fundamental para captar al recurso más valioso que reflejará la ventaja competitiva frente a otros y como resultado el objetivo y buen funcionamiento de una empresa.

Variable 1: Proceso de selección de personal

Según Mondy, *et al* (2005), es aquel procedimiento por el cual la empresa se asegura en contar con el número adecuado de personas que cumplan con competencias y habilidades necesarias para el puesto solicitado, así como también que dicho proceso sea objetivo con el fin de identificar al candidato idóneo para el puesto, para ello, recursos humanos realiza el análisis del puesto requerido con el fin de saber el perfil que los postulantes deberían contar para ser participante del proceso. (p.5). También, Gonzales (2015), indica que tiene como objetivo hallar al aspirante con mayor capacidad realizar las funciones del puesto. Para ello, se debe realizar una serie de proceso a fin de concluir si la persona cuenta con las condiciones solicitadas, es así que el reclutador con la finalidad de incorporar al postulante a la organización realiza la evaluación técnica e identifica al postulante con mayor puntaje como el ganador. (p.31). Por su parte, Cuesta (2010), determinó que el proceso realizado por técnica es el adecuado para la elección del personal conforme a la orientación y políticas de la organización, a fin de encontrar al candidato que sea adecuado con las características exigidas del cargo y su principal objetivo es la búsqueda de candidatos la cual se realiza por especialistas que identifiquen los talentos para garantizar que el postulante se desenvuelva según lo esperado. (p.294). Por último, Alles (2007), comento que, el proceso de selección o también llamado elección de una persona específica, se inicia conociendo adecuadamente el perfil de puesto, indicando todas aquellas necesidades, habilidades, competencias requeridas a fin de satisfacer el puesto de trabajo y el principal objetivo del proceso es atraer a todos los postulantes posibles que cumplan con los requisitos mínimos del perfil. (p.102). Según el D.L. 276 (D.S. 005-90-PCM) de acuerdo con su artículo 29° menciona que para participar del concurso e ingresar a la administración pública hay que considerar dos fases: convocatoria y selección de personal, cumpliendo el perfil, requisitos solicitados para el puesto, aprobación del cuadro de mérito, culminando en la elección o nombramiento. De acuerdo con la Ley N° 30057 del servicio civil, en su

artículo 8° indica que proceso de selección es el elemento por el cual se incorpora directivos estatales, servidores urbanos de carrera o diligencias complementarias, cuya intención es elegir al candidato más preparado para ocupar la vacante disponible en función al mérito, con total transparencia garantizando la equidad en el proceso. Mencionando también que, para los casos de cargos de confianza, el proceso se restringe a cumplir con el perfil y no necesita pasar y aprobar el cuadro de méritos.

Para la investigación se consideró las dimensiones planteadas por Mondy, *et al* (2005) análisis de puesto, planeación de recursos humanos, reclutamiento y selección.

El autor manifiesta que para análisis de puesto se debe conocer o determinar las habilidades, conocimientos de la persona a contratar, así como determinar cuáles son las funciones y obligaciones para desempeñar. (p.5). Seguidamente Torres y Jaramillo (2014), determinaron que se da inicio con el diseño y análisis del puesto identificando y dejando registro de requisitos y destrezas que debe poseer para desempeñar eficientemente las ocupaciones y compromisos. También Gómez *et al* (2008) mencionaron que es el paso consecuente de recopilar averiguaciones hacia la toma de decisiones referentes a la labor e identificar quehaceres, deberes y compromisos de un concluyente trabajo. (p.77).

Planeación de recursos humanos, esta dimensión permite realizar la evaluación de la necesidad de puesto, dicha evaluación se realiza por el DRH, donde se determina si existe escasez o exceso de personal. (p.99). Respecto a PRH Rodríguez (2007) determino que es el paso para instaurar las metas y la ocupación de personal desarrollando destrezas propicias para lograrlo. Además, debe perseguir un estándar que advierte los objetivos institucionales, predicciones, estimación, regímenes y eventos. Asimismo, en relación a PRH Gómez *et al* (2008) reveló que es el transcurso al que acude la entidad para certificar que tiene la cuantía de personal apropiada, y personal propicio, para brindar un explícito nivel de bienes o actividades comerciales en el futuro. (p.185).

Reclutamiento, esta dimensión tiene como objetivo atraer a los candidatos mediante un requerimiento de puesto donde se especifica puesto, funciones, sueldo entre otras motivaciones para alentar al reclutado, y proceder con la

evaluación y calificación de hojas de vida, en base al puesto solicitado calzar los perfiles y establecer quienes cumplen los requisitos; una vez revisado y evaluado, preseleccionar a los candidatos más cualificados y proceder con las pruebas y entrevista. (p.119). También Alles (2007) indico que es el movimiento para identificar y agrandar a un conjunto de interesados, para después elegir a alguien que ocupara el cargo disponible. (p.101). Por su parte Ibáñez (2011) es la etapa donde el fin es estimular interés sensato de los potenciales candidatos que participen del proceso y establecer conexiones con la organización (p.86). Gómez *et al* (2008) estipulo que es el juicio por el que se funda un grupo de pretendientes idóneos para un categórico lugar de trabajo. (p.190). Seguidamente Wayne (2010) mencionó que consiste en atraer a los sujetos en el tiempo pertinente, en cantidad apropiada, en condiciones adecuadas y presenten interés de conquistar los puestos vacantes presentados por la organización. (p.128).

Selección, en esta dimensión se rechaza a los candidatos pocos calificados y se escoge al candidato con mayor potencial, conocimiento y habilidad a diferencia de los otros y una vez comunicado su vacante se procede a la firma de contrato con las condiciones indicadas en la entrevista. (p.165). Adicionalmente Alles (2007) menciona que la selección es una acción de codificación en el cual se elige a aquellos que demuestran mayor facilidad de ajustarse al cargo brindado para compensar las insuficiencias de la institución. Respecto a la selección Gómez *et al* (2008) menciona que es el movimiento donde se debe tomar decisiones finales si “contratar” o “no” a cada sujeto de los aspirantes a ocupar y desempeñar labores del puesto de trabajo. (p.190). Mencionando también por Wayne (2010) donde manifestó que es la etapa mediante el cual se debe elegir, de un conjunto de interesados de ocupación, al sujeto más competente para el puesto en lo específico para la empresa (p.158).

Teoría general del desempeño laboral, a medida que los años van pasando y la llegada de la globalización y progresos tecnológicos las técnicas de evaluación del desempeño van evolucionando, Mazariegos (2016) menciona que el primer paso de evaluación se dio a inicios del siglo XIX en la fábrica textil de New Lanark, Escocia por Robert Owen impulsador del movimiento obrero británico, también se menciona que en 1842 el gobierno de EEUU estableció una

Ley de carácter nacional y obligatorio a las organizaciones para instaurar procesos de evaluación de manera anual a sus colaboradores. Además, a mitad del siglo XX a través de Peter Drucker, en la sociedad del conocimiento nacen nuevos desafíos significativos en el ámbito organizacional, las labores manuales característico de la revolución industrial da inicio el deterioro frente a la labor del conocimiento, y el control del rendimiento y evaluación de colaboradores se vuelve más compleja.

En su artículo científico Le Thi (2020) nos dice que el compromiso organizacional tiene efecto sobre el desempeño laboral, es decir, siempre que la organización muestre interés en el bienestar profesional y personal del colaborador, este se sentirá identificado y ejercerá sus funciones de manera efectiva, ocasionando un resultado positivo en los objetivos de la organización. También Ramos, Barrada, Fernández & Koopmans (2019) en su estudio de evaluación de desempeño en el trabajo, concluyen que el comportamiento dirigido en el ámbito laboral resulta una evaluación crucial para saber el nivel de felicidad de los trabajadores y conseguir mejorar a nivel organizacional. Por otro lado, según Chong, Falahat & Lee (2020) nos dice que el desempeño laboral guarda relación con la inteligencia emocional, en su estudio pudieron concluir que dicha relación se debe a que existe una habilidad técnica que ayuda a los colaboradores en manejar sus emociones y comportamiento. El artículo realizado por Nguyen, Nham & Takahashi (2019) afirma lo mencionado anteriormente, ya que la inteligencia involucra las emociones, la comprensión y actitud lo que conlleva al rendimiento de las habilidades. Otra relación con la variable dependiente es el compromiso de los empleados lo que es sustentado por Ismael, Iqbal & Nasr (2019) pues indica que dicha relación corresponde principalmente a la creatividad y que ésta debe ser de interés para los trabajadores, de esa manera se identificarán y comprometerán con el desarrollo de sus actividades.

Warr (2020) nos dice que el paso del tiempo afectaría en el comportamiento laboral y que a pesar de que se encuentre motivado, influye en la eficacia en sus actividades. Hsu, Chun-Yang, Pi-Hui & Ching-Wei (2019) nos mencionan que el coaching es otra clave para el desempeño laboral, pues les brinda herramientas y estrategias para realizar todas las acciones necesarias con

resultados óptimos. También Yang, Chen, Lee & Liu (2021) nos dicen que hay concordancia entre el estrés, satisfacción y desempeño, y se debe poner énfasis en la satisfacción y desempeño al ser directamente relacionadas. Otro autor que respalda este sustento es Huang (2019), pues indica que la capacitación, satisfacción y desempeño laboral se relacionan en cuanto a mayor capacitación mejores resultados en el desenvolvimiento de actividades pues se desarrollan en base a habilidades adquiridas y preparadas por la organización, por lo que genera satisfacción en el personal. Chughtai (2019) también confirma que la satisfacción personal y el desempeño se relacionan porque cuando las personas se sienten más satisfechas se sienten con ganas y actitud de realizar todas sus actividades no solo laborales sino también formativas con entusiasmo y ánimo, originando eficacia en su desempeño.

Variable 2: Desempeño laboral

El desempeño laboral tiene relación con habilidades y conductas del colaborador para la consecución de las metas planteadas, Cuesta (2010) determinó que evaluar el desenvolvimiento laboral es aquel cuando recursos humanos realiza el procedimiento para valorar con mayor objeción necesaria que conllevaría a un acertado resultado del colaborador en la organización. (p.341). Por su parte, Salas (2012) determino como aquel desenvolvimiento de los trabajadores en la empresa en forma profesional y personal bajo condiciones laborales, lo que se origina la calidad en realizar las funciones. (p.15). Asimismo, Gutiérrez (2014), menciona que el desempeño es útil para cuantificar el progreso de los colaboradores de la organización que resulta positivo y acorde con los objetivos. (p.24). Por su parte, Chiavenato (2009) manifiesto que esta variable es necesario para valorar el desenvolvimiento del trabajador, identificando sus funciones, competencias y excelencia que aporta positivamente a la empresa. (p.245). Por otro lado, Velazco (2011, p.74) manifestó que el desempeño es el acto que conlleva a un resultado mediante la observación, evaluación y medición del desenvolvimiento de sus funciones en la organización, dicha conducta que es apreciada por el evaluador es calificada como adecuada o no para la organización. Al respecto, Castro y Delgado (2020) determinan que el desempeño de labores consiste en el resultado, cumplimiento de funciones del colaborador. Si

las acciones del trabajador son eficientes, se considera que es un trabajador adecuado y su puntuación es positiva, de esa manera se realiza la evaluación del desempeño. Además, Wayne (2010) estableció que es un procedimiento prudente de estudio y valoración sobre la condición en la cual una persona o equipo de trabajo elabora las tareas asignadas. (p.239).

Para el vigente estudio de investigación se tomó las dimensiones propuestas por el autor principal. desempeño por resultados y desempeño por competencias laborales.

Al respecto sobre la primera dimensión, indico que la actuación de los directivos es primordial y determinante en la gestión organizacional y se relaciona con la eficacia del sistema laboral, impactando sobre el desempeño profesional y aumento de productividad en la entidad. Asimismo, Pérez (2021) menciona que es el componente que permite medir la eficacia de las metas programadas por la entidad, pudiendo ser: aumento en la productividad, optimización de procesos, calidad de productos a favor de la empresa. Seguidamente Wayne (2010) determinó que los resultados son establecidos y corresponden estar dentro de la revisión de las personas o equipos de trabajo, y son aquellos logros conseguidos que contribuyen al éxito de la compañía. (p.244).

Con relación a la segunda dimensión, se determinó que se realiza con relación a la estrategia organizacional, el cargo que desempeña, perfil del cargo, los resultados se manifiestan en la cantidad y calidad del trabajo desarrollado en el tiempo estipulado. Seguidamente Alles (2017) manifestó que es la agrupación de formación y procesos de la organización en los cuales, los trabajadores, así como directivos se evalúan de conformidad al modelo de la entidad. También se realiza mediante observación de comportamientos. Igualmente, Inácio (2019) determinó que la evaluación del desenvolvimiento del trabajador es necesario para los interesados, la cual se realiza valorando las habilidades, actitudes, conocimientos y conlleva a la implantación y planteamiento de tácticas para el buen desempeño de la organización.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El trabajo de investigación es tipo aplicada, de acuerdo a Arias (2012) se aplica los conocimientos ya existentes para dar solución a problemas habituales planteando una vía de orden práctico que puede ser mejorada. según Sierra (2008, p. 32) indicó la investigación aplicada busca perfeccionar la sociedad y remediar los problemas. Además, Nogera (2003) manifestó que también se conoce como indagación practica porque se orienta en acciones reales de la entidad de estudio y le interesa la aplicación inmediata de tal forma contribuir al bienestar humano.

3.1.2. Diseño de investigación

El diseño de la averiguación es no experimental de corte transversal, descriptivo correlacional, no se maniobra las variables de indagación; puesto que Hernández, et al. (2014) manifestó que son investigaciones que se ejecutan sin el manejo intencional de los fenómenos sólo se observan en su contexto original y en seguida examinarlo. También manifestó que son averiguaciones transversales porque coleccionan datos en un período único (p.152).

3.2. Variables y operacionalización

V1: Proceso de Selección de Personal (variable cualitativa ordinal independiente)

V2: Desempeño Laboral (variable cualitativa ordinal dependiente)

Definición conceptual

Proceso de Selección de Personal: Según Mondy, *et al* (2005), es aquel procedimiento por el cual la empresa se asegura en contar con el número adecuado de personas que cumplan con competencias y habilidades necesarias para el puesto solicitado (p.5).

Desempeño Laboral: según Cuesta (2010) es evaluar el desenvolvimiento laboral es aquel cuando recursos humanos realiza el procedimiento para valorar con mayor objeción necesaria que conllevaría a un acertado resultado del colaborador en la organización. (p.341).

Definición operacional

La variable independiente proceso de selección de personal se evaluará mediante sus 4 dimensiones y 9 indicadores con una escala ordinal. Utilizando la técnica de la encuesta, de instrumento el cuestionario de 18 interrogaciones con escala tipo Likert de 5 elecciones.

La variable dependiente desempeño laboral se evaluará con 2 dimensiones y sus 9 indicadores con una escala ordinal. La técnica que se utilizo es la encuesta, el instrumento fue el cuestionario que consta de 13 interrogaciones con escala tipo Likert de 5 elecciones.

3.3. Población muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población

El estudio de investigación conto con una población de 157 colaboradores de la institución. Arias (2012), determino que la población en términos puntuales es el grupo restringido o innumerable de elementos con distintivos frecuentes los cuales estarán extensas las terminaciones de la indagación (p.81).

Criterios de inclusión: Colaboradores que trabajan en la entidad con contrato bajo la modalidad del D.L. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y D.L. N° 1057 Contratación Administrativa de Servicios, contratados directamente por la entidad y los cuales pasaron por un proceso de selección tema del estudio de investigación.

Criterios de exclusión: Quedan excluidos los trabajadores que facilitan servicios por Contrato de Locación de Servicios. Ya que no existe vinculación laboral con la entidad.

3.3.2. Muestra

Se consideró para el estudio de investigación la muestra de 77 colaboradores de la entidad, donde viene a ser el subgrupo de la población del cual se recoge información y debe ser propio de esta. Hernández, *et al* (2014, p.173).

3.3.3. Muestreo

Se seleccionó la muestra empleando la técnica de muestreo probabilístico aleatorio simple, por su parte Hernández et al (2014) determinó el muestreo probabilístico viene a ser el subgrupo de la población donde la totalidad de los elementos gozan de las mismas posibilidades de ser escogidos (p.175).

3.3.4. Unidad de análisis

Respecto a unidad de análisis Arteaga (2022) definió que se refiere a la cuantificación primordial que se está cursando, el tipo de unidad de análisis se examinara en cuanto se obtenga los datos reales de la investigación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la investigación la técnica fue la encuesta, Arias (2012), manifestó sobre técnica es la cual aspira conseguir indagación que proporciona un conjunto o ejemplar de individuos acerca de sí mismos, o en correspondencia con un contenido en específico (p.72).

El instrumento usado en la investigación fue el cuestionario manuscrito con interrogaciones cerradas de escala tipo Likert, instrumento suele ser cualquier medio, mecanismo o forma de recoger, registrar o acumular información (Arias, 2012, p.68). Además, Valderrama (2015) preciso que se recurre al cuestionario para computar las elevaciones de conocimiento y niveles de actitud.

La validez del contenido del instrumento de la indagación se testificó por juicio de expertos quienes validaron su relevancia, pertinencia y claridad considerándolo como aplicable. Soto (2014) manifestó que un instrumento sirve para hacer medición de lo que realmente se desea evaluar, además indico que se validan tres variedades; de contenido, criterio y por último de constructo.

La confiabilidad es la estimación de calidad y solidez de los ítems y comprueba la confianza del instrumento de medición, (Sánchez y Reyes, 2015) calificaron que cero representa nula confiabilidad y uno exhibe alta confiabilidad, el cual se certificó con la ejecución de la prueba piloto de los encuestados aplicando el Alfa de Cronbach dando como resultado 0,891 para la variable proceso de selección de personal y 0,861 para la variable desempeño laboral; por tanto, el instrumento ostenta un alto grado de confiabilidad.

3.5. Procedimientos

Realizado primero la introducción, se continuo con el desarrollo del marco teórico, seguidamente la metodología, luego se procedió elaborar la operacionalización de variables; posteriormente se estableció la técnica y el cuestionario para el recojo de información, después procediendo a formular las interrogatorios que guarden concordancia con las variables, dimensiones e indicadores, en seguida se puso en evidencia a juicio de expertos para su validación, después de su aprobación se realizó las coordinaciones con mi jefe inmediato para solicitar los permisos pertinentes y poder aplicarlo en la muestra seleccionada, mencionando que la encuesta se aplicó de manera presencial, una vez obtenidos los resultados se ordenó en una base de identificaciones excel para finalmente procesarlo en el programa estadístico SPSS V.29 después de su procesamiento se obtuvieron los análisis descriptivos y los análisis inferenciales.

3.6. Método de análisis de datos

El procesamiento de información recabada de colaboradores, se tabulo mediante el programa estadístico IBM SPSS V.29, para analizarlo se recurrió al método descriptivo para las tablas de frecuencia y figuras e interpretaciones, para la comprobación de hipótesis se recurrió al análisis inferencial con el programa estadístico Rho de Spearman donde Hernández, *et al* (2014) manifestó que es un programa estadígrafo para determinar los rangos o niveles de correlación entre variables ordinales. Además, respecto al uso de programas estadísticos Bernal (2010), manifestó que, en la actualidad, se ha aludido, en un paso de averiguación acreditada, las observaciones estadísticas se ejecutan mediante programas por ordenador, como el Stagraphic o el SPSS (p.200).

3.7. Aspectos éticos

La investigación es legítima y original para lograr los efectos pretendidos, y respetando las consideraciones éticas, veracidad de la información, obediencia de la pertenencia intelectual, la información recogida es de fuentes reales y confiables, las definiciones de citas pertenecen a escritores de artículos científicos, libros, tesis, revistas electrónicas, efectuando las sabidurías instaurados para nombrar su autoría.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Análisis descriptivo del objetivo general

Tabla 1

Determinar la relación entre proceso de selección de personal y el desempeño laboral

			Desempeño laboral			
			Malo	Regular	Bueno	Total
Proceso de selección de personal	Malo	Recuento	21	3	2	26
		% del total	27.3%	3.9%	2.6%	33.8%
	Regular	Recuento	8	16	2	26
		% del total	10.4%	20.8%	2.6%	33.8%
	Bueno	Recuento	0	10	15	25
		% del total	0.0%	13.0%	19.5%	32.5%
Total	Recuento	29	29	19	77	
	% del total	37.7%	37.7%	24.7%	100.0%	

El resultado de la tabla evidencia que 33.8% de trabajadores encuestados afirman que el proceso de selección de personal es malo; de ellos, el 27.3% afirmaron que el desempeño laboral es malo, el 3.9% regular y 2.6% testificaron que está ubicado en un horizonte bueno.

El resultado de la tabla evidencia que 33.8% de colaboradores encuestados manifestaron que el proceso de selección de personal es regular; donde, el 10.4% manifestaron que el desempeño laboral está ubicado en un horizonte malo, el 20.8% regular y 2.6% manifestaron que se ubica en un paralelismo bueno.

Se evidencia el resultado de la tabla donde 32.5% de participantes encuestados indicaron que el proceso de selección de personal es bueno; donde el 13% indicaron que el desempeño laboral se posiciona en una elevación regular y 19.5% indicaron que se posiciona en un nivel bueno.

Análisis descriptivo del objetivo específico 1

Tabla 2

Determinar la relación entre análisis de puestos y el desempeño laboral

		Desempeño laboral				
		Malo	Regular	Bueno	Total	
Análisis de puesto	Malo	Recuento	25	2	0	27
		% del total	32.5%	2.6%	0.0%	35.1%
	Regular	Recuento	4	19	5	28
		% del total	5.2%	24.7%	6.5%	36.4%
	Bueno	Recuento	0	8	14	22
		% del total	0.0%	10.4%	18.2%	28.6%
Total	Recuento	29	29	19	77	
	% del total	37.7%	37.7%	24.7%	100.0%	

Se observa la tabla que 35.1% de colaboradores manifestaron que el análisis de puestos se posiciona en nivel malo; donde, el 32.5% testificaron que el desempeño laboral se posiciona en nivel malo, 2.6% afirmaron que se ubica en nivel regular.

Se observa el resultado de la tabla el 36.4% de colaboradores revelaron que el análisis de puestos es regular; de los mismos, el 5.2% manifestaron que el desempeño laboral se posiciona en nivel malo, 24.7% lo posicionaron en regular y el 6.5% manifestaron que se ubica en bueno.

Se evidencia de la tabla que 28.6% de colaboradores encuestados indicaron que el análisis de puestos es bueno; donde el 10.4% indicaron que el desempeño laboral se ubica en nivel regular y 18.2% dijeron que es bueno.

Análisis descriptivo del objetivo específico 2

Tabla 3

Determinar la relación entre planeación de recursos humanos y el desempeño laboral

			Desempeño laboral			
			Malo	Regular	Bueno	Total
Planeación de recursos humanos	Malo	Recuento	22	7	1	30
		% del total	28.6%	9.1%	1.3%	39.0%
	Regular	Recuento	6	10	16	32
		% del total	7.8%	13.0%	20.8%	41.6%
	Bueno	Recuento	1	12	2	15
		% del total	1.3%	15.6%	2.6%	19.5%
Total	Recuento	29	29	19	77	
	% del total	37.7%	37.7%	24.7%	100.0%	

Se aprecia en la tabla que 39% de trabajadores testificaron que la planeación de recursos humanos se sitúa en nivel malo; donde 28.6% atestiguaron que el desempeño laboral se sitúa en nivel malo, 9.1% afirmaron que se sitúa en nivel regular y 1.3% afirmaron que se sitúa en nivel bueno.

Se muestra en la tabla que 41.6% de trabajadores encuestados manifestaron que la planeación de recursos humanos es regular; de los cuales, el 7.8% manifestaron que el desempeño laboral es malo, el 13% manifestaron que se sitúa en nivel regular y 20.8% manifestaron que se sitúa en nivel bueno.

Se muestra en la tabla que 19.5% de trabajadores encuestados indicaron que la planeación de recursos humanos es buena; donde el 1.3% indicaron que el desempeño laboral se sitúa en nivel malo, 15.6% indicaron que se sitúa en nivel regular y 2.6% indicaron que se sitúa en nivel bueno.

Análisis descriptivo del objetivo específico 3

Tabla 4

Determinar la relación entre reclutamiento y el desempeño laboral

			Desempeño laboral			
			Mala	Regular	Buena	Total
Reclutamiento	Malo	Recuento	20	4	2	26
		% del total	26.0%	5.2%	2.6%	33.8%
	Regular	Recuento	9	25	2	36
		% del total	11.7%	32.5%	2.6%	46.8%
	Bueno	Recuento	0	0	15	15
		% del total	0.0%	0.0%	19.5%	19.5%
Total		Recuento	29	29	19	77
		% del total	37.7%	37.7%	24.7%	100.0%

Los resultados de la tabla expresan que 33.8% de trabajadores encuestados certificaron que el reclutamiento es malo; de los mismos, el 26% certificaron que el desempeño laboral se posiciona en nivel malo, el 5.2% afirmaron que se sitúa en nivel regular y 2.6% afirmaron que se ubica en nivel bueno.

Los resultados de la tabla expresan que 46.8% de colaboradores encuestados manifestaron que el reclutamiento es regular; de los cuales, el 11.7% manifestaron que el desempeño laboral es malo, el 32.5% manifestaron que posiciona en nivel regular y 2.6% manifestaron que se coloca en nivel bueno.

Se muestra de la tabla que 19.5% del personal encuestado indico que el reclutamiento es bueno; y con respecto al desempeño laboral el 19.5% también indicaron que es bueno.

Análisis descriptivo del objetivo específico 4

Tabla 5

Determinar la relación entre selección y el desempeño laboral

		Desempeño laboral				
		Mala	Regular	Buena	Total	
Selección	Mala	Recuento	22	5	2	29
		% del total	28.6%	6.5%	2.6%	37.7%
	Regular	Recuento	4	8	14	26
		% del total	5.2%	10.4%	18.2%	33.8%
	Buena	Recuento	3	16	3	22
		% del total	3.9%	20.8%	3.9%	28.6%
Total		Recuento	29	29	19	77
		% del total	37.7%	37.7%	24.7%	100.0%

Se muestran en la tabla los resultados donde 37.7% de funcionarios testificaron que la selección se posiciona en horizonte malo; donde 28.6% afirmo que el desempeño laboral el malo, el 6.5% afirmaron que es regular y el 2.6% y el 2.6% afirmaron que es bueno.

Se muestran en la tabla los resultados donde 33.8% de funcionarios manifestaron que la selección es regular; los cuales, 5.2% manifestaron que el desempeño laboral se posiciona en nivel malo, 10.4% manifestaron que se posiciona en nivel regular y 18.2% manifestaron que se posiciona en nivel bueno.

Se muestran en la tabla los resultados donde 28.6% del personal encuestado indico que la selección es buena; donde el 3.9% indicaron que el desempeño laboral se sitúa en nivel malo, 20.8% indico que se sitúa en nivel regular y 3.9% indico que se sitúa en nivel bueno.

4.2. Análisis inferencial

Prueba de hipótesis general

H0: El proceso de selección de personal no se relaciona con el desempeño laboral en la entidad de recaudación de tributos de Lima metropolitana, 2023.

H1: El proceso de selección de personal se relaciona con el desempeño laboral en la entidad de recaudación de tributos de Lima metropolitana, 2023.

Tabla 6

Correlación entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral

			Proceso de selección de personal	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Proceso de selección de personal	Coeficiente de correlación	1.000	.701**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	77	77
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	.701**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	77	77

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Muestra la tabla que el Rho reflejo 0,701, indicando que existe una correlación positiva alta entre el proceso de selección de personal y desempeño laboral, la correlación siendo significativa al nivel 0,01. Además, la significancia bilateralmente 0,001 siendo < a 0,05 indicando contradecir la H0 y reconocer la H1; por cuanto, el proceso de selección de personal se relaciona con el desempeño laboral en la entidad de recaudación de tributos de Lima metropolitana, 2023.

Prueba de Hipótesis específica 1

H0: El análisis de puestos no se relaciona con el desempeño laboral en la entidad de recaudación de tributos de Lima metropolitana, 2023.

H1: El análisis de puestos se relaciona con el desempeño laboral en la entidad de recaudación de tributos de Lima metropolitana, 2023.

Tabla 7

Correlación entre análisis de puestos y el desempeño laboral

		Análisis de puestos	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Análisis de puestos	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.
		N	77
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	.816**
		Sig. (bilateral)	<.001
		N	77

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se visualiza en la tabla que el Rho reflejo 0,816, indicando que existe una correlación positiva muy alta entre el análisis de puestos y el desempeño laboral, la correlación siendo significativa al nivel 0,01. Además, la significancia bilateralmente 0,001 siendo < a 0,05 indicando impugnar la H0 y reconocer la H1, el análisis de puestos se relaciona con el desempeño laboral en la entidad de recaudación de tributos de Lima metropolitana, 2023.

Prueba de Hipótesis específica 2

H0: La planeación de recursos humanos no se relaciona con el desempeño laboral en la entidad de recaudación de tributos de Lima metropolitana, 2023.

H1: La planeación de recursos humanos se relaciona con el desempeño laboral en la entidad de recaudación de tributos de Lima metropolitana, 2023.

Correlación entre la planeación de recursos humanos y el desempeño laboral

Tabla 8

Correlación entre la planeación de recursos humanos y el desempeño laboral

			Planeación de recursos humanos	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Planeación de recursos humanos	Coeficiente de correlación	1.000	.501**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	77	77
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	.501**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	77	77

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como se evidencia la tabla el Rho = 0,501, demostrando que hay correlación positiva media entre planeación de recursos humanos y desempeño laboral, la correlación siendo demostrativa al nivel 0,01. Además, la significancia bilateralmente 0,001 siendo < 0,05, indica refutar la H0 y consentir la H1; señalando que, la planeación de recursos humanos se relaciona con el desempeño laboral en la entidad de recaudación de tributos de Lima metropolitana, 2023.

Prueba de Hipótesis específica 3

H0: El reclutamiento no se relaciona con el desempeño laboral en la entidad de recaudación de tributos de Lima metropolitana, 2023.

H1: El reclutamiento se relaciona con el desempeño laboral en la entidad de recaudación de tributos de Lima metropolitana, 2023.

Tabla 9

Correlación entre el reclutamiento y el desempeño laboral

			Reclutamiento	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Reclutamiento	Coeficiente de correlación	1.000	.716**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	77	77
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	.716**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	77	77

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se aprecia en la tabla el Rho reflejo 0,716, demostrando que existe correlación positiva alta entre reclutamiento y desempeño laboral, y dicha correlación siendo significativa al nivel 0,01. Además, la significancia bilateralmente es 0,001 siendo < 0,05, revela desestimar la H0 y conocer la H1; señalando que, el reclutamiento se relaciona con el desempeño laboral en la entidad de recaudación de tributos de Lima metropolitana, 2023.

Prueba de Hipótesis específica 4

H0: La selección no se relaciona con el desempeño laboral en la entidad de recaudación de tributos de Lima metropolitana, 2023.

H1: La selección se relaciona con el desempeño laboral en la entidad de recaudación de tributos de Lima metropolitana, 2023.

Tabla 10

Correlación entre la selección y el desempeño laboral

			Selección	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Selección	Coeficiente de correlación	1.000	.433**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	77	77
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	.433**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	77	77

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como se evidencia en la tabla el $Rho = 0,433$, demostrando que milita una correlación positiva baja entre selección y desempeño laboral y dicha correlación siendo significativa al nivel 0,01. Además, la significancia bilateralmente de 0,001 siendo $< 0,05$, indicando negar la H0 y registrar la H1; expresando que, la selección se relaciona con el desempeño laboral en la entidad de recaudación de tributos de Lima metropolitana, 2023.

V. DISCUSIÓN

El propósito del reciente trabajo de investigación científica fue determinar la relación entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral y sus dimensiones análisis de puestos, planeación de recursos humanos, reclutamiento y la selección, para el tratamiento de la investigación se eligió una muestra de 77 participantes de la entidad de recaudación de tributos de Lima Metropolitana 2023, a través del cuestionario nos brindaron información valiosa y de suma importancia de acuerdo a sus experiencias y perspectivas profesionales en la entidad, dichas respuestas ayudaron a constatar el problema de la investigación. Para obtener información al respecto se consultó investigaciones anteriores que mantienen relación con las variables de estudio, dimensiones e indicadores, tanto variables cualitativas y cuantitativas contribuyendo aportes significativos para la ejecución de la discusión de los resultados conseguidos.

Teniendo en cuenta el valor de la selección de personal como el recurso más valioso para toda organización y se refleja en el desempeño laboral, se realizó la formulación y selección de preguntas que exhiben la problemática en la entidad, y la percepción de los colaboradores, se elaboró el instrumento y se sometió a una evaluación de cordura de expertos metodólogos en investigación los mismos que en sus informes calificaron que cuenta con un alto nivel de validez y es aplicable, para la confiabilidad del instrumento se efectuó la prueba piloto del resultado de las encuestas aplicando el Alfa de Cronbach obteniendo como resultado para la variable independiente proceso de selección de personal 0,891, en cuanto a la segunda variable desempeño laboral 0,861; por tanto el resultado obtenido demuestra la solidez interna y concordancia implicada de las teorías de la investigación.

Para la consecución del objetivo se destaca la voluntad y compromiso de los colaboradores en brindarnos sus apreciaciones, los resultados que se obtienen se pondrá a conocimiento de la entidad, de tal modo pueda contribuir a la toma de decisiones correctoras, a partir de ello reside la importancia de la indagación.

Los descubrimientos más significativos de la presente indagación es que el 27.3% del personal encuestado manifestó que el proceso de selección de personal y el desempeño laboral se posicionan en nivel malo, 20.8% indicaron que se ubica en nivel regular y 19.5% afirmaron que se sitúa en nivel bueno y del 100% de los encuestados para cualquier nivel del proceso de selección de personal, 37.7% revelaron que el desempeño laboral se ubica en nivel malo, 37.7% certificaron que se sitúa en nivel regular y 24.7% ostentaron que el desempeño laboral es bueno. Asimismo, el Rho es equivalente a 0,701 diciendo que consta una correlación positiva alta entre las variables de indagación, asimismo se ratificó que la correlación significativa es $0,01 < a 0,05$.

Ahora procedo a comparar los resultados logrados con Cienfuegos (2020) donde precisa que existe un nivel de correlación significativa y módica de acuerdo al Rho Spearman = 0,614 y p-valor = 0,000 en ambas variables; de otra parte, mencionando a Mendoza (2016) donde sus resultados obtenidos testificaron que las pruebas utilizadas para la selección de personal no son las adecuadas con el 39% de encuestados que está en desacuerdo, el 43% está muy en desacuerdo y el 18% si está de acuerdo; asimismo Rivera (2019) de los resultados conseguidos en su averiguación concluyo que los encuestados apreciaron que no se efectúa una correcta selección de personal calificando con el 28% siempre, 18% casi siempre, 27% algunas veces, 9% casi nunca y 18% nunca; también Sullca (2021) en su indagación concluyo que el 53% de los encuestados revelaron que no existe un juicio formal aplicado a la selección de personal y el 52% revelaron que el desempeño laboral es ineficiente; además Zans (2016) en su investigación concluyo que el 60% de encuestados afirmaron que el desempeño laboral es bajo; por otro lado mencionamos a Rojas (2017) en cuyo estudio concluyo que el 77% de encuestados considera que no existe un salario acorde a sus funciones factor determinante para su buen desempeño.

Realizado el cotejo de los resultados con las investigaciones previas y los adquiridos en esta indagación, se puede apreciar que existe una similitud cercana donde el resultado logrado en la indagación el 27.3% se ubica en un nivel malo, y con correlación de Rho Spearman 0,701 relación positiva entre variables.

En relación al objetivo específico uno la estadística expresiva resulto que 32.5% de encuestados revelaron sobre el análisis de puesto y el desempeño laboral se posiciona en nivel malo, 24.7% indicaron que se sitúa en nivel regular y 18.2% testificaron que se ubica en nivel bueno y del 100% de los encuestados para cualquier nivel del análisis de puesto, el 37.7% revelaron que el desempeño laboral se posiciona en nivel malo, 37.7% certificaron que se sitúa en nivel regular y por ultimo 24.7% ostentaron que el desempeño laboral el bueno. Asimismo, el Rho de Spearman es equivalente 0,816 indicando que existe correlación positiva muy alta entre el análisis de puestos y la variable de indagación desempeño laboral, también se ratificó que la correlación significativa es 0,01 menor a 0,05.

Ahora procederé a confrontar los resultados conseguidos con Vasquez (2021) en su indagación científica obtuvo resultados que indicaron que la aplicación de perfiles de puesto se encuentra en un nivel medio con 41%, nivel bajo 35% y en nivel alto el 24%, concluyendo que si existe relación reveladora entre variables de averiguación; también Castro (2020) en su averiguación científica concluyo que a través de los resultados encontrados se debe diseñar una herramienta que permita desarrollar de manera más óptima el proceso de análisis y la descripción de puestos de trabajo y contribuya positivamente a la expansión de la empresa; además García (2017) en su indagación de acuerdo a sus resultados adquiridos se observa que 50% del personal no cumple con el perfil de puestos, donde el 8.3% califico que existe un mal desempeño y el 91.7% desempeño regular, mientras que el otro 50% si cumple y el 25% califica que existe un mal desempeño, el 66.7% regular y 8.3% buen desempeño; mencionamos también a Montano (2018) en su estudio científico cuyos resultados obtenidos con el 15% de encuestados indicaron que el desempeño en deficiente, el 76.7% regular y el 8.3% eficiente.

En la contrastación de los resultados obtenidos con la de los antecedentes se estima que existe una aproximación evidenciándose en el análisis de la estadística descriptiva que el 32.5% de los colaboradores responde que el análisis de puestos y el desempeño laboral es malo y en la confirmación de hipótesis se aprecia que hay correlación positiva muy alta con Rho Spearman de 0,816 y una correlación significativa menor a 0,05.

Los resultados conseguidos en concordancia al objetivo específico número dos de acuerdo al análisis descriptivo el 28.6% de trabajadores encuestados manifestaron que la planeación de recursos humanos y desempeño laboral se sitúa en nivel malo, 13% indicaron que se coloca en nivel regular y 2.6% los sitúan en nivel bueno y del 100% de trabajadores encuestados para cualquier nivel de planeación de recursos humanos, el 37.7% revelaron que el trabajo laboral está en nivel malo, 37.7% lo consideran en nivel regular y 24.7% ostentaron que el desempeño laboral el bueno. Asimismo, el Rho de Spearman es equivalente a 0,501 diciendo que consta correlación positiva mediana entre planeación de recursos humanos y desempeño laboral, también se ratificó que la correlación significativa es 0,01 menor a 0,05.

Se realizará la comparación de resultados conseguidos en el estudio con Ticliahuanca (2022) en su investigación encontró resultados donde el 32.2% de encuestados declararon que la planeación se ubica en nivel bajo, 53.7% se posiciona en nivel medio y 11.1% en nivel alto, y una correlación Rho de 0,773 y concluye que la entidad no hace una buena planeación de su recurso humano; también León (2018) en su investigación cuyos resultados acreditaron que concurre una correlación positiva alta entre variables de investigación con Rho Spearman = 0,757, concluye que los trabajadores sustentaron que la planeación está ligada a la misión, visión y estrategias organizacionales; mencionamos también a Sanchez (2020) en su indagación obtuvo resultados del análisis inferencial con Rho Spearman 0,906, indicando que existe una correlación entre variables, en la estadística descriptiva se evidencia que el desempeño se ubica en los niveles de medio con 33.3% y nivel alto de 66%.

En relación a los resultados adquiridos y de los trabajos previos se puede observar que existe una semejanza cercana donde la estadística descriptiva evidencia que la planeación de recursos humanos y desempeño es malo con 28.6% y la inferencial con Rho Spearman = 0,501 indicando que hay correlación positiva media y se acerca a los resultados descriptivos encontrados por Ticliahuanca y Sanches, en cuanto a la estadística inferencial se evidencia que coincide con los resultados de los tres antecedentes al tener correlación positiva alta.

En cuanto los resultados encontrados sobre el objetivo específico tres el análisis descriptivo muestra que 26% de personal encuestado declaró que el reclutamiento y desempeño laboral se posiciona en nivel malo, 32.5% demostraron que se sitúa en nivel regular y 19.5% afirmaron que está en nivel bueno y del 100% de los encuestados para cualquier nivel del reclutamiento, el 37.7% revelaron que el desempeño laboral está en nivel malo, 37.7% certificaron que está ubicado en nivel regular y 24.7% ostentaron que el desempeño laboral es bueno. También, el Rho equivalente 0,716 indicando que, si existe correlación positiva alta entre reclutamiento y desempeño laboral, también se corroboró que la correlación significativa es 0,01 menor a 0,05.

Ahora se precede a contrastar los resultados adquiridos con la indagación de Alarcón (2019) en su investigación donde encontró resultados que denunciaron que 88% del personal encuestado manifestó que el reclutamiento es poco deficiente y 12% eficiente; además, De la Piedra (2018) en su investigación aplicada concluyó que el reclutamiento es un sub sistema básico y clave para lograr el incremento y rentabilidad de la organización; también Cedillo y Oyervide (2022) en su investigación concluyeron que la organización no cuenta con departamento de recursos humanos bien organizado que realice el reclutamiento de personal, donde el 54% de participantes indicaron que el proceso se da por recomendación; también; también Ayala (2019) en su estudio dio a conocer los resultados descriptivos mostrando que el 73% de encuestados están en desacuerdo con los pasos aplicados para la realización del reclutamiento por no contar con un modelo juicioso para proceder e incentivar a los candidatos; también Montañez (2022) en su investigación reveló que los resultados descriptivos obtenidos dieron a conocer que un 68.1% se ubica con un nivel medio.

Ahora paso a mencionar que los resultados del estudio de investigación y los resultados de Alarcón se evidencia que existe una diferencia significativa esto se debe a que ahora con la globalización y el avance tecnológico existen mejores herramientas para realizar un mejor proceso de reclutamiento, según los resultados obtenidos estoy de acuerdo con la conclusión manifestada por De la Piedra.

En correspondencia al objetivo específico cuatro el análisis estadístico descriptivo estipulo que 28.6% de funcionarios encuestados expresaron que la selección y el desempeño laboral se sitúa en nivel malo, 10.4% lo sitúa en nivel regular y 3.9% afirmaron que es bueno y del 100% de los encuestados para cualquier nivel de la selección, el 37.7% revelaron que el desempeño laboral está en nivel malo, 37.7% certificaron que se posiciona en nivel regular y 24.7% ostentaron que el desempeño laboral el bueno. Asimismo, el Rho de Spearman es equivalente a 0,433 demostrando que coexiste correlación positiva baja entre la selección y la variable de investigación desempeño laboral, también se confirmó que la correlación significativa es 0,01 menor a 0,05.

Procederemos a comparar los resultados alcanzados por Ahumada (2019) sus resultados obtenidos indicaron que el 30% de colaboradores muestra un nivel inadecuado de seleccion, el 45% nivel medianamente adecuado y el 25% un nivel adecuado, perfecciona que existe correlación positiva moderada y el Rho = 0,676. Mencionando también a Valdéz (2021) en su investigación concluye que el rector y junta directiva tienen claro que deben seleccionar y contratar al mejor capital humano con el propósito de aumentar el desempeño de su personal, pero a veces no se cumple con los perfiles requeridos por cumplir necesidades externas o propios de la entidad.

De acuerdo a los resultados conquistados y los resultados encontrados en la investigación de Ahumada en la estadística descriptiva se evidencia que existe una aproximación cercana en los resultados, y también que la correlación de Rho Spearman de 0,676 positiva moderada; en cuanto a la conclusión expuesta por Valdéz se entiende que las entidades tienen claro que deben seleccionar y contratar al personal idóneo teniendo en cuenta que es el capital más valioso para lograr el éxito de la organización.

VI. CONCLUSIONES

Primera: se concluye de acuerdo al análisis descriptivo que el proceso de selección de personal es calificado entre regular y bueno en 66.3%, y 33.8% nivel malo, el desempeño laboral entre regular y bueno en 62.4% y 37.7% nivel malo, también el análisis inferencial el $Rho = 0,701$ declarando la existencia de correlación positiva alta entre proceso de selección y desempeño laboral.

Segunda: se concluye de acuerdo al análisis descriptivo que el análisis de puestos está calificado entre regular y bueno en 65%, y 35.1% se encuentra en nivel malo, el desempeño laboral entre regular y bueno en 62.3%, y 37.7% se encuentra en nivel malo, además en cuanto al análisis inferencial el $Rho = 0,816$ indicando que preexiste correlación positiva muy alta entre análisis de puestos y desempeño.

Tercera: se concluye de acuerdo al análisis descriptivo que la planeación de recursos humanos está calificada entre regular y bueno en 61.1% y 39% se encuentra en nivel malo, el desempeño laboral entre regular y bueno en 62.4%, y 37.7% en malo, respecto al análisis inferencial el $Rho = 0,501$ demostrando que hay correlación positiva media entre planeación de recursos humanos y desempeño.

Cuarta: se concluye de acuerdo al análisis descriptivo que el reclutamiento está calificado entre regular y bueno en 66.2% y 33.8% encontrándose en nivel malo, el desempeño laboral entre regular y bueno en 62.3%, mientras 37.7% en malo, también se evidencia el análisis inferencial con $Rho = 0,716$ argumentando que si hay correlación positiva alta entre reclutamiento y desempeño.

Quinta: se concluye de acuerdo al análisis descriptivo que la selección está calificada entre regular y bueno en 62.4%, y 37.7% en nivel malo, el desempeño laboral está entre regular y bueno en 62.4% y 37.7% nivel malo, también se evidencia el análisis inferencial con $Rho = 0,433$ informando la existencia de una correlación positiva baja entre selección y desempeño.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Teniendo en cuenta que el 33.8% del personal encuestado percibe que el proceso de selección de personal es malo y 37.7% califica que el desempeño laboral es malo, siendo un porcentaje considerable se recomienda al jefe de la entidad realizar cursos de capacitación al personal encargado de los procesos de selección, considerando que el personal es fundamental para lograr los objetivos institucionales.

Segunda: Considerando que 35.1% de personas encuestadas perciben que el análisis de puestos es malo y 37.7% califica que el desempeño laboral es malo, indicadores que evidencian deficiencia, se sugiere al líder institucional ofrecer talleres de preparación a favor de las personas encargadas de dicho análisis, teniendo en cuenta que a mayor efectividad en este proceso mejor será su desempeño profesional.

Tercera: tomando en cuenta los resultados conquistados donde el 39% de participantes percibe que la planeación de recursos humanos es mala y 37.7% estima que el desempeño laboral es malo, se pide al gestor de la entidad implementar seminarios de capacitación constante al equipo encargado y por ende mejorar el desempeño profesional.

Cuarta: Teniendo en cuenta que 33.8% de las personas encuestadas perciben que el reclutamiento es malo y 37.7% considera que el desempeño laboral es malo, se recomienda al jefe institucional programar talleres de entrenamiento a favor del equipo delegado que le permita evaluar eficientemente a los candidatos para dar paso a la siguiente etapa.

Quinta: Considerando que 37.7% del personal encuestado aprecia que tanto la selección como el desempeño son malos, se recomienda al titular y jefe del área funcional de recursos humanos de la entidad, gestionar e incorporar un plan de capacitación a su equipo de trabajo, para seleccionar y contratar al personal más calificado de tal manera aumentar el desempeño y productividad de la entidad.

REFERENCIAS

- Ahumada, R. (2019). *Selección de personal y el desempeño organizacional de la oficina de gestión de recursos humanos del ministerio de agricultura y riego*.
http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4067/TESIS_MAEST.GEST.CTRL.GUBERN_RUTH%20MARIA%20AHUMADA%20MENDOZA.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Alarcón, M. (2019). *Gestión municipal y reclutamiento de personal en la municipalidad de Ate*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45050/Alarc%C3%B3n_PMN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alles, M. (2007). *Selección por competencias*. (1°. Ed.). Editorial Granica.
<https://rb.gy/6x6uv>.
- Alles, M. (2017). *Desempeño por competencias: estrategia: evaluación de personas: desarrollo 360°* (3ª.ed.). Granica. <https://rb.gy/zggcf>.
- Anwar, G & Nawzad, N (2021). The Impact of Human Resource Management Practice on Organizational Performance (January 15, 2021). *International journal of Engineering, Business and Management (IJEEM)*, Vol-5, Issue-1, Jan-Feb, 2021, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3824689>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación*. (6°. Ed.). Editorial Episteme.
<https://rb.gy/54js8>
- Arteaga, G. (2022). *La unidad de análisis explicada En Testsiteforme*.
<https://rb.gy/8iw8f>.
- Atucha, M. (2023). *Las consecuencias de realizar una mala selección*.
<https://rb.gy/uqhb3>.
- Ayala, C. (2019). *Propuesta de un Sistema para el reclutamiento, selección e inducción de personal de la microempresa Coffee Service Cía. Ltda*.
<https://rb.gy/mxgxv>.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. (3°. Ed.). PEARSON EDUCACIÓN. <https://rb.gy/o04i7>.

- Castro, C. (2020). *Propuesta de análisis y descripción de puestos de trabajo para una empresa paraguaya en expansión*. <https://rdu.unc.edu.ar/bitstream/handle/11086/17630/Castro%2C%20N.%20C.%20%282020%29.%20Propuesta%20de%20an%C3%A1lisis%20y%20descripci%C3%B3n%20de%20puestos%20de%20trabajo%20para%20una%20empresa%20paraguaya%20en%20expansi%C3%B3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cedillo, A. y Oyervide, P. (2022). *Propuesta para el mejoramiento de los procesos de selección, contratación e inducción de los funcionarios de la empresa Toyocuenca S.A. mediante el modelo por competencias*. <https://rb.gy/mb5vm>.
- Chong, SC, Falahat, M. y Lee, YS (2020). Emotional Intelligence and Job Performance of Academicians in Malaysia. *International Journal of Higher Education*, v9 n1 p69-80 2020. <https://rb.gy/962so>.
- Chughtai, A.A. (2019). A Closer Look at the Relationship between Life Satisfaction and Job Performance. *Applied Research Quality Life* 16, 805–825 <https://doi.org/10.1007/s11482-019-09793-2>
- Cienfuegos, D. (2020). *Selección de personal y el desempeño laboral de los fiscalizadores municipales*. Surquillo, 2020. <https://rb.gy/mbw9g>.
- Corrales, A. (2017). Consecuencias de reclutar de forma errónea. <https://rb.gy/u9y4o>.
- Cuesta, A. (2010). Gestión del talento humano y del conocimiento. <https://rb.gy/f1qz9>.
- De la Piedra, D. (2018). *Efectos de la aplicación de los sub sistemas de reclutamiento y selección de talento humano en la gestión*. https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/4455/T030_09875915_M%20DE%20LA%20PIEDRA%20Y%c3%89PEZ%20DENNIS%20YOHANNES.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fermín, A. Velázquez. R y Marrero, C. (2011). La selección de recursos humanos. un acercamiento teórico metodológico. *Revista académica Contribuciones a la Economía*. <https://rb.gy/7du4j>.

- Fernández, E., Koopmans, L., Ramos, PJ, & Barrada, JR (2019). Evaluación del desempeño laboral mediante escalas breves de autoinforme: el caso del cuestionario individual de desempeño laboral. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35 (3), 195-205. <https://rb.gy/kny74>
- García, L. (2017). *Perfiles de puestos y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores asistenciales del centro médico universitario de la universidad nacional de san Martin*. [García SLA.pdf \(ucv.edu.pe\)](#)
- Gómez, K. (2017). ¿Qué hacer cuando hay personal con bajo desempeño? <https://rb.gy/2d49g>.
- Gómez, L. Balkin, D. y Cardy, R. (2008). Gestión de recursos humanos (5ª ed.) PEARSON EDUCACIÓN, S.A. https://www.academia.edu/23298821/Gestion_de_Recursos_Humanos_5Ed_Luis_G_Mejia_David_Robert_PDF
- Hernández, Fernández y Baptista, (2010). Metodología de la investigación (5º. ed.). Mc Graw HILL Educación. <https://rb.gy/4v9f1>.
- Hernández, Fernández y Baptista, (2014). Metodología de la investigación (6º. ed.). Mc Graw HILL Educación. <https://rb.gy/9m9j0>.
- Hewertson, R. (2018). Seis características claves en la selección de personal que solo un profesional con diplomado en RRHH sabe detectar. <https://rb.gy/9xbeu>.
- Hsu, YP, Chun-Yang, P., Pi-Hui, T. y Ching-Wei, T. (2019). Managerial coaching, job performance, and team commitment: The meditating effect of psychological capital. *Advances in management and applied economics*, 9, (5), 101-125. <https://rb.gy/fgbqn>.
- Huang, W.R. (2019). Job training satisfaction, job satisfaction, and job performance. *Career Development and Job Satisfaction*, 25. <https://rb.gy/sbkbh>.
- Ibáñez, M. (2010). Gestión del talento Humano en la Empresa, lima: san Marcos E. I. R. L. <https://rb.gy/puui9>.

- Ismail, HN, Iqbal, A. y Nasr, L. (2019). Employee engagement and job performance in Lebanon: the mediating role of creativity. *The international journal of productivity and performance management*, 03 Jan 20219, Vol. 68, Issue 3, pages 506-523. <https://rb.gy/ssv3f>.
- Kamran, A., Dawood, J. y Hilal, S.B (2015). Analysis of the recruitment and selection process. *Proceedings of the ninth international conference on management science and engineering management* pages 1357-1375. Springer Berlín Heidelberg. <https://rb.gy/vb3kw>.
- Le Thi Minh Loan (2020). The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction. *Management science letters*, 10 (14), 3307-3312. <https://rb.gy/7l7kd>
- León, G. (2018). *La gestión efectiva de recursos humanos y su influencia sobre la mejora continua en la dirección de los proyectos de ingeniería*. [LEON SEGOVIA GERARDO -MAESTRIA.pdf \(unfv.edu.pe\)](https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19125/LEON_SEGOVIA_GERARDO_-MAESTRIA.pdf)
- León, R. (2019). _Errores al contratar personal: sepa cuáles son las consecuencias de no reclutar un buen talento. <https://rb.gy/w3otl>.
- Ley del Servicio Civil Ley N° 30057. <https://rb.gy/ttwb6>.
- Mazariegos, A. (2016). La evaluación del desempeño: pasado, presente futuro. <https://rb.gy/vk1q2>.
- Mendoza (2016). *Influencia de la selección de personal en el desempeño laboral del área de producción caso: empacadora Bilbo s.a.* (Tesis para obtener el grado de Magíster). Universidad tecnológica equiccnocial dirección de posgrado). Universidad Tecnológica Equinoccial. http://192.188.51.77/bitstream/123456789/17578/1/67191_1.pdf
- Mondy, R. Wayne, M. y Robert, N. (2005). *Administración de recursos humanos*. (9°. Ed.). Pearson Educación. <https://rb.gy/o828b>.
- Montano, R. (2018). *Diseño organizacional y desempeño por competencias en los trabajadores de la dirección general de derechos humanos del ministerio de justicia y derechos humanos Lima*. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19125/Montano FR.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19125/Montano_FR.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Montañez, J. (2022). *Uso de TIC y desempeño laboral de los colaboradores de una entidad recaudadora de La Libertad*, <https://rb.gy/um1t7>.
- Nguyen, NN, Nham, PT y Takahashi, Y. (2019). Relationship between ability-based emotional intelligence, cognitive intelligence, and job performance. *Sustainability*, 11 (8), 2299. <https://rb.gy/zfszj>.
- Nikolaou, I. (2021). What is the role of technology in recruitment and selection? *The Spanish journal of psychology*, 24, E2. <https://rb.gy/ywo8w>.
- Nogera, I. (2003) *Tesis de Postgrado Proyecto, elaboración, metodología y sustentación*. Primera Edición, Editorial y Distribuidora de Libros SAC
- Pérez, S. (2021). Cómo realizar una evaluación del desempeño por resultados. *Talent management latina America*. <https://rb.gy/k1gma>.
- Pohorielova, T. (2020). Personnel selection processes. <https://rb.gy/e5bl0>.
- Reglamento de la carrera administrativa decreto supremo N° 005-90-PCM. <https://rb.gy/ohldp>.
- Rivera, L. (2019). Reclutamiento y selección del personal empresarial. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación en Ciencias Administrativas, Económicas y Contables)*. ISSN: 2588-090X. Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP). <https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/65/81>
- Rodríguez Valencia, J. (2007). Planeación de Personal. In *Administración moderna de personal* (7th ed., pp. [99]-101). Cengage Learning. <https://link.gale.com/apps/doc/CX3003100059/GVRL?u=univcv&sid=bookmark-GVRL&xid=13d6dbfa>
- Rojas, Y. (2017). *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los docentes de educación superior*. <https://rb.gy/nz4km>.
- RRHH Digital, (2018). Errores a la hora de reclutar y sus consecuencias. <https://rb.gy/yp1ad>.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*, 5ta edición.

- Sanchez, I. (2020). *La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa ETRAL SAC*. [La Motivación y el Desempeño Laboral en los Colaboradores de la empresa ETRAL SAC en la ciudad de Trujillo, 2020 \(upn.edu.pe\)](#)
- Sierra, R. (2008). *Técnicas de investigación social. Teoría y ejercicios*. Madrid. Paraninfo
- Soto, R. (2014). *La tesis de Maestría y Doctorado en 4 pasos*. 1era Edición, Colección Nuevo Milenio.
- Stachová, K., Stacho, Z., Papulová, Z., & Jemala, M. (2019). An effective selection process is the key to quality job positions occupation conditional for long-term competitiveness. *Production Engineering Archives*, 24(24), 5-9. <https://rb.gy/nufbv>.
- Tanasic, N., & Tanasić, B. (2021). Recruitment and human resources selection: The competitive potential of a company. Page, 150. <https://rb.gy/mruvy>.
- Ticliahuanca, E. (2022). *Planeación estratégica y gestión del recurso humano en la municipalidad distrital de nueva cajamarca*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/108071/Ticliahuanca_PEM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Torres, J. y Jaramillo, O. (2014). *Diseño y análisis del puesto de trabajo*. <https://rb.gy/eka6f>.
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica, cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial San Marcos.
- Valdéz, K. (2021). *Propuesta del proceso de reclutamiento y selección de personal docente, administrativo y auxiliar de servicio de la cuenta particular en la unidad educativa san Daniel Comboni*. <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2480/1/Vald%C3%A9z%20M%C3%A1rquez%20Kevin%20Steven%20.pdf>
- Vasquez, J. (2021). *Procesos de selección y perfiles de puestos en la UGEL, Amazonas*.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96438/Vasquez_MD_RJ-SA.pdf?sequence=4&isAllowed=y

- Wadekar, S. & Ajaykumar, M. (2019). A study of Recruitment and selection process in an organization". *Think India Quarterly Journal* 22 (4), 8663-8670. <https://rb.gy/wt1p8>.
- Warr, P. (2020). Age and job performance. *Work and aging: A European Prospective* (1st ed.). (pages. 309-325). <https://rb.gy/cey4f>.
- Wayne, R (2010). Administración de recursos humanos. (11° Ed.). PEARSON EDUCACIÓN.
https://www.academia.edu/34463859/Administraci%C3%B3n_de_recursos_humanos_R_W_A_Y_N_E_M_O_N_D_Y
- Yang, SY, Chen, SC, Lee, L. y Liu, YS (2021). Employee Stress, Job Satisfaction, and Job Performance: A Comparison between High-technology and Traditional Industry in Taiwan. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8 (3), 605-618. <https://rb.gy/7wpu9>.
- Zans, A. (2016). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la facultad regional multidisciplinaria de Matagalpa*.
<https://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>
- Zayas, P. (2010). Breve esbozo histórico del proceso de selección de personal, en *Contribuciones a las Ciencias Sociales*, octubre 2010. <https://rb.gy/sbw9e>.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables.

Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
V1: Proceso de selección de personal	Mondy, <i>et al</i> (2005) es aquel procedimiento por el cual la empresa se asegura en contar con el número adecuado de personas que cumplan con competencias y habilidades necesarias para el puesto solicitado, también que dicho proceso sea objetivo con el fin de identificar al candidato más idóneo para el puesto. (p.5).	La variable proceso de selección de personal se evaluará mediante sus 4 dimensiones y 8 indicadores con una escala ordinal. Utilizando la técnica de la encuesta, de instrumento el cuestionario de 18 interrogaciones con escala tipo Likert de 5 elecciones.	Análisis de puestos Planeación de recursos humanos Reclutamiento Selección	Diseño de puestos Determinación de perfil y conocimientos Evaluación de necesidad de puestos Evaluación de escasez o exceso de personal Evaluación y calificación de hojas de vida Pre selección Entrevista y elección de ganador Firma de contrato	Ordinal
V2: Desempeño laboral	Cuesta (2010) determino que evaluar el desenvolvimiento laboral, es aquel cuando los recursos humanos realizan el procedimiento para valorar con mayor objeción necesaria que conllevaría a un acertado resultado del colaborador en la organización. (p.341).	La variable desempeño laboral se evaluará con 2 dimensiones y 9 indicadores con escala ordinal. La técnica que se utilizó es la encuesta, el instrumento fue el cuestionario que consta de 13 interrogaciones con escala tipo Likert de 5 elecciones.	Desempeño por resultados Desempeño por competencias laborales	Liderazgo Evaluación Métodos de gestión Resultados Competencia en dominio técnico Competencia en proactividad Competencia de compromiso Competencia de flexibilidad Competencia de disciplina laboral	Ordinal

Anexo 2: Cuestionario de proceso de selección de personal y desempeño laboral.

Cuestionario de Proceso de selección de personal

Estimado docente, a continuación, te agradecemos llenar el siguiente cuestionario. Cada pregunta tiene cinco posibles respuestas según:

(1) Nunca (2) Pocas veces (3) Algunas veces (4) Muchas veces (5) Siempre

Por favor marcar con una X sólo uno de los espacios en blanco.

Nº	DIMENSIONES/ITEMS	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: Análisis de puestos					
1.	Considera usted ¿Qué el diseño de puestos se enfoca en la necesidad de personal y dicha acción es eficiente?					
2.	Considera usted ¿Qué el área de RR HH está realizando un óptimo análisis de los puestos requeridos?					
3.	Considera usted ¿Qué la identificación del perfil profesional se realiza correctamente?					
4.	Considera usted ¿Qué los postulantes cumplen con los conocimientos y virtudes para el puesto?					
	DIMENSION 2: Planeación de recursos humanos					
5.	Considera usted ¿Qué la gerencia de RR HH realiza una correcta planificación de acuerdo a la necesidad del área usuaria?					
6.	Considera usted ¿Qué ante un concurso de selección de personal se toma en consideración a los colaboradores de la entidad y luego a los externos?					
7.	Considera usted ¿Qué la gerencia de recursos humanos realiza una correcta identificación del Cuadro para asignación de personal y de esta manera garantiza el cumplimiento de los objetivos institucionales?					
	DIMENSIÓN 3: Reclutamiento					
8.	Considera usted ¿Qué los colaboradores encargados del					

	reclutamiento están capacitados y cumplen los procedimientos de selección de personal?					
9.	Considera usted ¿Qué la entidad hace uso de los medios tradicionales y electrónicos para el reclutamiento?					
10.	Considera usted ¿Qué los filtros realizados por la entidad al momento de la revisión de la hoja de vida son minuciosos?					
11.	Considera usted ¿Qué los filtros realizados por la entidad al momento de preseleccionar a los candidatos es el óptimo?					
12.	usted Qué se ejecutan evaluaciones de conocimientos, psicológicos, ¿psicotécnicos en relación al puesto a desempeñar?					
13.	Considera usted ¿Qué la entrevista de selección de personal es adecuada para la evaluación de los candidatos y se desarrolla de manera óptima?					
	DIMENSIÓN 4: Selección					
14.	Considera usted ¿Qué el personal encargado de la selección de personal realiza una exhaustiva verificación de los antecedentes de los candidatos como referencias y autenticación documental?					
15.	Considera usted ¿Qué en los procesos de selección de personal el jefe del área usuaria se involucra activamente?					
16.	Considera usted ¿Qué los métodos empleados para la elección de personal permiten determinar eficazmente a los candidatos?					
17.	Considera usted ¿Qué la entidad tiene como prioridad la realización de los exámenes médicos ocupacionales antes de la contratación para conocer su salud física, mental y social que permita ajustarse al puesto de trabajo?					
18.	Considera usted ¿Qué los resultados de la selección de personal son eficientes y transparentes?					

Cuestionario de Desempeño Laboral

Estimado docente, a continuación, te agradecemos llenar el siguiente cuestionario. Cada pregunta tiene cinco posibles respuestas según:

(1) Nunca (2) Pocas veces (3) Algunas veces (4) Muchas veces (5) Siempre

Por favor marcar con una X solo uno de los espacios en blanco.

Nº	DIMENSIONES/ÍTEMS	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1 Desempeño laboral por resultados					
1	Considera usted ¿Qué el jefe de área tiene las competencias y capacidades de liderazgo para dirigir el equipo de trabajo a su mando?					
2	Considera usted ¿Qué los jefes están orientados a la eficacia de su gestión y de esa manera influye en el personal a su cargo?					
3	Considera usted ¿Qué el jefe de área trasmite motivación para la integración del equipo de trabajo a fin de optimizar el desempeño laboral.					
4	Considera usted ¿Qué se realiza una evaluación eficiente del desempeño profesional a fin de garantizar el cumplimiento de las metas propuestas?					
5	Considera usted ¿Qué los métodos de gestión empleados permiten evaluar de manera efectiva el desempeño profesional de los funcionarios?					
6.	Considera usted ¿Qué se cumplen las funciones asignadas en los tiempos establecidos?					
7.	Considera usted ¿Qué los recursos otorgados por la entidad permiten una obtención eficiente de resultados planificados?					
	DIMENSIÓN 2 Desempeño por competencias laborales					
8.	Considera usted ¿Qué el nivel de conocimiento técnico que presenta el personal permite un óptimo desarrollo de sus funciones?					
9.	Considera usted ¿Qué el personal conoce lo suficiente y posee la experiencia y habilidades para desempeñar las					

	funciones de sus cargos?					
10.	. Considera usted ¿Qué el personal posee capacidad de iniciativa e identificación de nuevas ideas para lograr un liderazgo?					
11.	Considera usted ¿Qué los colaboradores están comprometidos con la entidad y con el cumplimiento de los objetivos trazados?					
12.	Considera usted ¿Qué los funcionarios son capaces de adaptarse de manera efectiva a la variedad de tareas asignadas?					
13.	Considera usted ¿Qué se viene cumpliendo de manera eficaz el reglamento interno de trabajo y con ello la normativa de sanciones de disciplina?					

Anexo 3: Evaluación por juicio de expertos

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Cuestionario de proceso de selección de personal y de desempeño laboral**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Franklin Henry Quiroz Díaz
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	
Institución donde labora:	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Validación de instrumento para medir el proceso de selección de personal y el desempeño laboral.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO DE PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL
Autor:	MIGUEL ANGEL VALLE VENTURA
Procedencia:	Propio realizado por el investigador.
Administración:	DIRECTA
Tiempo de aplicación:	Del 02 al 30 de junio

Ámbito de aplicación:	ENTIDAD DE RECAUDACIÓN DE TRIBUTOS
Significación:	<ul style="list-style-type: none"> Variable Proceso de selección de personal consta de 18 ítems, muestra escala tipo Likert, con 4 dimensiones (análisis de puesto, planeación de recursos humanos, reclutamiento y selección) y se medirá a través de los niveles de alto, medio y bajo. (Ver anexo 1) Variable Desempeño laboral consta de 13 ítems, muestra escala tipo Likert, con 2 dimensiones (desempeño por resultados y desempeño por competencias laborales) y se medirá a través de los niveles de alto, medio y bajo. (Ver anexo 02)

4. Soporte teórico

(Describir en función al modelo teórico)

PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Escala: ORDINAL Variable 1: Proceso de selección de personal Mondy, <i>et al</i> (2005), es aquel procedimiento por el cual la empresa se asegura en contar con el número adecuado de personas que cumplan con competencias y habilidades necesarias para el puesto solicitado, así como también que dicho proceso sea objetivo con el fin de identificar al candidato idóneo para el puesto	Subescala: 1. NUNCA 2. POCAS VECES 3. ALGUNAS VECES 4. MUCHAS VECES 5. SIEMPRE Dimensiones Análisis de puestos Planeación de recursos humanos Reclutamiento Selección	Mondy, <i>et al</i> (2005), manifestaron que para análisis de puesto se debe conocer o determinar las habilidades, conocimientos de la persona a contratar, así como determinar cuáles son las funciones y obligaciones para desempeñar. Mondy, <i>et al</i> (2005), esta dimensión permite realizar la evaluación de la necesidad de puesto, dicha evaluación se realiza por el departamento de recursos humanos, donde se determina si existe escasez o exceso de personal. Mondy, <i>et al</i> (2005), esta dimensión tiene como objetivo atraer a los candidatos mediante un requerimiento de puesto donde se especifica puesto, funciones, sueldo entre otras motivaciones para alentar al reclutado, y proceder con la evaluación y calificación de hojas de vida, es decir en base al puesto solicitado calzar los perfiles de los candidatos y establecer quienes cumplen con los requisitos solicitados Mondy, <i>et al</i> (2005), en esta dimensión se rechaza a los candidatos pocos calificados y se escoge al candidato con mayor potencial, conocimiento y habilidad a diferencia de los otros y una vez comunicado su vacante se procede a la firma de contrato con las condiciones indicadas en la entrevista.

DESEMPEÑO LABORAL

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Escala: ORDINAL Variable 2: Desempeño laboral Cuesta (2010) determinó que evaluar el desenvolvimiento laboral, es aquel cuando recursos humanos realiza el procedimiento para valorar con mayor objeción necesaria que conllevaría a un acertado resultado del colaborador en la organización.	Subescala: 1. NUNCA 2. POCAS VECES 3. ALGUNAS VECES 4. MUCHAS VECES 5. SIEMPRE Dimensiones: Desempeño por resultados Desempeño por competencias laborales	Cuesta (2010), indico que la actuación de los directivos es primordial y determinante en la gestión organizacional y se relaciona con la eficacia del sistema laboral, impactando sobre el desempeño profesional y aumento de productividad en la entidad Cuesta (2010), determinó que se realiza con relación a la estrategia organizacional, el cargo que desempeña, perfil del cargo, los resultados se manifiestan en la cantidad y calidad del trabajo desarrollado en el tiempo estipulado.

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Proceso de selección de personal, elaborado por Miguel Angel Valle Ventura en el año 2023.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.

relación lógica con la dimensión o	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
indicador que está midiendo.	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Moderado nivel

PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL

Dimensiones del instrumento: PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL

- Primera Dimensión: ANÁLISIS DE PUESTO
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Diseño de puestos	1. Considera usted ¿Qué el diseño de puestos se enfoca en la necesidad de personal y dicha acción es eficiente?	4	4	4	
	2. Considera usted ¿Qué el área de RR HH está realizando un óptimo análisis de los puestos requeridos?				
Determinación de perfil y conocimientos	3. Considera usted ¿Qué la identificación del perfil profesional se realiza correctamente?	4	4	4	
	4. Considera usted ¿Qué los postulantes cumplen con los conocimientos y virtudes para el puesto?				

- Segunda Dimensión: PLANEACIÓN DE RECURSOS HUMANOS
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación de necesidad de puestos	5. Considera usted ¿Qué la gerencia de RR HH realiza una correcta planificación de acuerdo a la necesidad del área usuaria?				
	6. Considera usted ¿Qué ante un concurso de selección de personal se toma en consideración a los colaboradores de la entidad y luego a los externos?	4	4	4	
Evaluación de escasez o exceso de personal	7. Considera usted ¿Qué la gerencia de RR HH realiza una correcta identificación del Cuadro para asignación de personal y de esta manera garantiza el cumplimiento de los objetivos institucionales?	4	4	4	

- Tercera Dimensión: RECLUTAMIENTO
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación y calificación de hojas de vida	8. Considera usted ¿Qué los colaboradores encargados del reclutamiento están capacitados y cumplen los procedimientos de selección de personal?				
	9. Considera usted ¿Qué la entidad hace uso de los medios tradicionales y electrónicos para el reclutamiento?		4	4	
	10. Considera usted ¿Qué los filtros realizados por la entidad al momento de la revisión de la hoja de vida son minuciosos? 11. Considera usted ¿Qué los filtros realizados por la entidad al momento de preseleccionar a los candidatos es el óptimo?				
Pre selección	12. Considera usted Qué se ejecutan evaluaciones de conocimientos, psicológicos, ¿psicotécnicos en relación al puesto a desempeñar? 13. Considera usted ¿Qué la entrevista de selección de personal es adecuada para la evaluación de los candidatos y se desarrolla de manera óptima?		4	4	

- Cuarta Dimensión: SELECCIÓN
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Entrevista y elección del ganador	14. Considera usted ¿Qué el personal encargado de la selección de personal realiza una exhaustiva verificación de los antecedentes de los candidatos como referencias y autenticación documental? 15. Considera usted ¿Qué en los procesos de selección de personal el jefe del área usuaria se involucra activamente? 16. Considera usted ¿Qué los métodos empleados para la elección de personal permiten determinar eficazmente a los candidatos?	4	4	4	
Firma de contrato	17. Considera usted ¿Qué la entidad tiene como prioridad la realización de los exámenes médicos ocupacionales antes de la contratación para conocer su salud física, mental y social que permita ajustarse al puesto de trabajo? 18. Considera usted ¿Qué los resultados de la selección de personal son eficientes y transparentes?	4	4	4	



Firma del
evaluador

DNI: 70058455

Orcid:

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta: Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

DESEMPEÑO LABORAL

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Desempeño laboral, elaborado por Miguel Angel Valle Ventura, en el año 2023.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel

3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DESEMPEÑO LABORAL

Dimensiones del instrumento: DESEMPEÑO LABORAL

- Primera Dimensión: DESEMPEÑO POR RESULTADOS
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo	1. Considera usted ¿Qué el jefe de área tiene las competencias y capacidades de liderazgo para dirigir el equipo de trabajo a su mando? 2. Considera usted ¿Qué los jefes están orientados a la eficacia de su gestión y de esa manera influye en el personal a su cargo? 3. Considera usted ¿Qué el jefe de área transmite motivación para la integración del equipo de trabajo a fin de optimizar el desempeño laboral?	4	4	4	
Evaluación	4. Considera usted ¿Qué se realiza una evaluación eficiente del desempeño profesional a fin de garantizar el cumplimiento de las metas propuestas?	4	4	4	
Métodos de gestión	5. Considera usted ¿Qué los métodos de gestión empleados permiten evaluar de manera efectiva el desempeño profesional de los funcionarios?	4	4	4	
Resultados	6. Considera usted ¿Qué se cumplen las funciones asignadas en los tiempos establecidos? 7. Considera usted ¿Qué los recursos otorgados por la entidad permiten una obtención eficiente de resultados planificados?	4	4	4	

- Segunda dimensión: DESEMPEÑO POR COMPETENCIAS LABORALES
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Competencias en dominio técnico	8. Considera usted ¿Qué el nivel de conocimiento técnico que presenta el personal permite un óptimo desarrollo de sus funciones? 9. Considera usted ¿Qué el personal conoce lo suficiente y posee la experiencia y habilidades para desempeñar las funciones de sus cargos?	4	4	4	
Competencias en proactividad	10. Considera usted ¿Qué el personal posee capacidad de iniciativa e identificación de nuevas ideas para lograr un liderazgo?	4	4	4	
Competencias de compromiso	11. Considera usted ¿Qué los colaboradores están comprometidos con la entidad y con el cumplimiento de los objetivos trazados?	4	4	4	
Competencias de flexibilidad	12. Considera usted ¿Qué los funcionarios son capaces de adaptarse de manera efectiva a la variedad de tareas asignadas?	4	4	4	
Competencias de disciplina laboral	13. Considera usted ¿Qué se viene cumpliendo de manera eficaz el reglamento interno de trabajo y con ello la normativa de sanciones de disciplina?	4	4	4	



Firma del
evaluador DNI:
70058455
Orcid:

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta: Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Significación:	<ul style="list-style-type: none"> Variable Proceso de selección de personal consta de 18 ítems, muestra escala tipo Likert, con 4 dimensiones (análisis de puesto, planeación de recursos humanos, reclutamiento y selección) y se medirá a través de los niveles de alto, medio y bajo. (Ver anexo 1) Variable Desempeño laboral consta de 13 ítems, muestra escala tipo Likert, con 2 dimensiones (desempeño por resultados y desempeño por competencias laborales) y se medirá a través de los niveles de alto, medio y bajo. (Ver anexo 02)
----------------	--

8. Soporte teórico

(Describir en función al modelo teórico)

PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Escala: ORDINAL Variable 1: Proceso de selección de personal Mondy, <i>et al</i> (2005), es aquel procedimiento por el cual la empresa se asegura en contar con el número adecuado de personas que cumplan con competencias y habilidades necesarias para el puesto solicitado, así como también que dicho proceso sea objetivo con el fin de identificar al candidato idóneo para el puesto	Subescala: 6. NUNCA 7. POCAS VECES 8. ALGUNAS VECES 9. MUCHAS VECES 10. SIEMPRE Dimensiones Análisis de puesto Planeación de recursos humanos Reclutamiento Selección	<p>Mondy, <i>et al</i> (2005), manifestaron que para análisis de puesto se debe conocer o determinar las habilidades, conocimientos de la persona a contratar, así como determinar cuáles son las funciones y obligaciones para desempeñar.</p> <p>Mondy, <i>et al</i> (2005), esta dimensión permite realizar la evaluación de la necesidad de puesto, dicha evaluación se realiza por el departamento de recursos humanos, donde se determina si existe escasez o exceso de personal.</p> <p>Mondy, <i>et al</i> (2005), esta dimensión tiene como objetivo atraer a los candidatos mediante un requerimiento de puesto donde se especifica puesto, funciones, sueldo entre otras motivaciones para alentar al reclutado, y proceder con la evaluación y calificación de hojas de vida, es decir en base al puesto solicitado calzar los perfiles de los candidatos y establecer quienes cumplen con los requisitos solicitados</p> <p>Mondy, <i>et al</i> (2005), en esta dimensión se rechaza a los candidatos pocos calificados y se escoge al candidato con mayor potencial, conocimiento y habilidad a diferencia de los otros y una vez comunicado su vacante se procede a la firma de contrato con las condiciones indicadas en la entrevista.</p>

DESEMPEÑO LABORAL

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Escala: ORDINAL Variable 2: Desempeño laboral Cuesta (2010) determinó que evaluar el desenvolvimiento laboral, es aquel cuando recursos humanos realiza el procedimiento para valorar con mayor objeción necesaria que conllevaría a un acertado resultado del colaborador en la organización.	Subescala: 6. NUNCA 7. POCAS VECES 8. ALGUNAS VECES 9. MUCHAS VECES 10. SIEMPRE Dimensiones: Desempeño por resultados Desempeño por competencias laborales	Cuesta (2010), indico que la actuación de los directivos es primordial y determinante en la gestión organizacional y se relaciona con la eficacia del sistema laboral, impactando sobre el desempeño profesional y aumento de productividad en la entidad Cuesta (2010), determinó que se realiza con relación a la estrategia organizacional, el cargo que desempeña, perfil del cargo, los resultados se manifiestan en la cantidad y calidad del trabajo desarrollado en el tiempo estipulado.

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Proceso de selección de personal, elaborado por Miguel Angel Valle Ventura en el año 2023.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.

la dimensión o	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
indicador que está midiendo.	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Moderado nivel

PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL

Dimensiones del instrumento: PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL

- Primera Dimensión: ANÁLISIS DE PUESTO
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Diseño de puestos	1. Considera usted ¿Qué el diseño de puestos se enfoca en la necesidad de personal y dicha acción es eficiente? 2. Considera usted ¿Qué el área de RR HH está realizando un óptimo análisis de los puestos requeridos?	4	4	4	
Determinación de perfil y conocimientos	3. Considera usted ¿Qué la identificación del perfil profesional se realiza correctamente? 4. Considera usted ¿Qué los postulantes cumplen con los conocimientos y virtudes para el puesto?	4	4	4	

- Segunda Dimensión: PLANEACIÓN DE RECURSOS HUMANOS
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación de necesidad de puestos	5. Considera usted ¿Qué la gerencia de RR HH realiza una correcta planificación de acuerdo a la necesidad del área usuaria?				
	6. Considera usted ¿Qué ante un concurso de selección de personal se toma en consideración a los colaboradores de la entidad y luego a los externos?	4	4	4	
Evaluación de escasez o exceso de personal	7. Considera usted ¿Qué la gerencia de RR HH realiza una correcta identificación del Cuadro para asignación de personal y de esta manera garantiza el cumplimiento de los objetivos institucionales?	4	4	4	

- Tercera Dimensión: RECLUTAMIENTO
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación y calificación de hojas de vida	8. Considera usted ¿Qué los colaboradores encargados del reclutamiento están capacitados y cumplen los procedimientos de selección de personal?				
	9. Considera usted ¿Qué la entidad hace uso de los medios tradicionales y electrónicos para el reclutamiento?		4	4	
	10. Considera usted ¿Qué los filtros realizados por la entidad al momento de la revisión de la hoja de vida son minuciosos? 11. Considera usted ¿Qué los filtros realizados por la entidad al momento de preseleccionar a los candidatos es el óptimo?				
Pre selección	12. Considera usted Qué se ejecutan evaluaciones de conocimientos, psicológicos, ¿psicotécnicos en relación al puesto a desempeñar?				
	13. Considera usted ¿Qué la entrevista de selección de personal es adecuada para la evaluación de los candidatos y se desarrolla de manera óptima?		4	4	

- Cuarta Dimensión: SELECCIÓN
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Entrevista y elección del ganador	14. Considera usted ¿Qué el personal encargado de la selección de personal realiza una exhaustiva verificación de los antecedentes de los candidatos como referencias y autenticación documental? 15. Considera usted ¿Qué en los procesos de selección de personal el jefe del área usuaria se involucra activamente? 16. Considera usted ¿Qué los métodos empleados para la elección de personal permiten determinar eficazmente a los candidatos?	4	4	4	
Firma del contrato	17. Considera usted ¿Qué la entidad tiene como prioridad la realización de los exámenes médicos ocupacionales antes de la contratación para conocer su salud física, mental y social que permita ajustarse al puesto de trabajo? 18. Considera usted ¿Qué los resultados de la selección de personal son eficientes y transparentes?	4	4	4	



Firma del
evaluador

DNI: 09846252

Orcid:

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta: Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

DESEMPEÑO LABORAL

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Desempeño laboral, elaborado por Miguel Angel Valle Ventura, en el año 2023.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DESEMPEÑO LABORAL

Dimensiones del instrumento: DESEMPEÑO LABORAL

Primera Dimensión: DESEMPEÑO POR RESULTADOS

- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo	1. Considera usted ¿Qué el jefe de área tiene las competencias y capacidades de liderazgo para dirigir el equipo de trabajo a su mando? 2. Considera usted ¿Qué los jefes están orientados a la eficacia de su gestión y de esa manera influye en el personal a su cargo? 3. Considera usted ¿Qué el jefe de área transmite motivación para la integración del equipo de trabajo a fin de optimizar el desempeño laboral?	4	4	4	
Evaluación	4. Considera usted ¿Qué se realiza una evaluación eficiente del desempeño profesional a fin de garantizar el cumplimiento de las metas propuestas?	4	4	4	
Métodos de gestión	5. Considera usted ¿Qué los métodos de gestión empleados permiten evaluar de manera efectiva el desempeño profesional de los funcionarios?	4	4	4	
Resultados	6. Considera usted ¿Qué se cumplen las funciones asignadas en los tiempos establecidos? 7. Considera usted ¿Qué los recursos otorgados por la entidad permiten una obtención eficiente de resultados planificados?	4	4	4	

- Segunda dimensión: DESEMPEÑO POR COMPETENCIAS LABORALES
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Competencias en dominio técnico	8. Considera usted ¿Qué el nivel de conocimiento técnico que presenta el personal permite un óptimo desarrollo de sus funciones? 9. Considera usted ¿Qué el personal conoce lo suficiente y posee la experiencia y habilidades para desempeñar las funciones de sus cargos?	4	4	4	
Competencias en proactividad	10. Considera usted ¿Qué el personal posee capacidad de iniciativa e identificación de nuevas ideas para lograr un liderazgo?	4	4	4	
Competencias de compromiso	11. Considera usted ¿Qué los colaboradores están comprometidos con la entidad y con el cumplimiento de los objetivos trazados?	4	4	4	
Competencias de flexibilidad	12. Considera usted ¿Qué los funcionarios son capaces de adaptarse de manera efectiva a la variedad de tareas asignadas?	4	4	4	
Competencias de disciplina laboral	13. Considera usted ¿Qué se viene cumpliendo de manera eficaz el reglamento interno de trabajo y con ello la normativa de sanciones de disciplina?	4	4	4	



Firma del
evaluador DNI:
09846252
Orcid:

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta: Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003). Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Cuestionario de proceso de selección de personal y de desempeño laboral**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

9. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Evelyn Karen Palma Cuela	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:		
Institución donde labora:		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (x)	Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Validación de instrumento para medir el proceso de selección de personal y el desempeño laboral.	

10. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

11. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO DE PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL
Autor:	MIGUEL ANGEL VALLE VENTURA
Procedencia:	Propio realizado por el investigador.
Administración:	DIRECTA
Tiempo de aplicación:	Del 02 al 30 de junio
Ámbito de aplicación:	ENTIDAD DE RECAUDACIÓN DE TRIBUTOS

Significación:	<ul style="list-style-type: none"> Variable Proceso de selección de personal consta de 18 ítems, muestra escala tipo Likert, con 4 dimensiones (análisis de puesto, planeación de recursos humanos, reclutamiento y selección) y se medirá a través de los niveles de alto, medio y bajo. (Ver anexo 1) Variable Desempeño laboral consta de 13 ítems, muestra escala tipo Likert, con 2 dimensiones (desempeño por resultados y desempeño por competencias laborales) y se medirá a través de los niveles de alto, medio y bajo. (Ver anexo 02)
----------------	--

12. Soporte teórico

(Describir en función al modelo teórico)

PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Escala: ORDINAL Variable 1: Proceso de selección de personal Mondy, <i>et al</i> (2005), es aquel procedimiento por el cual la empresa se asegura en contar con el número adecuado de personas que cumplan con competencias y habilidades necesarias para el puesto solicitado, así como también que dicho proceso sea objetivo con el fin de identificar al candidato idóneo para el puesto	Subescala: 11. NUNCA 12. POCAS VECES 13. ALGUNAS VECES 14. MUCHAS VECES 15. SIEMPRE Dimensiones Análisis de puesto Planeación de recursos humanos Reclutamiento Selección	<p>Mondy, <i>et al</i> (2005), manifestaron que para análisis de puesto se debe conocer o determinar las habilidades, conocimientos de la persona a contratar, así como determinar cuáles son las funciones y obligaciones para desempeñar.</p> <p>Mondy, <i>et al</i> (2005), esta dimensión permite realizar la evaluación de la necesidad de puesto, dicha evaluación se realiza por el departamento de recursos humanos, donde se determina si existe escasez o exceso de personal.</p> <p>Mondy, <i>et al</i> (2005), esta dimensión tiene como objetivo atraer a los candidatos mediante un requerimiento de puesto donde se especifica puesto, funciones, sueldo entre otras motivaciones para alentar al reclutado, y proceder con la evaluación y calificación de hojas de vida, es decir en base al puesto solicitado calzar los perfiles de los candidatos y establecer quienes cumplen con los requisitos solicitados</p> <p>Mondy, <i>et al</i> (2005), en esta dimensión se rechaza a los candidatos pocos calificados y se escoge al candidato con mayor potencial, conocimiento y habilidad a diferencia de los otros y una vez comunicado su vacante se procede a la firma de contrato con las condiciones indicadas en la entrevista.</p>

DESEMPEÑO LABORAL

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Escala: ORDINAL Variable 2: Desempeño laboral Cuesta (2010) determinó que evaluar el desenvolvimiento laboral, es aquel cuando recursos humanos realiza el procedimiento para valorar con mayor objeción necesaria que conllevaría a un acertado resultado del colaborador en la organización.	Subescala: 11. NUNCA 12. POCAS VECES 13. ALGUNAS VECES 14. MUCHAS VECES 15. SIEMPRE Dimensiones: Desempeño por resultados Desempeño por competencias laborales	Cuesta (2010), indico que la actuación de los directivos es primordial y determinante en la gestión organizacional y se relaciona con la eficacia del sistema laboral, impactando sobre el desempeño profesional y aumento de productividad en la entidad Cuesta (2010), determinó que se realiza con relación a la estrategia organizacional, el cargo que desempeña, perfil del cargo, los resultados se manifiestan en la cantidad y calidad del trabajo desarrollado en el tiempo estipulado.

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Proceso de selección de personal, elaborado por Miguel Angel Valle Ventura en el año 2023.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.

la dimensión o	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
indicador que está midiendo.	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Moderado nivel

PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL

Dimensiones del instrumento: PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL

- Primera Dimensión: ANÁLISIS DE PUESTO
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Diseño de puestos	1. Considera usted ¿Qué el diseño de puestos se enfoca en la necesidad de personal y dicha acción es eficiente?	4	4	4	
	2. Considera usted ¿Qué el área de RR HH está realizando un óptimo análisis de los puestos requeridos?				
Determinación de perfil y conocimientos	3. Considera usted ¿Qué la identificación del perfil profesional se realiza correctamente?	4	4	4	
	4. Considera usted ¿Qué los postulantes cumplen con los conocimientos y virtudes para el puesto?				

- Segunda Dimensión: PLANEACIÓN DE RECURSOS HUMANOS
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación de necesidad de puestos	5. Considera usted ¿Qué la gerencia de RR HH realiza una correcta planificación de acuerdo a la necesidad del área usuaria? 6. Considera usted ¿Qué ante un concurso de selección de personal se toma en consideración a los colaboradores de la entidad y luego a los externos?	4	4	4	
Evaluación de escasez o exceso de personal	7. Considera usted ¿Qué la gerencia de RR HH realiza una correcta identificación del Cuadro para asignación de personal y de esta manera garantiza el cumplimiento de los objetivos institucionales?	4	4	4	

- Tercera Dimensión: RECLUTAMIENTO
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación y calificación de hojas de vida	8. Considera usted ¿Qué los colaboradores encargados del reclutamiento están capacitados y cumplen los procedimientos de selección de personal? 9. Considera usted ¿Qué la entidad hace uso de los medios tradicionales y electrónicos para el reclutamiento? 10. Considera usted ¿Qué los filtros realizados por la entidad al momento de la revisión de la hoja de vida son minuciosos? 11. Considera usted ¿Qué los filtros realizados por la entidad al momento de preseleccionar a los candidatos es el óptimo?		4	4	
Pre selección	12. Considera usted Qué se ejecutan evaluaciones de conocimientos, psicológicos, ¿psicotécnicos en relación al puesto a desempeñar? 13. Considera usted ¿Qué la entrevista de selección de personal es adecuada para la evaluación de los candidatos y se desarrolla de manera óptima?		4	4	

- Cuarta Dimensión: SELECCIÓN
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Elección del ganador	14. Considera usted ¿Qué el personal encargado de la selección de personal realiza una exhaustiva verificación de los antecedentes de los candidatos como referencias y autenticación documental? 15. Considera usted ¿Qué en los procesos de selección de personal el jefe del área usuaria se involucra activamente? 16. Considera usted ¿Qué los métodos empleados para la elección de personal permiten determinar eficazmente a los candidatos?	4	4	4	
Firma del contrato	17. Considera usted ¿Qué la entidad tiene como prioridad la realización de los exámenes médicos ocupacionales antes de la contratación para conocer su salud física, mental y social que permita ajustarse al puesto de trabajo? 18. Considera usted ¿Qué los resultados de la selección de personal son eficientes y transparentes?	4	4	4	



Firma del
evaluador

DNI: 43888464

Orcid: (ORCID: 0000-0002-2088-0119)

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta: Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

DESEMPEÑO LABORAL

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Desempeño laboral, elaborado por Miguel Angel Valle Ventura, en el año 2023.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DESEMPEÑO LABORAL

Dimensiones del instrumento: DESEMPEÑO LABORAL

- Primera Dimensión: DESEMPEÑO POR RESULTADOS
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo	1. Considera usted ¿Qué el jefe de área tiene las competencias y capacidades de liderazgo para dirigir el equipo de trabajo a su mando? 2. Considera usted ¿Qué los jefes están orientados a la eficacia de su gestión y de esa manera influye en el personal a su cargo? 3. Considera usted ¿Qué el jefe de área transmite motivación para la integración del equipo de trabajo a fin de optimizar el desempeño laboral?	4	4	4	
Evaluación	4. Considera usted ¿Qué se realiza una evaluación eficiente del desempeño profesional a fin de garantizar el cumplimiento de las metas propuestas?	4	4	4	
Métodos de gestión	5. Considera usted ¿Qué los métodos de gestión empleados permiten evaluar de manera efectiva el desempeño profesional de los funcionarios?	4	4	4	
Resultados	6. Considera usted ¿Qué se cumplen las funciones asignadas en los tiempos establecidos? 7. Considera usted ¿Qué los recursos otorgados por la entidad permiten una obtención eficiente de resultados planificados?	4	4	4	

- Segunda dimensión: DESEMPEÑO POR COMPETENCIAS LABORALES
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Competencias de dominio técnico	8. Considera usted ¿Qué el nivel de conocimiento técnico que presenta el personal permite un óptimo desarrollo de sus funciones? 9. Considera usted ¿Qué el personal conoce lo suficiente y posee la experiencia y habilidades para desempeñar las funciones de sus cargos?	4	4	4	
Competencias en proactividad	10. Considera usted ¿Qué el personal posee capacidad de iniciativa e identificación de nuevas ideas para lograr un liderazgo?	4	4	4	
Competencias de compromiso	11. Considera usted ¿Qué los colaboradores están comprometidos con la entidad y con el cumplimiento de los objetivos trazados?	4	4	4	
Competencias de flexibilidad	12. Considera usted ¿Qué los funcionarios son capaces de adaptarse de manera efectiva a la variedad de tareas asignadas?	4	4	4	
Competencias de disciplina laboral	13. Considera usted ¿Qué se viene cumpliendo de manera eficaz el reglamento interno de trabajo y con ello la normativa de sanciones de disciplina?	4	4	4	



Firma del
evaluador DNI:
70058455

Orcid: (ORCID: 0000-0002-2088-0119)

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta: Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 4: Gráfico de proceso de selección de personal y desempeño laboral.

Gráfico 1

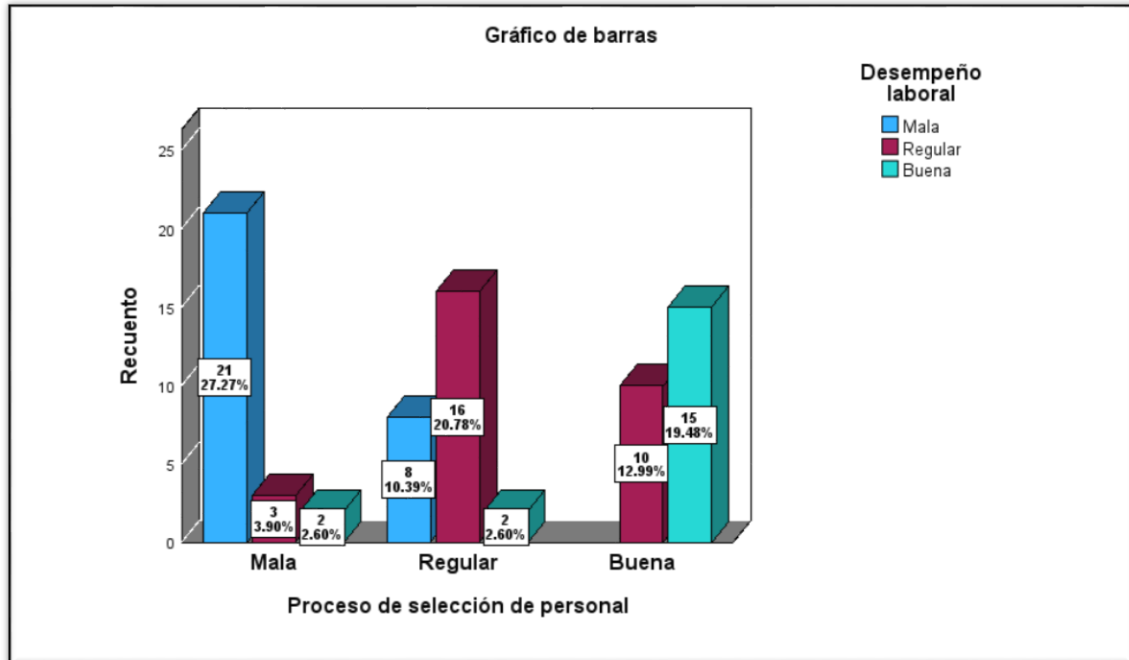


Gráfico de análisis de puestos y desempeño laboral.

Gráfico 2

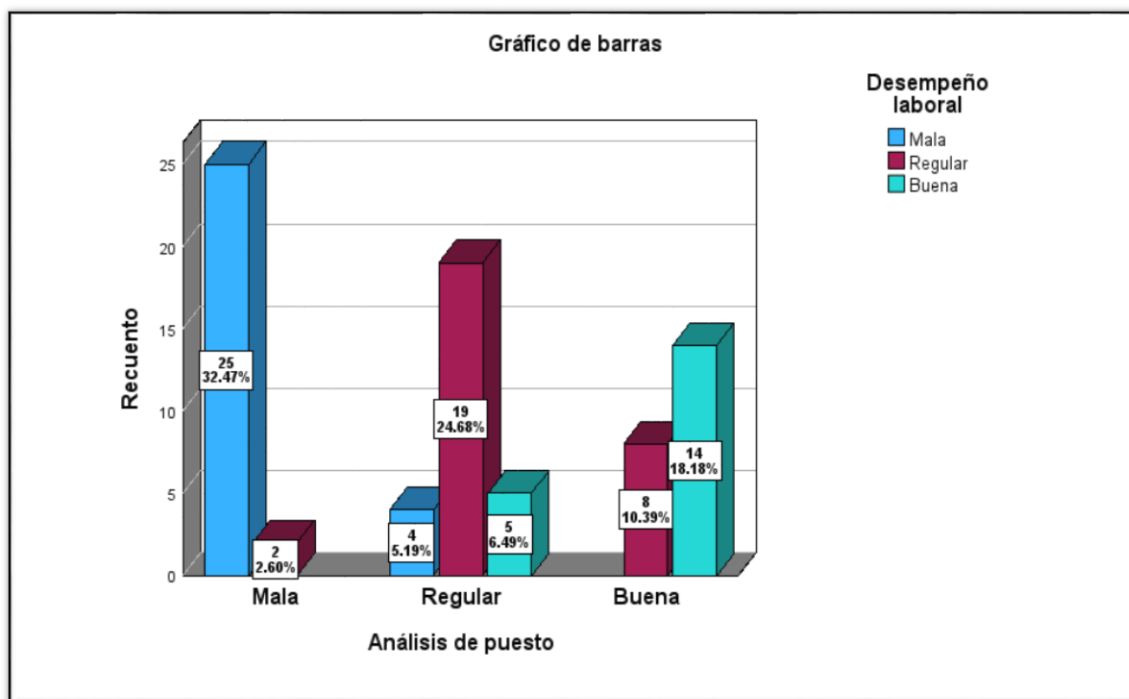


Gráfico de planeación de recursos humanos y desempeño laboral.

Gráfico 3

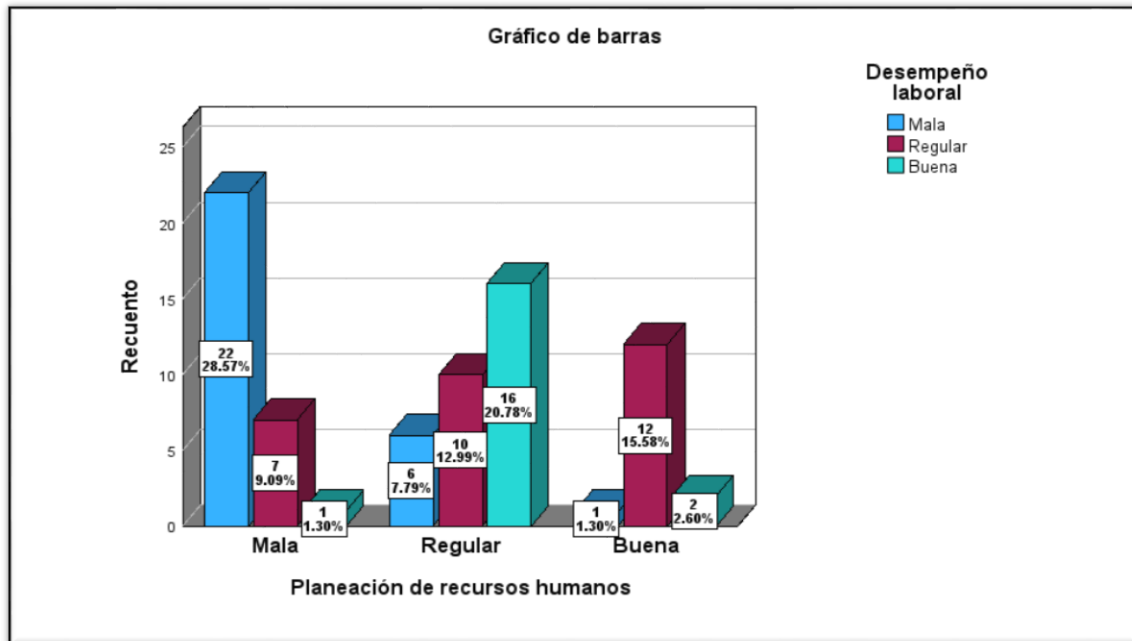


Gráfico de reclutamiento y desempeño laboral.

Gráfico 4

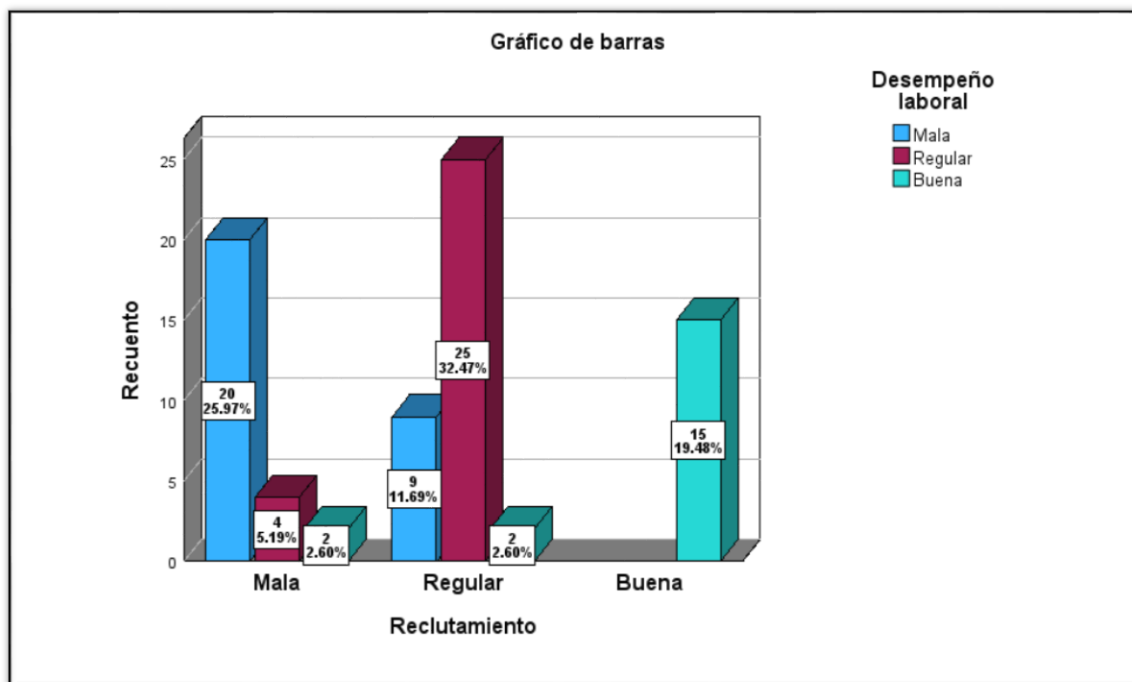
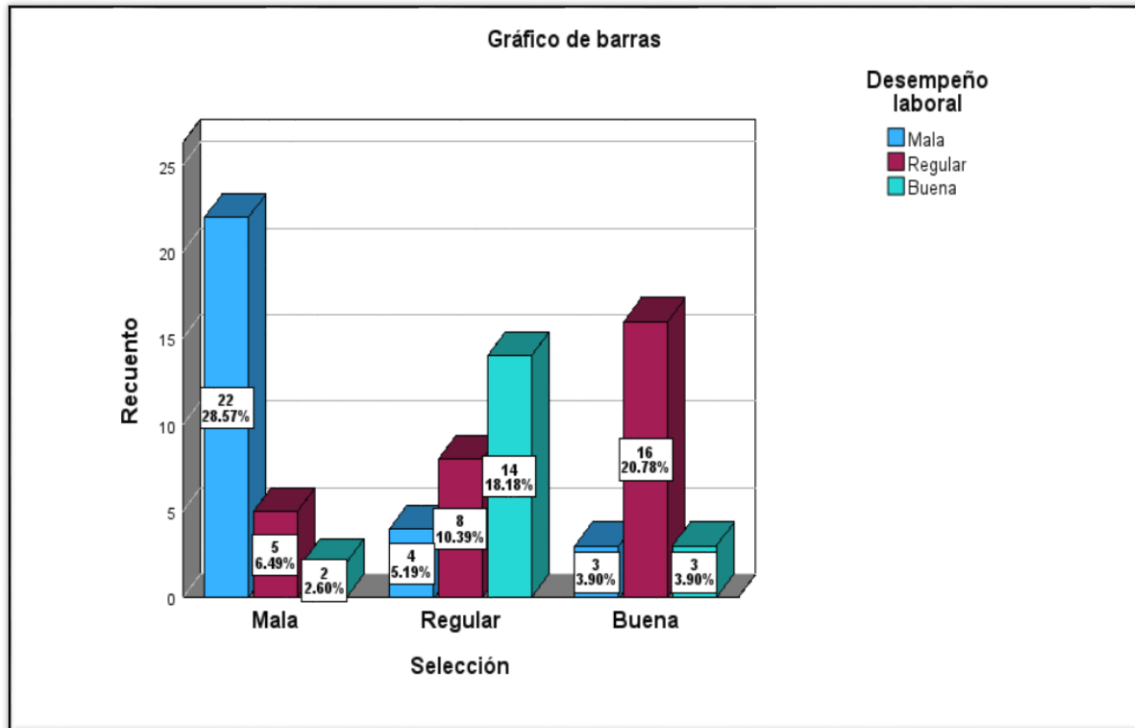


Gráfico de selección y desempeño laboral.

Gráfico 5



Anexo 5: Cálculo del tamaño de la muestra

Fórmula:

$$n = \frac{Z^2 P Q N}{\epsilon^2 (N - 1) + Z^2 P Q}$$

N	Población	157
z	Nivel de confianza (95%)	1.96
p	Probabilidad favorable	0.5
q	Probabilidad desfavorable	0.5
e	Error muestral	0.08
n		77

Anexo 6: Confiabilidad del instrumento variable N° 1

Confiabilidad del instrumento variable proceso de selección de personal

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	12	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	12	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad variable proceso de selección de personal

Alfa de Cronbach	N de elementos
.891	18

Confiabilidad del instrumento variable N° 2

Confiabilidad del instrumento de la variable desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	12	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	12	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad de la variable desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
.861	13