



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Selección de personal y desempeño laboral en la Corte Superior de
Justicia de San Martín, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Coronel Alva, Omar (orcid.org/0000-0003-2739-2369)

ASESORAS:

Dra. Contreras Julián, Rosa Mabel (orcid.org/0000-0002-0196-1351)

Dra. Palomino Alvarado, Gabriela del Pilar (orcid.org/0000-0002-2126-2769)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reformas y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

TARAPOTO – PERÚ

2024

DEDICATORIA

Con gran cariño a mis padres, y demás familiares, quienes me apoyaron significativamente, impulsándome en todo momento durante la duración de mi maestría, para alcanzar mis aspiraciones, esta meta conseguida ha sido posible gracias a todos ustedes.

Omar

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por darme la fortaleza en todo momento para vencer los obstáculos que se presentan día tras día, también agradezco a mis familiares por el apoyo, cariño, y consejos que me brindaron en toda mi trayectoria como maestrante; por último, hago extenso mi agradecimiento a mis docentes de esta prestigiosa casa de estudios, a la cual le guardo mucho afecto, amistades y otros, quienes me brindaron sus consejos y sapiencias. A cada uno de los mencionados, les expreso mi más sincera gratitud.

El autor

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, CONTRERAS JULIAN ROSA MABEL, PALOMINO ALVARADO GABRIELA DEL PILAR, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesores de Tesis titulada: "Selección de personal y desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia de San Martín, 2023", cuyo autor es CORONEL ALVA OMAR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TARAPOTO, 30 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CONTRERAS JULIAN ROSA MABEL, PALOMINO ALVARADO GABRIELA DEL PILAR DNI: 40035201 ORCID: 0000-0002-0196-1351	Firmado electrónicamente por: CJULIANR16 el 05-01-2024 10:45:57
CONTRERAS JULIAN ROSA MABEL, PALOMINO ALVARADO GABRIELA DEL PILAR DNI: 00953069 ORCID: 0000-0002-2126-2769	Firmado electrónicamente por: DPALOMINOAL el 03-01-2024 21:39:23

Código documento Trilce: TRI - 0713217



DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CORONEL ALVA OMAR estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Selección de personal y desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia de San Martín, 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
CORONEL ALVA OMAR DNI: 74504157 ORCID: 0000-0003-2739-2369	Firmado electrónicamente por: OCORONELA el 04-12- 2023 22:37:18

Código documento Trilce: INV - 1431293



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
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	23
3.1. Tipo de estudio	23
3.2. Diseño de investigación.....	23
3.3. Variables y operacionalización	24
3.4. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	24
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:.....	25
3.6. Procedimientos.....	27
3.7. Métodos de análisis de datos	27
3.8. Aspectos éticos	28
IV. RESULTADOS.....	29
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	46
VII. RECOMENDACIONES.....	47
REFERENCIAS:.....	49
ANEXOS	55

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Grado de las dimensiones del proceso de selección del personal.	299
Tabla 2. Grado de las dimensiones del desempeño laboral.....	30
Tabla 3. Prueba de normalidad.	2931
Tabla 4. Relación entre la selección de personal y el desempeño laboral.	2931

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diagrama de dispersión y análisis de la dimensión perfil profesional con desempeño laboral.....	31
Figura 2. Diagrama de dispersión y análisis de la dimensión destreza con actitud laboral con desempeño laboral	32
Figura 3. Diagrama de dispersión y análisis de la dimensión gestión de procesos individuales con desempeño laboral	32
Figura 4. Diagrama de dispersión y análisis de la dimensión gestión de procesos colectivos con desempeño laboral	33
Figura 5. Diagrama de dispersión y análisis de la variable selección de personal con la variable desempeño laboral	34

RESUMEN

En esta investigación se tuvo como objetivo conocer la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral en la C.S.J.S.M., 2023, el tipo de estudio fue básica, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, alcance correlacional, la población y muestra estuvo conformada por 90 trabajadores, la técnica que se utilizó fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Como resultados se encontró que en la primera variable, predominó en las dimensiones el grado bueno, perfil profesional (93.33 %), destreza con actitud laboral (90.00 %), gestión de procesos individuales (90.00 %) y gestión de procesos colectivos (86.67 %); en la segunda variable, predominó en las dimensiones el grado bueno, conocimientos (100.00 %), habilidades (94.45 %), destrezas (94.44 %), y capacidades (93.33 %), se encontró que existe relación negativa muy baja, entre la selección de personal y el desempeño laboral en la C.S.J.S.M., 2023, con un Rho de Spearman de -0,019 y un p-valor de 0,856. Se concluyó que existe relación negativa muy baja, entre la selección de personal y el desempeño laboral en la C.S.J.S.M., 2023, con un Rho de Spearman de -0,019, y un p-valor de 0,856, además el desempeño laboral depende en 0,2 % de la selección de personal.

Palabras clave: Selección de personal, desempeño laboral, perfil profesional, trabajadores, actitud laboral.

ABSTRACT

The objective of this research was to know the relationship between personnel selection and job performance in the C.S.J.S.M., 2023, the type of study was basic, with a quantitative approach, non-experimental design, correlational scope, the population and sample were made up of 90 workers, the technique used was the survey and the questionnaire as an instrument. As results, it was found that in the first variable, good grade, professional profile (93.33%), skill with work attitude (90.00%), management of individual processes (90.00%) and management of collective processes (86.67%) predominated in the dimensions; in the second variable, the dimensions of good grade, knowledge (100.00%), abilities (94.45%), skills (94.44%), and abilities (93.33%) predominated; it was found that there is a very low negative relationship between the selection, of personnel and job performance in the C.S.J.S.M., 2023, with a Spearman's Rho of -0.019 and a p-value of 0.856. It is concluded that there is a very low negative relationship between personnel selection and job performance in the C.S.J.S.M., 2023, with a Spearman's Rho of -0.019, and a p-value of 0.856, in addition, job performance depends on 0.2 % of personnel selection.

Keywords: Personnel selection, job performance, professional profile, workers, work attitude.

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo existen muchas dificultades por parte de las entidades públicas para que puedan cumplir con sus funciones y en consecuencia brindar un buen servicio en la sociedad de manera exitosa. La mayoría de veces por el deficiente desempeño que realizan sus trabajadores o colaboradores, los cuales no siempre tienen la vocación o el compromiso para cumplir con sus funciones; en algunos casos tiene que ver con la gestión de selección de personal que realizan los funcionarios encargados de las entidades públicas, más aún si se trata del sector justicia porque tienden a ser deficientes, inadecuadas, e inclusive corruptas, siendo un tema muy importante para la sociedad a efectos de ser analizada e investigada.

En esta línea, Según Zapana y Cutisaca (2017), en América Latina uno de los problemas más importantes en la administración pública es el desempeño laboral de los trabajadores, siendo este el factor esencial para que las entidades tanto públicas como privadas puedan tener éxito en su funcionamiento. Asimismo, en la actualidad los procesos de selección de personal no son óptimos, tienen falencias, situación que debe de ser investigada y mejorada, destacando su importancia en la gestión pública. En el Perú, según Casa (2015) usualmente se observa la falta de servicios y el desorden en las entidades públicas del Estado, además es muy común apreciar que los procesos de gestión de selección laboral a veces no son óptimos, ello genera que el proceso de selección de personal no se enfoque de manera correcta a la gestión del desempeño de los colaboradores; es menester señalar que una excelente gestión de selección va de la mano con patrones que garantizan un óptimo resultado del trabajador.

En la región de San Martín, la gestión de selección de los colaboradores en las diversas instituciones como la Corte Superior de Justicia de San Martín (CSJSM), ha demostrado en gran margen algunas carencias, y ello se ha visto reflejado en el desempeño que ocupan los trabajadores de dicha institución, ello por la razón de un mal proceso de sección de personal, ante ello se necesita de seleccionadores que conozcan y apliquen los nuevos y modernos modelos de gestión, para poder obtener óptimos resultados e implantar como prioridad,

realizar mejores procesos de selección, con el fin de obtener trabajadores eficientes, con capacidad de servicio, que sean ágiles en el servicio de la ciudadanía, aspectos trascendentales que motivaron el desarrollo del presente trabajo, lo cual sirva de directriz para los servicios de calidad que brindan las instituciones.

En atención a la realidad problemática de esta investigación, es ineludible manifestar el **problema general**. ¿Cuál es la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Corte superior de Justicia de San Martín, 2023? Como **problemas específicos**: ¿Cuál es el grado del proceso de selección de personal en la Corte Superior de Justicia de San Martín, 2023? ¿Cuál es el grado de desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de San Martín, 2023? ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la selección de personal y desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia, 2023?

La presente tesis, tuvo como **Justificación por conveniencia**, la cual es de mucha importancia para los funcionarios o servidores que laboran en las Cortes Superiores, en los distintos distritos judiciales del país, como para los trabajadores de dicha institución, ya que con ello se logrará identificar las falencias que tiene la CSJSM, en dichos procesos de selección de trabajadores, y el desempeño laboral. **Relevancia social**, permitirá a la CSJSM realizar actividades y planeamientos para efectuar los requerimientos que conmina el ordenamiento jurídico en los procesos de selección de personal, de tal forma alcanzar el desarrollo ideal en estos procesos de selección que viene desempeñando la organización, así como todas aquellas Cortes Superiores del país que vienen realizando procesos de selección para cubrir plazas vacantes en sus distintas modalidades de contrato.

En cuanto al **Valor teórico**, ya que aporta información sobre los procesos de selección que abarcó ésta investigación “La selección de personal persigue satisfacer dos paradigmas de gran relevancia, el primero la adaptabilidad del ser humano en el cargo a desempeñar, y segundo que dicho ser humano sea eficiente en su puesto de trabajo”, siendo ello lo que justifica el pensamiento de que la selección de personal tiene una serie de procedimientos, por intermedio

del cual tienden a existir una imperiosa necesidad de la entidad respecto del personal a contratar, ello vinculado a ciertos parámetros como lo es el perfil del cargo, sobre lo cual la entidad escogerá a uno o más talentos que requiera entre varios candidatos postulantes, por haber cumplido con las exigencias requeridas. Siendo ello así, la selección pues tiende a ser un conjunto de procedimientos de comparación y decisión. (Flores, 2016).

En atención a su **Implicancia práctica**, determinó aquellas falencias y la conexión existente entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la CSJSM, a fin de que realice un proceso de selección transparente, asegurando un correcto procedimiento, pues contribuyó a distinguir y descifrar las dimensiones tal cual lo es la conexión que pudiese existir entre las variables puntualizadas. **Utilidad metodológica**, la CSJSM, en atención al razonamiento de la evaluación correlacional aportará una gran mejora en la institución, ya que consintió que cada variable estudiada sea distinguida y se demuestre la conexión entre las mismas, logrando identificar las cuestiones fundamentales para lo que se recomiende, del mismo modo, esta tesis aportó con dos instrumentos de investigación que fueron en todos sus extremos elaborados por el suscrito, y posteriormente aprobados por juicio de expertos, también contó con la confiabilidad, que será de utilidad para investigaciones futuras.

En base a lo anteriormente señalado, es necesario plantear como **objetivo general**: Determinar la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia de San Martín, 2023. Como **específicos**: O₁: Identificar el grado del proceso de selección de personal en la Corte Superior de Justicia de San Martín, 2023. O₂: Identificar el grado de desempeño de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de San Martín, 2023. O₃: Analizar la relación entre las dimensiones de la selección de personal y desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia de San Martín, 2023.

Así también, en el desarrollo de la presente investigación se ha planteado lo siguiente, como **hipótesis general**: H_i: Existe relación entre de selección de personal y el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia de San Martín, 2023. Asimismo, como **hipótesis específicas**: H₁: El grado proceso de selección

de personal en la Corte Superior de Justicia de San Martín, 2023, es bueno, H₂:
El grado de desempeño de los trabajadores de la CSJSM, 2023, es bueno, H₃:
Existe relación entre las dimensiones de la selección de personal y desempeño
laboral en la Corte Superior de Justicia de San Martín, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Sobre las variables señaladas, se han elaborado investigaciones en diferentes contextos, tal es el caso de Medina (2017); para comprobar el grado del desempeño laboral de los trabajadores, es preciso llevar a cabo una desarrollada manera de selección del personal, de una forma correcta, la misma que involucre asegurar la inclusión y contratación de actuales trabajadores, los cuales tienen que estar capacitados para un excelente desempeño de sus responsabilidades; asimismo Rosas y Kato (2019), expresan que, en los países desarrollados se ha identificado una transformación en las modalidades de contratos del personal, siendo que a esto inclusive se le ha denominado como fenómeno polarización del trabajo, ya que se contrata mucho más a los colaboradores con habilidades bajas y altas, ausentando los puestos de trabajo para asistentes administrativos u oficinistas, se imputa que la recomposición de las habilidades de trabajo es consecuencia de la necesidad de perfeccionar o hacer mucho más eficaz la modernización industrial.

Asimismo, Gonzáles (2020), manifiesta que, en atención a la segunda dimensión del desempeño de los colaboradores de los Serenazgos de Cuba, se argumentó que el programa excelencia contribuye en gran medida para el mejoramiento de la dimensión Habilidades y capacidades de los colaboradores del servicio de Serenazgo, de igual modo, en lo concerniente a la dimensión de relaciones interpersonales se examina la presencia de relación de gran significancia con el programa de capacitación. De igual forma, Molina (2019), indica que pudo lograr evidenciar que el establecimiento del clima de la organización tiene gran relevancia respecto al desempeño de los trabajadores, ello en atención a las conclusiones obtenidas de correlación del software estadístico, con ello pudo demostrarse que el clima de la institución es un agente importante e imprescindible para alimentar un excelente grado de desempeño apropiado en los colaboradores dentro de la organización, por lo que estando a ello se manifiesta que un buen clima en la institución delimita un excelente desempeño laboral.

Según Valencia (2018), Jama-Zambrano (2018) y Montoya-Boyero (2019), coinciden que, en la actualidad las entidades públicas y privadas tienen varios grados de conciencia sobre la responsabilidad de un desempeño laboral, gestionando de esa manera el desempeño laboral para ejecutar programas sobre el rendimiento y habilidades del personal, asimismo la eficiencia de las instituciones privadas y públicas, es válida, todo ello gracias a la gestión del personal que se realiza dentro de las empresas, en ese contexto si se desarrolla una buena selección de personal, se obtendrá mejores servicios de los colaboradores, también si bien es cierto, es muy común ver a personas que laboran dentro de las organizaciones y tienden a desarrollar habilidades y competencias que de algún modo les permiten tener ventajas en la competencia dentro de las instituciones, pero ello es gracias a una buena gestión de selección de personal.

Asimismo, Manco (2018), expresa que hay un vínculo muy significativo con la selección de trabajadores y las funciones que realizan, tal es el caso que, gracias a una buena gestión de selección de los trabajadores de dicha entidad han mejorado inmensamente en la prestación de sus servicios, también Tarma-Zulueta et al. (2023), manifiesta que, como ejecutores de obras de arquitectura el grado de desempeño es no aceptable en el grado general en Piura Trujillo, ya que en ambas localidades el desarrollo profesional y en consecuencia el desempeño laboral como consultores especializadas en gestión pública y empresarial, el desempeño de los graduados en arquitectura que reside en Piura tiende a ser destacada, mientras que en Trujillo el grado de su desempeño no es aceptable. De la misma forma, según Castagnola (2020), indican que el desempeño laboral es muy distinguido para las empresas, de ese modo siendo la capacitación de vital relevancia para alcanzar un óptimo desempeño laboral.

A su vez, Tipula (2020), expresa que, una vez realizado el estudio del derecho constitucional comparado y nacional, como también de la doctrina en materia jurídica, la selección de los integrantes del TC, es variado, ya que desde una perspectiva se elige por el poder legislativo, o ejecutivo, ello en algunos combinado, y en otros es elaborado por los tres poderes del estado, siendo

así en la actualidad en la República del Perú, los integrantes del TC tienden a ser seleccionados por el congreso, situación que ha sido acarreado a cuestionamientos a grado jurídico e inclusive político, igualmente no viene a ser una garantía de tal forma que establezca cierta seguridad jurídica dentro de la nación, siendo así, y estando a los argumentos antes dichos, también considera que el nombramiento y la selección de los integrantes del TC, debería de ser realizada por la Comisión que selecciona a los integrantes de la J.N.J., para ello debe de proponerse un proyecto de ley, basándose en el acápite 201° de la constitución del Perú.

Así también, según Hanco et al. (2021), manifiesta que el desempeño de los trabajadores de los hoteles del departamento de Puno se reconoció que es de grado bueno, ya que sus dimensiones descubren que se realizan de manera usual, así pues los trabajadores se hallan muy contentos con su trabajo, son muy responsables en el cumplimiento de sus actividades, también gozan trabajar en equipo, y detentan iniciativa para resolver los problemas que se les atraviesa día tras día, del mismo modo Tuesta et al. (2021) aduce que, los indicadores estadísticos en su trabajo de investigación diagnosticaron un alto grado de influencia positiva que tienen en el sueldo, el grado de antigüedad, y el grado académico sobre la realización profesional o desempeño de los trabajadores del sector público en el Perú, siendo así las entidades se responsabilizan de su propio sistema de retribuciones de pago.

Asimismo, Estrada (2018) manifiesta que, los procesos de selección de personal inevitablemente deben de comprometer el criterio humano, esto en el procedimiento de deliberar, así pues, hasta en los tiempos actuales e indistintamente el uso desarrollado no reemplaza de ninguna forma el proceso resolutorio de las personas o seres humanos, opuestamente actúa como una herramienta para apoyar en los procedimientos de toma de decisiones, de esta forma también Rodríguez et al. (2019), también inciden en que un descubrimiento que se puede ocupar a favor de la entrevista es la observación que se realizaron en que los estudiantes aceptados por entrevistas registraron más alto en trazos de personalidad como escrupulosidad, extroversión,

agradabilidad, y más bajo en lo que respecta al neuroticismo, que aquellos elegidos sin entrevista.

También, Saldaña et al. (2021), concluyeron que el desempeño de los trabajadores es el modo en que los colaboradores de una entidad realizan las labores, trabajos, responsabilidades que tienen designadas para el cumplimiento de sus actividades en el cargo que ocupan con dicha entidad, ello según sus habilidades, destrezas, capacidades y conocimientos para la averiguación de sus objetivos previamente fijados para tal fin, del mismo modo existe una gran correlación entre el deber de los colaboradores y la selección de trabajadores de la institución, la misma que es moderada, estadísticamente significativa y directa, ya que lo importante es que el proceso de selección de persona ciñe de modo importante en el trabajo que realizan los trabajadores. Así también, Candelo (2020), señala que el procedimiento de selección se manifiesta en el planeamiento de la comisión de selección, focalizándose en acrecentar la competencia y empeño de los colaboradores, por ende, en atención en que las entidades soliciten personal que esté orientada con la institución.

Por su parte, Zayas y Martínez (2023), expresan que, respecto a los procesos de selección, actualmente el capital humano es estimado como el sostén más relevante de las entidades, por ello las zonas del talento humano han desempeñado incesantemente en el acaecer de protocolos de selección de personal, por medio de la aplicación de diversos factores y áreas, ya sea la psicología, la tecnología, y la administración, con ello dando crecimiento en los procesos de selección en el pasar de los años. De igual modo Espinoza et al. (2020), en su investigación resalta que, el estrés tiene la capacidad de perjudicar al desempeño de los colaboradores, ello tiende a desconcertar en la productividad y aptitud para el óptimo acatamiento de los trabajos y labores conferidas, instigando a equivocaciones de procedimiento y en consecuencia a una falta de eficiencia laboral, lo que a todas luces puede concernir no solamente al trabajador de manera independiente, sino que también a todo su equipo de trabajo.

De igual manera, Amasifuén et al. (2021), refiere que las apreciaciones del desempeño laboral en las entidades del estado tienen que responder dar garantía al reconocimiento de brechas de contiendas en el personal según sea el perfil del puesto, ello para trazar planeamientos de reforzamientos y mejoría, que impulsen los éxitos de los objetivos o efectos que fueron planificados, siendo ello así, la gestión de las entidades en educación superior, deviene de organizaciones en materia empresarial, ello en atención al carácter del ámbito universitario, que ya sea por roles, responsabilidades o tareas de los colaboradores difieren a otras entidades; así también Galindo (2021) aduce que luego de haber realizado su investigación en la SUNARP de Tacna 2015, el buen desempeño de los trabajadores de la SUNARP de dicha sede nacional se manifiesta en una buena gestión de proceso de selección que realiza la comisión, pues los trabajadores tienden a brindar servicios confiables y de calidad.

Según Marulanda y Cardozo (2019), refiere que, en atención a los elementos del desempeño laboral se pudo ultimar que los elementos como el discernimiento de la producción, trabajo, identidad laboral, capacidad de liderazgo, y responsabilidad, es para los dirigentes de utilización constante en los hábitos educativos en la entidad, pese a que los profesores manifiestan una constante regular, ello en atención a los factores mencionados, observándose que tendría que añadir su adaptación en la experiencia de los trabajadores docentes encuestados a los que se les realizó la encuesta; así también Lahite et al. (2020) refiere que, las trabajadoras enfermeras en los contextos en donde hacen frente a la COVID-19 efectúan acciones precisas con la finalidad de obedecer con el convenio profesional y ético de cuidar es determinante su aportación, toda vez que debe brindar cuidado y atención directa que ha salvado las vidas y minimizado el sufrimiento, así como también dar apoyo emocional, todo ello como parte de un equipo de salud para dar atención afectiva a los pacientes, y en consecuencia rendir un buen desempeño laboral en el ejercicio de sus funciones.

Según Campos et al. (2019), expresa que respecto de la valoración del desempeño laboral, la evaluación propia, y la evaluación del par, han

presentado efectos semejantes, excluyendo la estimación al jefe inmediato, en que éste tomó en consideración primordialmente un desempeño laboral módico, así las cosas el desempeño laboral ha sido estimado en gran medida como un desempeño moderado, también no se logró encontrar una relación de significancia con el desempeño de trabajo y la rotación del personal de enfermería de la entidad investigada; así también según Espinoza et al. (2020), también señalan que, en el parámetro de investigación se examinó que prevaleció los grado es medio y alto de estrés laboral, como también la condición regular en atención al grado de desempeño laboral, siendo así el coeficiente de Rho de Spearman facultó implantar una correspondencia de carácter negativo y moderado entre el desempeño de los colaboradores, y el estrés de los mismos.

Según López et al. (2021), que la atención tendría que estar colocado en la medida y disminución de la jornada laboral extendida, dicha disposición que demanda de un severo cambio de estructura en el grado de las posiciones de trabajo y de los controles activos por parte del estado, siendo así se debería de soportar las mejoras para garantizar los tiempos de reposo, como también los francos y las vacaciones, la mayoría de las situaciones que son distantes en este campo, así también según González (2020), refiere que, el trabajador docente tiene que dedicarse de modo eficaz, para que de ese modo le acceda a proveer la enseñanza, de este modo en una actividad de poder interpersonal en el salón, o sea, que goce de competencia de modelaje ante los alumnos, como también de promover la creatividad, es por tal motivo que el trabajador docente está en la obligación de desenvolver una serie de acciones, actitudes, habilidades, destrezas, que le accedan obtener un real aprendizaje que sea importante, el cual es innovar, investigar, y motivar, ello con el propósito de trabajar, edificar y estudiar visiones con el equipo de trabajo.

Según Arango et al. (2019), indica que entre otras circunstancias la violencia intrafamiliar posee repercusión en la vida cultural, afectiva, afectiva y social de cualquier individuo, siendo en el presente caso sobre la mujer por su condición de tal, asimismo aduce que el objetivo de su investigación ha sido reconocer de qué forma la violencia intrafamiliar afecta en gran medida al desempeño

laboral, siendo así se hace inevitable que los estudios realizados con anterioridad frente a un desafío social de violencia de género lleguen a considerar que hayan otras causas relacionadas a la posición de la violencia familiar como lo es carecer de empleo por haber acaecido y perdido el que anteriormente ya tenía, del mismo modo Ledezma et al. (2018), concluyó que, en la estimación del desempeño de los trabajadores se verifica que en distintas agrupaciones del personal de trabajo poseen distintas percepciones sobre las valoraciones que se realiza en el entorno organizacional.

Según Licona y Aguirre (2019), argumentan que no es posible asegurar las consecuencias del uso de aplicaciones que no están relacionados con la actividad de trabajo, debido a que la metodología no toleró percibir el efecto de la utilización de las aplicaciones en el desempeño de los servidores, teniendo en consideración que algunas aplicaciones que no son empresariales son factibles para obstaculizar o de ser el caso facilitar el desempeño laboral, aún más es muy dificultoso establecer en qué punto el uso problemático de la tecnología poco a poco llega a convertirse en una fuerte adicción; del mismo modo según Panduro et al. (2021), indica que, los indicadores estadísticos establecieron el alto grado de predominio de carácter positivo que comprende la antigüedad, el grado académico, y el salario sobre el desempeño de los colaboradores de las entidades públicas en el Perú, es así como las entidades se hacen cargo de su propio programa de premios pecuniarios y sobre todo en el accionar del personal, para tener a los empleados contentos y pueda rendir bien en el desempeño de su trabajo.

Según Atencio y Tarqui (2020), refieren que la mayor parte de los colaboradores de enfermería estima un idóneo desempeño laboral, sin embargo, es preciso que la gerencia del Hospital efectúe el empeño adjunto para alcanzar un óptimo desempeño de los trabajadores de enfermería, siendo así las peculiaridades que demostraron disimilitud estadísticamente considerables según el desempeño del trabajador de enfermería fueron: el tener actividad y especialidad docente, el tiempo de servicio, la indisponibilidad de equipos, baja percepción de la remuneración, la ubicación que no es de acuerdo a la especialidad, la excesiva carga, entre otros. Así

también, Tobar (2022), señala que los recursos de tecnología que se lleguen a desarrollar, se debe componer una política de recursos humano que tolere reconocer y reforzar las habilidades gerenciales, técnica y operativas, las mismas que debe de tener un colaborador, sin dejar de lado también la integración y socialización en el cumplimiento de los procedimientos importantes de la institución, las mismas que son indispensables para el mejor desempeño de los trabajadores.

Asimismo, Llontop et al. (2020), refiere que, se implantó a lo largo de la investigación una política de carácter investigativo, también la utilidad de la encuesta como un instrumento que tiene validez y confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach, con ello consintió determinar el actual estado del desempeño de los trabajadores de la entidad, siendo de este modo para poder proseguir con el estudio, por lo que estando a ello a partir del mencionado diagnóstico también se pudo realizar una planeamiento de la comisión de RR.HH., fundado en el ejemplo de Gestión de Chiavenato, así las cosas la estrategia que se propuso constó de cuatro distintas etapas, siempre teniendo en consideración el presupuesto, evaluación y su aplicación. Así también Cancinos (2018), manifiesta que, en países Latinoamericanos como México y Guatemala, las instituciones tanto privadas como del estado y/o públicas, al alcanzar una mejoría en la gestión de la selección de los trabajadores aumenta los grados de posesión de los trabajadores, siendo ello determinante para alcanzar los excelentes resultados en las instituciones.

Por su parte, Foronda y Castillo (2021), refieren que, el aumento de la comunicación interna de los trabajadores sanitarios del departamento Materno – Infantil de un centro de salud de Chimbote, produjo métodos de confrontación para añadir de modo equitativo su desempeño de trabajo, y en consecuencia otorgar una idónea particularidad de atención a los pacientes en la pandemia; también por su parte según Guzmán-Sánchez et al. (2020), refiere que, halla agrupación de gran significancia entre las relaciones con el jefe, la seguridad de trabajo y el desempeño de los colaboradores de radiología; a razón de ello, por su parte Bello y Vegas (2021), expresa que es útil determinar la planificación lo cual es oportuno para reconocer estrategias

de gestión en equipos de trabajo, las mismas que consientan colaborar con el encaminamiento fundamental de los grupos de trabajo para un excelente desempeño de trabajo, siendo así la investigación se responsabiliza por la delegación, la motivación oportuna, las acciones incluyentes, de manera relevante para que los trabajadores puedan tener un buen desempeño laboral.

A su vez, Muñoz y Riaño (2021) expresan que, su estudio es una de las primeras revisiones bibliométrica en el ámbito académico entre la felicidad en el trabajo y el desempeño de trabajo, también, cuidadosamente emplea diferentes instrumentos para no solo llevar a cabo el estudio bibliométrico, sino que también desplegar el estudio de la red, en el cual se consiguieron los archivos más significativos que cualquier persona interesada en este asunto debería de saber; por su parte Zambrano et al. (2021), aduce que conforme a la información que se ha obtenido en su estudio pudo concluir el déficit de personal que contó la entidad estudiada, la cual no ha sido elemental de que esa entidad se colocara en el penúltimo puesto de entre todas las demás entidades similares en el año 2018, siendo ello así la inseguridad de los directores de las provincias de carácter administrativo que tuvo la entidad investigada en el año 2018 produjo duda entre los trabajadores y el bajo desempeño laboral que se percibió de éstos.

Según Martínez y Asmat (2018), manifiestan que, las consecuencias manifiestan en cada una de las dimensiones que pertenecen al desempeño de los colaboradores como son el reclutamiento, la capacitación, la recompensa, la evaluación, y la selección, siendo que ello se confirma por lo planteado por Chiavenato, toda vez que se encuentran varias variables de carácter administrativo que se enlazan entre ellas, aún más unas que poseen semejanza sobre otras indistintamente afianzando lo planteado por Valero, ya que se ha comprobado en su trabajo de comisión de talento humano el cual incurre tanto en la variable número uno de desempeño de los colaboradores con en la segunda variable de gestión pública, en un sentido mucho más extenso; asimismo Arriola et al. (2018), concluyó que, la motivación posee un considerable dominio en el la ocupación de trabajo de los servidores de la entidad estudiada, pues las maneras de motivación y/o producción estudiados

a los trabajadores realmente acarrear en su desempeño de los colaboradores de la entidad, pues el grado de desempeño laboral de los trabajadores es medio en atención a las prácticas que se hacen en la entidad.

También, Briceño y Sánchez (2021), indica que el estudio factorial ejecutado hizo posible dirigir el estudio en las causas con la importancia precisa para implantar conexiones de agrupación fidedignas en medio de la inteligencia emocional con la ocupación laboral de los colaboradores; siendo ello así y según Cámara (2023) alude que, una administración local moderna tendría que ser idóneo para dar réplica a las demandas e imposiciones de las personas de un modo más eficaz, ágil y eficiente, proporcionado unos servicios de calidad, siendo así lo antes esbozado en donde la apreciación del desempeño alcanza sentido significado como una forma indispensable en la selección de personal, y correspondería juntarse en todas las administraciones de la localidad como también un elemento esencial para la variación de la labor pública, pues no es posible tratar de conformar un ejemplo de carrera horizontal, en la cual las condiciones que se requiere para que el avance profesional sean netamente el tiempo de los servicios brindados y para la constitución realizada.

Según Chicaiza et al. (2023) refieren que al término, por intermedio de la revisión literaria, la gestión del talento de las personas en varias empresas concibe demasiados beneficios a la entidad, ya que gracias a que es posible administrar una óptima labor de los trabajadores con una aparición clara y precisa de las habilidades que son útiles para la acogida, asimismo tiene muchas ventajas para coadyuvar con la moral, el aumento de eficacia y la eficiencia en las instituciones, por dicho modo, va en compañía con el desempeño de trabajo, ya que consciente una percepción sistemática en el desempeño de trabajo; siendo así Vargas y Pantoja (2022), refieren que en atención a lo obtenido de la encuesta y la tabulación de resultados pudo concluir que, el clima de la institución está enfocado de forma inmediata con el desempeño de trabajo y en la interpretación de sus resultados, llegó a concluir que el clima de la institución está asociado de una manera

considerable con el desempeño de los trabajadores que trabajaron el laboratorio empresarial.

Así también, según Navarro et al. (2023), expresa que, en rumbo universal, se sugiere que el ejercicio físico repercute en el desempeño de trabajo de los servidores de entidades de su muestra, decretando coherencia en medio de las distintas disposiciones teóricas, asimismo se demuestra que hay una penuria de comprender en las entidades la significación del constante esfuerzo físico y su vinculación con el desempeño de los colaboradores de más alto valor agregado, los mismos que ejecutan prestaciones de elevada competencia, siendo así, también por su parte según Mora y Mariscal (2019) aducen que, los seres humanos procuran la complacencia de sus obligaciones dentro de las entidades de las que son parte, al alcanzar su propósito su estimulación se transforma en el propulsor para hacerse cargo de sus compromisos de dirigir su quehacer laboral, desempeñar sus metas a grado personal y a grado de la organización con muy elevados grados de eficacia.

Según Bejarano (2020), indica que, desde otra perspectiva se ultima que no existe enlace entre los puntajes totales de las conexiones entre personas y el desempeño de los servidores de televisión y radio de Lima Metropolitana, no obstante, hay una cierta correlación de carácter importante entre las dimensiones interpersonal que de desempeño de los colaboradores y de la dimensión de relaciones con los pares, siendo éstas las relaciones de carácter afectivas, concibiendo que los seres humanos poseen un superior desempeño y laboran en equipos que muestran una mejor conexión con sus compañeros de trabajo, siendo así según Tapia (2022), expresa que se pudo concluir que los proyectos de inversión, desempeño laboral y habilidades gerenciales, demuestran un paralelismo bajo y positivo en los colaboradores de la entidad, el cual ha tenido un grado insuficiente, y ello es ocasionado por el bajo desempeño de los servidores con el ánimo de establecer un excelente plan de inversión.

Según Campos (2022), concluyó que, la progresión laboral de carácter particular es una herramienta que calcula de manera objetiva el cometido de

los servidores de la entidad y el contraproducente en los diversos contextos, por lo que en su investigación pudo validar el grado del desempeño laboral de carácter individual en el ámbito peruano, y el logro de su posesión psicométrica, siendo ello así, del examen efectuado en sus tres causas demuestra una firmeza factorial parecida a la sugerencia de Hildebrandt, también por su parte Chuchón (2023), señala que, la estimulación de trabajo tiene relevancia en el quehacer de los colaboradores, por tal motivos los jefes inmediatos tienen en compromiso de producir un ambiente grato, inspirador e inclusivo, y con un grupo de trabajo entregado y reconocido con la institución, por ello que al trabajador se le debe de estimar como el requerimiento más relevante, encima de ser demasiado complicado, por tales razones, la institución debe de importarse para sostener complacido al recurso más relevante.

Según Cortez et al. (2023), manifiesta que, se descubrió que la comisión de la entidad investigada repercute en el desempeño de los servidores ya que demuestra un R y un Anova de gran significancia, lo que con ello fundamenta que el compromiso que posee la gestión municipal aparenta de una manera directa al desempeño laboral, también por su parte Riera et al. (2020), señala que el desempeño de los servidores instituye un asunto convenido por varios espacios a grado nacional así como internacional, pues las predisposiciones modernas en el espacio de trabajo son día a día más difíciles, su grado de averiguación, contingencia de progreso, cambio de trabajo, examinados por las promesas laborales óptimas y la utilización de modernas tecnologías, han constreñido a los directivos a que impulsen los grados de valor adjudicada a la persona como personaje principal del crecimiento empresarial.

Asimismo, según Rodríguez y Lechuga (2019), refieren que, ha logrado entender cuál es la disposición moderna del desempeño de los trabajadores docentes en la entidad que realizó su estudio, y es a partir de los criterios de las personas entrevistadas, cuál es la disposición en relación con las causas del desempeño de trabajo y los grados del desempeño de los colaboradores, por su parte también según Solier (2023), concluye que, es inevitable llevar a cabo actividades de salud, con el fin de perfeccionar el grado de salubridad y

ocupación de los servidores de la entidad de la cual se realizó el estudio, ello implicaría llevar a cabo formas modernas de trabajar en un entorno de bienestar, desarrollo y tranquilidad, para los colaboradores de la empresa que se desarrolló la investigación, así como de otras entidades.

Según Olivera et al. (2023), expresa en sus conclusiones que, ciertamente hay un dominio espontáneo entre el clima de la organización y el cometido de los trabajadores de la entidad donde realizó su investigación, pues verdaderamente se halla un predominio directo entre el amoldamiento a los cambios, la comunicación empresarial, y los contextos laborales que inciden en los trabajadores. Según Mallma (2023) refiere que, hay relación de gran significancia con las variables de clima organizacional y el desempeño de trabajadores, siendo ello una correlación verdadera bastante elevada, asegurando que el desenvolvimiento de los trabajadores es crucial para el desarrollo de la institución. Según Espinoza (2022) manifiesta que la relación que existe entre la variable estudiada implementación de la ley servir 30057 y su otra variable desempeño de trabajo de los servidores de la entidad donde se realizó su investigación, la correlación que halló es positiva moderada, siendo que el desempeño que pueda realizar un trabajador es relevante hacia el desarrollo de una entidad.

En atención al **fundamento teórico**, primero es necesario definir términos, en cuanto a la **variable selección del personal**, según Poggi y Macías (2021), expresan que, la selección de personal tiene semblantes distinguidos como elementos concluyentes: **el perfil profesional, la destreza con actitud laboral, la gestión de procesos individuales y colectivos**, asimismo, según Ramos (2012), aduce que la selección de personal tiene fases, las cuales dentro de un procedimiento de selección se va a asegurar un muy elevado porcentaje para que éste sea llevado con éxito; siendo así, también se piensa que, si se aplican correctamente cada una de los periodos en una selección de trabajadores, ésta va a tener mucho éxito. También, Carvajal y López (2016), expresa que los procesos de selección de personal tienden a ser muy relevantes para decidir quién es el candidato más apto para una determinada posición de trabajo al cual está postulando.

En cuanto a las **dimensiones**, según Moreno (2014), indica a: i) **Perfil profesional**, está referida ya sea al resultado de una práctica educacional, como también a las peculiaridades profesionales que posee una persona. Por su parte Díaz (1999), define al perfil profesional como una serie de sapiencias, actitudes, y habilidades que deslindan la práctica en lo profesional, pues dicho término se concretiza luego después de haberse determinado los elementos del procedimiento de su currículum, el cual a la vez pertenece a un determinado proceso.

Respecto a los indicadores de la dimensión puesto de trabajo, según Mondy y Noe (1997), refieren que es la particularidad del grado de productividad de una entidad, ya que consiste en una agrupación de actividades que se deben de realizar para que una entidad alcance sus objetivos. Respecto al indicador de sueldo que percibe el trabajador se contempla como el salario que éste percibe, en este contexto según López (1997), el sueldo, salario o remuneración es un ingreso que percibe el trabajador subordinado por la prestación de sus servicios. Respecto al indicador lineamiento normativo, según Buriticá (2015), refiere que es la función que desempeña la autonomía de quien acepta un mandato de autoridad o una regla de la sociedad respecto de obligaciones jurídicas.

Según Poggi y Macías (2021), ii) **la destreza con actitud laboral**, son las capacidades que posee un trabajador y la actitud que éste se dota para realizar sus actividades, asimismo según Corcino (2013), es la aptitud, para efectuar alguna actividad, principalmente concerniente con actividades manuales o físicas, o la eficiencia para desarrollar un trabajo. Según Caballero (2002), la actitud laboral es la habilidad de proceder a través de una cierta manera, ello vinculado con elementos muy delimitados del lugar de trabajo. Así pues, los indicadores de las destrezas y actitudes en las evaluaciones en la etapa de preselección, se refieren intrínsecamente a verificar las destrezas y actitudes que poseen los postulantes, en el mismo contexto respecto del indicador destrezas y actitudes en los requisitos, se refiere a las destrezas y actitudes que debe de poseer el trabajador como requisito para ser seleccionado como ganador del proceso de selección.

Según Begazo y Fernández (2016), iii) **la gestión de procesos individuales**, se refiere a la gestión por procesos de carácter individual que realizan los entes, siendo éste un elemento fundamental para alcanzar el éxito en las entidades. Así pues, los indicadores aportes individuales para que los trabajadores sean evaluados, se reflejan en los aportes organizacionales que se deben de realizar para tal fin, del mismo modo el otro indicador aportes individuales en la entrevista que refiere al mismo aporte organizacional en la etapa de entrevista laboral.

Según Amador (2016), iv) **la gestión de procesos colectivos**, se refiere a las acciones que realizan las organizaciones de carácter colectivo, basándose en funciones administrativas de las organizaciones y del personal que tiene. Por su parte Mallar (2010), la comisión de procedimientos se enfoca en incrementar el cometido de la entidad, a través de la complacencia de las perspectivas de los usuarios, trabajadores, sociedad, entre otros, y a qué hace la empresa para satisfacerlos. Siguiendo esta línea de ideas, respecto de los indicadores de los aportes colectivos para que los postulantes sean evaluados, se refiere a los aportes organizacionales que se aplican para seleccionar al postulante.

Con respecto a la **segunda variable**, primero también se debe definir términos. Según González y Vílchez (2021), el **desempeño laboral** es la forma en que los trabajadores de una institución u organización cumplen con las funciones y tareas que tienen asignadas para la realización de sus labores en el cargo que ocupen la dicha institución, según sus **conocimientos, habilidades, destrezas y capacidades**, para la búsqueda de los objetivos establecidos para tal fin. Ello hace referencia al modo en que los trabajadores de una institución realizan las funciones y trabajos que se les asignaron para la ejecución de su trabajo en el puesto de trabajo que ocupen en la organización según los conocimientos que poseen, ya sean destrezas, capacidades, y habilidades, para conseguir las aspiraciones constituidas para dicho fin, así pues el desempeño laboral corresponde a una causa fundamental para la marcha de las entidades, por ello, los administradores,

gerentes, jefes, supervisores o directores deben de calcular el desempeño laboral de sus trabajadores a su cargo.

Asimismo, según Chiavenato (2000), refiere es el comportamiento del servidor en la obtención de las metas establecidas, pues ello constituye la estrategia a título personal para alcanzar a los objetivos de la entidad. A su vez también, Cuesta (2018), aduce que el desempeño laboral u organizacional es la aptitud de la entidad que concierne los resultados de una agrupación, o también de carácter individual, de la propia entidad, incita a la buena productividad, se muestra de acuerdo a los discernimientos de los colaboradores, enuncia las particularidades de las capacidades que ésta tiene, por lo que estando a ello medir el desempeño laboral implica evaluar la competencia de los trabajadores a nivel individual y colectiva.

Como **dimensiones**, Según Ramírez (2009), menciona: i) **Conocimiento**, procedimiento paulatino perfeccionado por el ser humano para saber de su mundo que lo rodea y perpetrarse como especie e individuo, científicamente es analizado por la epistemología, que lo determina como el supuesto del conocimiento, etimológicamente, su base principal emana del griego episteme, ciencia, ya que por ampliación se admite que ella es la raíz del íntegro del conocimiento. A su vez, según Platón, expresa que el conocimiento se consigue por intermedio de la percepción de los sentidos, o sea a través de la práctica y del constante empalme con la realidad.

En este contexto respecto de los indicadores, el Código Civil Peruano vigente en su artículo 1351°, define al contrato como el acuerdo de dos o más partes, para modificar, crear, extinguir o regular una relación de carácter jurídica y patrimonial, en este contexto el tipo de contrato viene a ser la modalidad en que se va a suscribir un contrato. Del mismo modo respecto del indicador beneficio de ley, según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, viene a ser aquel beneficio que está regulado por las leyes vigentes, ya sean vacaciones, seguros por accidentes laborales, pagos de horas extras, entre otras, y respecto del último indicador conocimientos sobre el puesto, viene a ser el grado de conocimiento que tiene un trabajador sobre su puesto laboral.

Según Hofstadt (2021), ii) **habilidades**, comportamiento que aumente la efectividad en alcanzar las metas establecidas, incremente la efectividad para modernizar o mantener la conexión con el otro individuo en intercomunicación, y estimule la efectividad de alimentar la autoestima de la persona. Respecto al indicador habilidades comunicativas, Según Icaza (2023), es una serie de elementos bastante importantes para el desempeño de una persona en todos los aspectos de su vida diaria, que le permite comunicarse con las demás personas de su entorno. Al respecto del indicador relaciones interpersonales, según Fernández (2017), lo define como a un elemento de inteligencia emocional, se basa en el modo de cómo comunicarse y tratar a los individuos que lo rodean, respecto del tercer indicador actitud positiva, según Rojas (2020), lo define como el elemento que impulsa a buscar soluciones e información relevante, para afrontar las adversidades y las incertidumbres que nos rodean a diario.

Por otra parte, Latorre (2015), define a las **destrezas** como lo semejante a una habilidad manual para ejecutar eficazmente algunos o varios trabajos manuales, asimismo, la destreza también puede definirse como una habilidad particular de carácter intelectual que consciente hacer concretas actividades mentales de manera eficiente. Respecto de los indicadores la puntualidad según Altamirano (2018), es un valor que incide en la forma de ser de cada individuo que permite saber el nivel de compromiso que posee, es la autodisciplina en el cumplimiento de la actividad que tiene por realizar. De otro lado respecto del indicador proactividad, según López (2010), refiere que es entendida como el grado en el cual los individuos realizan sus actividades para influir en el espacio que lo rodea. Respecto del indicador compromiso con las actividades se refiere al nivel de responsabilidades que posee un individuo para realizar sus quehaceres, asimismo, el indicador identificación con la institución se refiere a la identidad que posee el individuo para sentirse parte y/o identificado con la entidad en la que presta sus servicios. Finalmente, respecto del indicador responsabilidad, según Sacco (2009), refiere que es la aptitud de todo ser humano para aceptar y reconocer las consecuencias de un acto que realiza de manera libre y espontánea.

Según Gonzales (2021), iv) **Capacidad**, sirve para realizar actividades de una forma eficaz, sostenible, e inclusive eficiente, en esta misma línea, las competencias son las aptitudes que, por intermedio de su utilización, persiguen consumir una meta establecida para cierta cosa. Respecto del indicador adaptación, Mamani (2017), refiere que es un complejo serie de cambios de diferentes aspectos, ya sea bioquímicos, laborales, entre otros, que inciden en su supervivencia diaria, en este contexto la capacidad de adaptación viene a ser la aptitud de cambios que tienen las personas para adaptarse a un lugar. Siguiendo esta línea de ideas la capacidad para resolver problemas se refiere a las aptitudes que poseen las personas para solucionar sus inconvenientes diarios. Según León et al. (2017), la capacidad de liderazgo viene a ser la capacidad que posee un individuo para influir en cierto grupo de personas para alcanzar lograr las metas propuestas. Por último, según Torrelles (2011), la capacidad para trabajar en equipo es aquella disposición ostenta una persona para poder realizar actividades laborales con un grupo de personas, requiriendo para ello la movilización de recursos externos y propios, de ciertas habilidades, conocimientos, y aptitudes, que le permitan alcanzar su cometido.

III. METODOLOGÍA

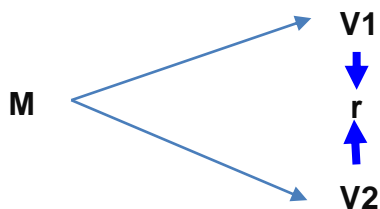
3.1. Tipo de estudio

Fue **Básica**, ya que se destinó a recabar y aumentar el conocimiento referente a las variables del presente estudio. Siendo así, Concytec (2018), aduce que, está destinado a un conocimiento mucho más exacto por intermedio de la interpretación de las apariencias más relevantes de los acontecimientos, de los incidentes notables o de las comunicaciones que instituyen las entidades. **Cuantitativo** debido a que persiguió probar las hipótesis que han sido trazadas en este trabajo de investigación, aplicando el uso de datos estadísticos. En atención a ello, Hernández et al. (2014) refiere que sirve para recoger y examinar las hipótesis detentando un punto de alusión la verificación del estudio estadístico para confirmar la teoría.

3.2. Diseño de investigación

Fue **No experimental** debido a que reunió conocimiento con el fin de constatar las hipótesis planteadas, así también no se realizó manipulación de ninguna de las variables. En atención a ello, Hernández et al. (2014), señala que se efectúan teniendo en cuenta que sea sin lograr manipular las variables y se examina que las particularidades de en su entorno contempladas para ser estudiadas. Fue **descriptivo correlacional** ya que se destinó a observar si existe una conexión con las variables. También fue de **corte transversal** debido a que los instrumentos han sido trabajados en una sola oportunidad. Teniendo como bosquejo de interpretación gráfica a la siguiente:

Diseño de investigación



Donde:

M = Trabajadores de la C.S.J.S.M.

V_1 = Selección de personal

V_2 = Desempeño laboral

r = Relación entre las variables

3.3. Variables y operacionalización

Variable 1: Selección de personal, se encuentra en el anexo 1.

Variable 2: Desempeño laboral, se encuentra en el anexo 1.

La operacionalización está en el anexo 1

3.4. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.4.1. Población

Es la agrupación de individuos o cosas de los cuales se quiere saber algo de ellos en un estudio (López, 2004).

Estuvo constituida por 90 trabajadores de la Corte Superior de Justicia de San Martín, con corte del mes de noviembre del 2023.

Cabe mencionar que, el estudio se hizo bajo la percepción del Jefe del personal y del Gerente de Administración Distrital de la institución.

Criterios de inclusión:

- Los colaboradores que tengan más de tres meses de antigüedad laborando.
- Colaboradores que tengan cualquier régimen de contrato.
- Especialistas
- Asistentes
- Magistrados.

Criterios de exclusión:

- El personal de vigilancia

- Personal de limpieza
- Colaboradores que cuenten con menos de tres meses de trabajo
- El Jefe del personal
- El Gerente de Administración Distrital de la institución
- El investigador quien se desempeña como asistente judicial de juzgado de dicha corte.

3.4.2 Muestra:

Se entiende como un subconjunto o una parte del mundo, población o universo, en donde se va a ejecutar el estudio. Frente a ello, la muestra es una fracción específica de toda la población (Argibay, 2009).

Estuvo conformada por el total de la población, siendo los 90 trabajadores.

3.4.3 Muestreo:

Se consideró el no probabilístico, por conveniencia.

3.4.4 Unidad de análisis:

Hernández et al. (2014), señala que son los individuos los que se consideran para emplear el instrumento previamente establecido, por ello ha estado constituido por un colaborador de la C.S.J.S.M.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

3.5.1 Técnica:

Se utilizó la encuesta, con el propósito de recabar averiguaciones en relación a la inteligencia positiva y el raciocinio crítico analítico. En atención a lo antes esbozado, Hernández et al. (2014), manifiesta que este método es la más usada en su empleo de investigaciones de carácter cuantitativa, ello para lograr la obtención de datos, y su posterior sistematización.

3.5.2 Instrumentos

Son de utilidad para recabar información. En esta investigación se utilizó dos cuestionarios, uno por variable que han sido diseñados por el investigador.

El instrumento para evaluar la selección de personal constó de 17 ítems y 4 dimensiones en total; en la que la primera tiene 4 ítems, e la segunda y tercera tienen 5 ítems, y en la cuarta tiene 3 ítems. La escala de medición fue ordinal, tipo Likert 1=Nunca, 2=casi nunca, 3= a veces, 4=Casi siempre, 5=Siempre.

Los grados de las variables han sido medidos con: bueno, regular, y malo, lo cual tuvo sus rangos, teniendo en cuenta el puntaje mínimo y máximo: Alto: 153 -205, medio: 97-152 y bajo: 41-96. En el caso de las dimensiones que tienen 4 ítems, el rango fue: Alto: 16-20, medio: 10-15 y bajo: 4-9. Para la dimensión que tienen 5 ítems, el rango fue: Alto: 20-25, medio: 13-19 y bajo: 5-12.

El instrumento para evaluar el desempeño laboral lo constituyó 20 ítems y 4 dimensiones en total; en la que la primera, y la cuarta tienen 5 ítems, la segunda tiene 4 ítems, y la tercera tiene 6 ítems. La escala de medición será ordinal, tipo Likert 1=Nunca, 2=casi nunca, 3= a veces, 4=Casi siempre, 5=Siempre.

En el caso de las dimensiones que tienen 4 ítems, el rango fue: Alto: 16-20, medio: 10-15 y bajo: 4-9. Para las dimensiones que tienen 3 ítems, el rango será: Alto: 13-15, medio: 8-12 y bajo: 3-7. Para las dimensiones que tienen 2 ítems, el rango fue: Alto: 9-10, medio: 6-8 y bajo: 2-5.

Validez y confiabilidad:

Validez. Se realizó mediante el juicio de expertos con el propósito asegurar el mayor grado de vigor o validez, lo cual se consideró a cinco expertos de amplia experiencia en el ámbito, los mismos que estimaron la firmeza y la pertinencia de los mismos. Los tres componentes que se tomaron en consideración en los cuestionarios buscaron saber si la información era: claridad,

coherencia y relevancia con una escala tipo Likert: 1=no cumple con el criterio, 2=bajo grado, 3= moderado grado y 4=alto grado. Utilizando el V. de Ayken.

La valoración que se obtuvo se percibió en la tabla. En atención a la primera de las variables, se mostró el promedio de 4.87; es decir, existe un 97,3% de conformidad entre jueces. En atención a la segunda de las variables, el 4.87; o sea, existe un 97,3% de conformidad entre los expertos; lo que demuestra que tuvo una alta validez; y reunió los contextos metodológicos para ser empleado.

Confiabilidad

Las respuestas se evaluaron a través del SPSS. V26. En atención al cuestionario sobre selección de personal los resultados mostraron una confiabilidad de 0.86 y sobre el desempeño laboral de 0.95 que reflejó una alta confiabilidad para la primera variable, y muy alta para la segunda, lo cual se visualiza de manera detallada en los anexos.

3.6. Procedimientos

Para ejecutar la presente investigación se consideró los pasos siguientes: identificación y delimitación del problema, planificación, elaboración de los instrumentos, validación por cinco expertos, aplicación de los cuestionarios para el recojo de la información, previa autorización de la Corte Superior de Justicia de San Martín y, posteriormente, se procesaron los datos que fueron recogidos, se analizó la información, se redactó y presentó el informe, el mismo que fue sometido ante el grupo de expertos, los mismos que fueron elegidos por los directivos de Posgrado de la UCV, con sede en Tarapoto.

3.7. Métodos de análisis de datos

Los datos recolectados fueron procesados usando el SPSS V.25, a través del cual se estableció los cálculos inferenciales de las variables de estudio y sus dimensiones con el fin de determinar el estadígrafo concerniente. Para tal fin, se realizó la prueba de normalidad para obtener valores correspondieron a

una curva anormal; es decir, los datos fueron no paramétricos. En ese marco, el estadístico que se utilizó para las pruebas correlacionales fue Rho Spearman. Posteriormente, se mostraron los resultados conforme a cada objetivo, comenzando por los específicos y finalmente, el general. Para tal fin, se empleó tablas y figuras de frecuencia; como también, la correlación del estadígrafo que corresponda para los objetivos inferenciales. Finalmente, el criterio que puntualizó la objetividad de relación significativa, el grado de significancia y el tipo de correlación.

3.8. Aspectos éticos

El presente estudio se realizó guardando respeto al código de ética de la universidad, los autores fueron citados en atención a las normas internacionales APA, 7ª ed.; asimismo, se cumplió con el reglamento de la Escuela de Posgrado, precisiones y directivas de investigación de la institución.

Del mismo modo, la información recogida fue con el absoluto consentimiento de los participantes. Los resultados han sido utilizados netamente para fines investigativos, de este modo se realizó con la ética y los principios que cualquier investigador debería asegurar, entre ellos encontramos la **justicia**, ya que todos los participantes de la población tuvieron la oportunidad de ser seleccionados para la muestra de investigación para que, luego sean tratados de igual forma y modo. La **autonomía**, la aplicación de los instrumentos de investigación se realizó con el absoluto consentimiento de los encuestados, en la misma que se respetó su discernimiento. La **beneficencia**, se cuidó el bienestar integral de los integrantes, con los mismos que se trabajó en esta investigación. También, el más grande beneficio conseguido con la investigación fue con el mínimo riesgo al que quisiera exhibir a los que participaron. La **no maleficencia**, porque se impidió lastimar a los participantes, para tal fin, se sostuvo en reserva los resultados de forma individual que se practicó en esta tesis. La **verdad**, la información recogida fue procesada y presentada sin hacer modificaciones ni alteraciones de los resultados encontrados; de igual modo, con el fin de amparar la objetividad y la imparcialidad, los cuestionarios de investigación fueron anónimos.

IV. RESULTADOS

4.1. Grado de las dimensiones del proceso de selección de personal en la C.S.J.S.M., 2023.

Tabla 1

Grado de las dimensiones del proceso de selección del personal.

Dimensiones	Grados	Rango	f	%
Perfil profesional	Malo	4-10	1	1.11
	Regular	11-15	5	5.56
	Bueno	16-20	84	93.33
	Total		90	100.0
Destreza con actitud laboral	Malo	5-12	0	0.00
	Regular	13-19	9	10.00
	Bueno	20-25	81	90.00
	Total		90	100.0
Gestión de procesos individuales	Malo	5-12	0	0.00
	Regular	13-19	9	10.00
	Bueno	20-25	81	90.00
	Total		90	100.0
Gestión de procesos colectivos	Malo	3-7	9	10.00
	Regular	8-11	3	3.33
	Bueno	12-15	78	86.67
	Total		90	100.0

Fuente: Instrumento aplicado a los trabajadores de la C.S.J.S.M.

Para efectos de esta medición, se procedió a determinar los grados de cada dimensión (malo, regular y bueno), logrando identificar que la dimensión **perfil profesional** sobresale el bueno, por tener el 93.33 %, seguido del regular con 5.56%, y por último el malo con 1.11 %; con respecto a la dimensión **destreza con actitud laboral** sobresale el bueno, por tener el 90.00 %, seguido del regular con 10.00%, y por último el malo con 0.00; respecto a la dimensión **gestión de procesos individuales** sobresale el bueno, por tener el 90.00 %, seguido del regular con 10.00%, y por último el malo con 0.00; finalmente respecto a la dimensión **gestión de procesos colectivos** sobresale el bueno, por tener el 86.67 %, seguido del regular con 3.33%, y por último el malo con 10.00 %.

4.2. Grado de las dimensiones del desempeño de los trabajadores de la C.S.J.S.M., 2023.

Tabla 2

Grado de las dimensiones del desempeño laboral.

Dimensiones	Grado	Rango	f	%
Conocimientos	Malo	5-10	0	0.00
	Regular	11-15	0	0.00
	Bueno	16-25	90	100.00
	Total		90	100.0
Habilidades	Malo	4-10	3	3.33
	Regular	11-15	2	2.22
	Bueno	16-20	85	94.45
	Total		90	100.0
Destrezas	Malo	6-14	0	0.00
	Regular	15-22	5	5.56
	Bueno	23-30	85	94.44
	Total		90	100.0
Capacidades	Malo	5-12	0	0.00
	Regular	13-19	6	6.67
	Bueno	20-25	84	93.33
	Total		90	100.0

Fuente: Instrumento aplicado a los trabajadores de la C.S.J.S.M.

Para efectos de esta medición, se procedió a determinar los grados de cada dimensión (malo, regular y bueno), logrando identificar que en la dimensión **conocimientos** sobresalen el bueno, por tener el 100.00 %, seguido del regular con 0.00%, y por último el malo con 0.00 %; con respecto a la dimensión **habilidades** sobresale el bueno, por tener el 94.45 %, seguido del regular con 2.22%, y por último el malo con 3.33; respecto a la dimensión **destrezas** sobresale el bueno, por tener el 94.44 %, seguido del regular con 5.56%, y por último el malo con 0.00 %; finalmente respecto a la dimensión **capacidades** sobresale el bueno, por tener el 93.33 %, seguido del regular con 6.67 %, y por último el malo con 0.00 %.

4.3 Relación entre las dimensiones de selección de personal y desempeño laboral en la C.S.J.S.M., 2023.

Tabla 3
Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Selección de personal	,490	90	,000
Perfil profesional	,517	90	,000
Destreza con actitud laboral	,502	90	,000
Gestión de procesos individuales	,502	90	,000
Gestión de procesos colectivos	,496	90	,000
Desempeño laboral	,533	90	,000

Fuente: SPSS V.25

Según la prueba de normalidad, y teniendo en cuenta que la muestra es mayor a 50 se utilizó a Kolmogorov-Smirnov, obteniendo un resultado de $p=0.000$ menor al 0.05, con una distribución no normal, esto conlleva para el cálculo de las correlaciones utilizar al estadígrafo Rho Spearman.

Tabla 4
Relación entre las dimensiones de la selección de personal y el desempeño laboral

Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	Perfil profesional	Destreza con actitud laboral	Gestión de procesos individuales	Gestión de procesos colectivos
			,105	-,110	-,152	,060
		Sig. (bilateral)	,323	,302	,153	,572
		N	90	90	90	90

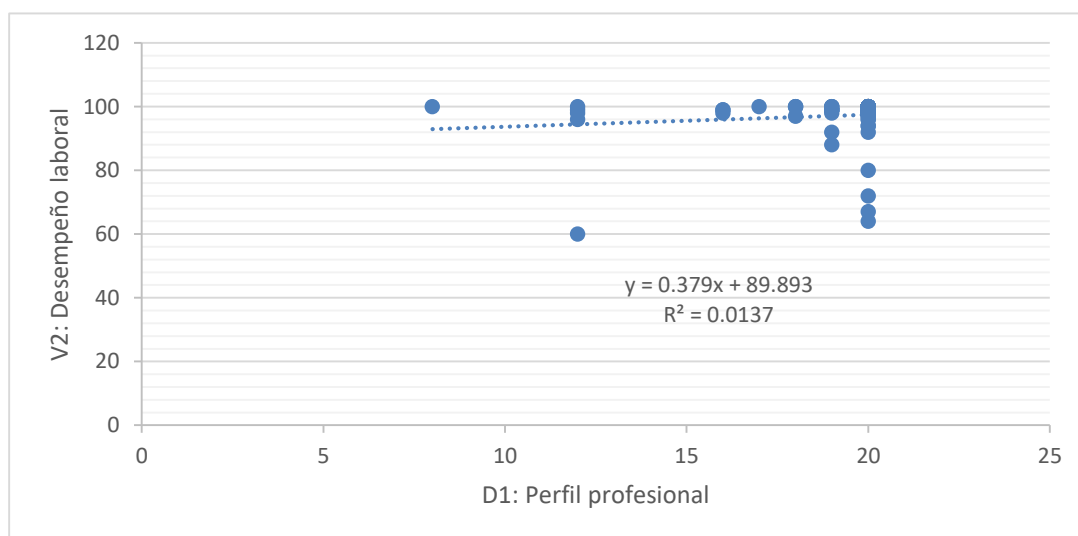
Fuente: SPSS V.25

Según los resultados, se determina que existe una correlación positiva muy baja entre la dimensión perfil profesional y la variable desempeño laboral, con un Rho de Spearman de 0,105, asimismo se evidencia una relación no significativa con un p-valor de 0,323, esto nos conlleva a aceptar la hipótesis nula (H_0) y rechazar la hipótesis alternativa (H_a). Seguidamente, se determina que existe una correlación negativa muy baja entre la dimensión destreza con

actitud laboral y la variable desempeño laboral, con un Rho de Spearman de -0,110, asimismo se evidencia una relación no significativa con un p-valor de 0,302, esto nos conlleva a aceptar la hipótesis nula (Ho) y rechazar la hipótesis alternativa (Ha). Posteriormente, se evidencia que existe una correlación negativa muy baja entre la dimensión gestión de procesos individuales y la variable desempeño laboral, con un Rho de Spearman de -0,152, asimismo se evidencia una relación no significativa con un p-valor de 0,153, esto nos conlleva a aceptar la hipótesis nula (Ho) y rechazar la hipótesis alternativa (Ha). Finalmente se aprecia que, existe una correlación positiva muy baja entre la dimensión gestión de procesos colectivos y la variable desempeño laboral, con un Rho de Spearman de 0,060, asimismo se evidencia una relación no significativa con un p-valor de 0,572, esto nos conlleva a aceptar la hipótesis nula (Ho) y rechazar la hipótesis alternativa (Ha).

Figura 1

Diagrama de dispersión y análisis de la dimensión perfil profesional con desempeño laboral.

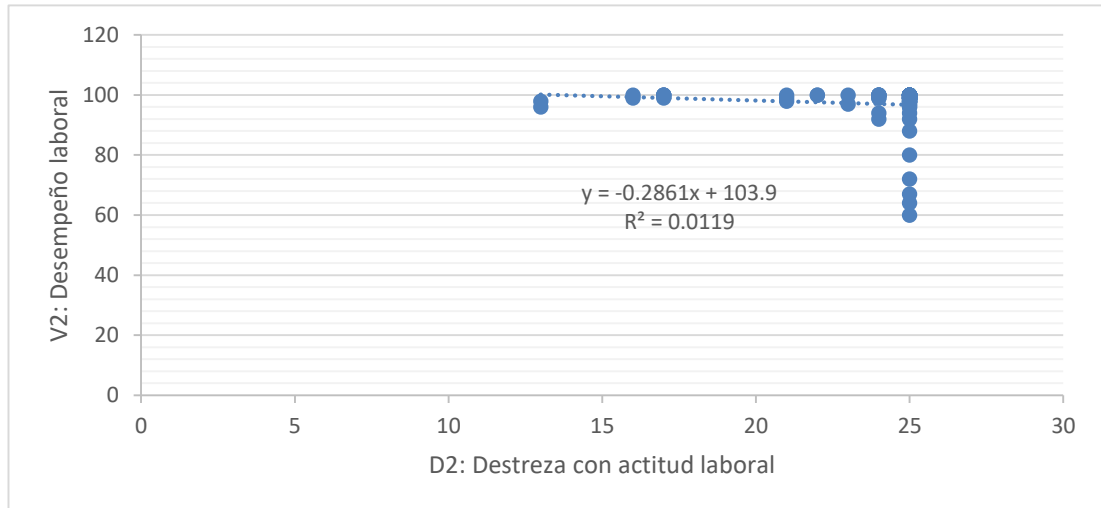


Fuente: Procesado en Excel.

El diagrama determina un $R^2 = 0,0137$, significando que el desempeño laboral depende de la dimensión del perfil profesional en 0,13 %, siendo así que la diferencia del 99,87 %, depende de otros factores.

Figura 2

Diagrama de dispersión y análisis de la dimensión destreza con actitud laboral con desempeño laboral.

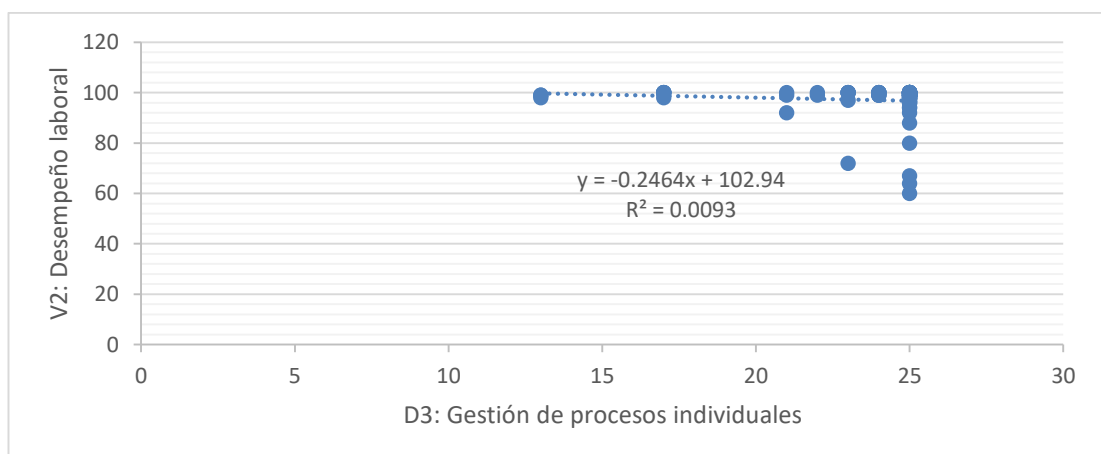


Fuente: Procesado en Excel.

El diagrama determina un $R^2 = 0,0119$, significando que el desempeño laboral depende de la dimensión destreza con actitud laboral en 0,11 %, siendo así que la diferencia del 99,89 %, depende de otros factores.

Figura 3

Diagrama de dispersión y análisis de la dimensión gestión de procesos individuales con desempeño laboral.

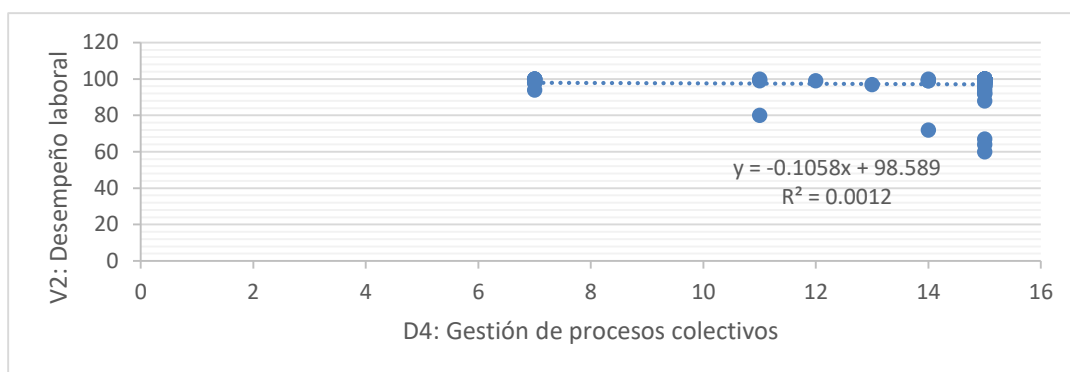


Fuente: Procesado en Excel.

El diagrama determina un $R^2 = 0,0093$, significando que el desempeño laboral depende de la dimensión gestión de procesos individuales en 0.9 %, siendo así que la diferencia del 99,91 %, depende de otros factores.

Figura 4:

Diagrama de dispersión y análisis de la dimensión gestión de procesos colectivos con desempeño laboral.



Fuente: Procesado en Excel.

El diagrama determina un $R^2 = 0,0012$, significando que el desempeño laboral depende de la dimensión gestión de procesos colectivos en 0,1 %, siendo así que la diferencia del 99,99 %, depende de otros factores.

4.4. Relación entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia de San Martín, 2023

Tabla 5

Relación entre la selección de personal y el desempeño laboral

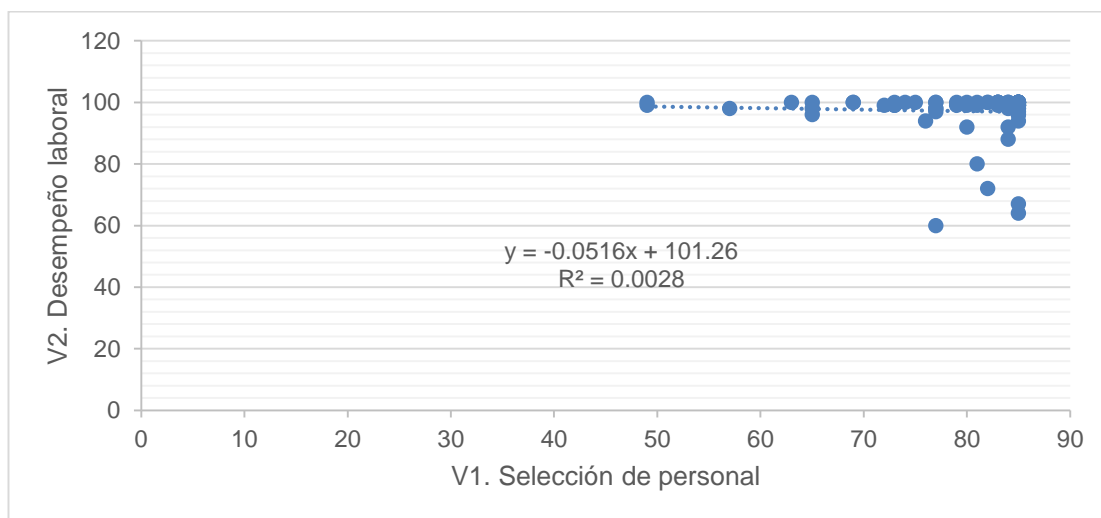
			Selección de personal	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Selección de personal	Coeficiente de correlación	1,000	-,019
		Sig. (bilateral)	.	,856
		N	90	90
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	-,019	1,000
		Sig. (bilateral)	,856	.
		N	90	90

Fuente: SPSS V.25

Según los resultados de la tabla estadística, nos muestra una correlación negativa muy baja, con un Rho de Spearman de -0,019, y una relación no significativa con un p-valor de 0,856.

Figura 5.

Diagrama de dispersión y análisis de la variable selección de personal con la variable desempeño laboral



Fuente: Procesado en Excel.

El diagrama determina un $R^2 = 0,0028$, significando que la variable desempeño laboral depende de la variable selección de personal en 0,2 %, siendo así que la diferencia del 99,8 %, depende de otros factores.

V. DISCUSIÓN

En este capítulo, se confronta los resultados que se obtuvieron con los antecedentes de trabajos similares y las teorías respectivas.

Respecto al primer objetivo específico, **grado de dimensiones de la selección de personal**, se tiene la siguiente discusión, de la dimensión **perfil profesional**, se tiene el siguiente resultado: bueno 93.33 %, regular 5.56%, y malo 1.11%, por lo que se deduce que en la C.S.J.S.M., esta dimensión está en un nivel bueno, porque se contrata de acuerdo a los lineamientos normativos, al perfil del colaborador, y a las peculiaridades del puesto laboral por el cual se convoca, resultados similares nos indica Rosas y Kato (2019), que en su investigación se encontró que en los países desarrollados se ha identificado una transformación en las modalidades de contratos de personal, pues antes de realizar las contrataciones hacen una verificación extensiva del perfil profesional de los colaboradores, así también Poggi y Macías (2021), encontraron que para realizar una contratación de personal en la administración de justicia es muy importante tener en cuenta el perfil profesional de los colaboradores, asimismo Moreno (2014), nos precisa que el perfil profesional está relacionado a la formación académica, como también las características que tiene el personal. De lo anteriormente comparado entre resultados de dimensión y los antecedentes se analiza que la C.S.J.S.M., debe continuar con los correctos procesos de selección en base a la normatividad que establece el perfil que debe cumplir el personal al cual se convoca, esto permitirá si el trabajo asignado se ha cumplido de acuerdo a los objetivos institucionales, prevaleciendo la meritocracia en dicha institución.

Respecto de la dimensión **destreza con actitud laboral**, se tiene el siguiente resultado: bueno 90.00 %, regular 10.00%, y malo 0.00%, por lo que se infiere que en la C.S.J.S.M., esta dimensión está en un nivel bueno, siendo así se demuestra que la destreza con actitud laboral de los trabajadores es notable, siendo que cumplen con los parámetros laborales establecidos con la destreza y actitud de trabajo que manifiestan, resultados idénticos se asemejan con Poggi y Macías (2021), en la que se encontró que los

trabajadores encuestados obtuvieron un 75 %, respecto de las destrezas con actitud laboral que poseen cada uno de ellos, así también se asemeja con la conceptualización de Corcino (2013), que soslaya que la destreza es aquella aptitud para realizar algún trabajo, conceptualizaciones semejantes nos señala caballero (2002), quien aduce que actitud laboral es estimada por la habilidad de seguir por intermedio de un cierto modo más que otro. De lo anteriormente comparado entre resultados de dimensión y los antecedentes se esgrime que las destrezas con actitudes laborales que posee un trabajador es muy importante para que éste pueda ser seleccionado, en este contexto la C.S.J.S.M., debe de seguir tomando en consideración a postulantes que ostenten destrezas con actitud laboral, para contratarlos, ello en aras de seguir beneficiando el correcto funcionamiento de la institución, y que éstos se desempeñen de manera eficiente.

Respecto de la dimensión **gestión de procesos individuales**, se tiene el siguiente resultado: bueno 90.00 %, regular 10.00%, y malo 0.00%, por lo que se infiere que en la C.S.J.S.M., esta dimensión está en un nivel bueno, siendo así se demuestra que la gestión de procesos individuales de los trabajadores de la C.S.J.S.M., es trascendental, siendo que los colaboradores gestionan procesos de carácter individual muy buenos, ello al momento de desempeñar los objetivos planteados por la entidad, resultados parecidos nos precisa Poggi y Macías (2021), que en sus resultados encontraron que el 100 % de la población manifestaron que es muy significativo realizar aportes individuales para buscar una mejoría en su perfil como profesionales, del mismo modo según Mallar (2010), precisa que la gestión de procesos individuales se enfoca en incrementar las metas de la entidad, siendo que los trabajadores realizan la gestión de su trabajo de carácter individual, significando que es por su propio mérito, resultados semejantes también se identifican en la investigación de Zayas y Martínez (2023), quienes encontraron que la gestión de procesos individuales tiende a ser un elemento importante en la búsqueda de profesionales, pues en los procesos de selección el capital humano es considerado como un elementos significante en las entidades. De lo antes comparado entre los resultados de dimensión y los antecedentes considera

que la gestión de procesos de carácter individual es un elemento fundamental en la consecución de un personal que sea idóneo para un puesto de trabajo, también se analiza que la comisión de procesos de selección de la C.S.J.S.M., debe de seguir tomando muy en cuenta a personas que tengan como característica la gestión de procesos individuales, para poder seleccionarlos, lo cual garantizará que los trabajadores contratados realicen un óptimo trabajo.

Respecto de la dimensión **gestión de procesos colectivos**, se tiene el siguiente resultado: bueno 86.67 %, regular 3.33%, y malo 10.00%, por lo que se infiere que en la C.S.J.S.M., esta dimensión está en un nivel bueno, siendo así se demuestra que la gestión de procesos colectivos de los colaboradores está bien encaminada, siendo que los colaboradores gestionan procesos de carácter colectivos muy buenos, al momento de cumplir con las labores asignadas a cada trabajador, resultados similares lo encontramos en Poggi y Macías (2021), que en su investigación se encontró que la gestión de procesos colectivos es una cualidad muy importante que debe de poseer un postulante, sobre todo en la administración de justicia, también se encontró resultados parecidos en Estrada (2018), quien encontró que en los procesos de selección se debe tomar en consideración el criterio humano, teniendo en cuenta la gestión de procesos de carácter colectivo, mucho más al momento de deliberar, también se verificó resultados semejantes en Rodríguez et al. (2019), quien en su estudio identificó que en la entrevista personal la comisión de selección toma muy en consideración a la gestión de procesos colectivos, además aducen que en el personal entrevistado y tomado en cuenta lo observado, se encontró que los entrevistados demostraron más agradabilidad, escrupulosidad y extroversión, que aquellos que no pasaron por una entrevista. De lo antes comparado entre los resultados de dimensión y los antecedentes se sintetiza que la gestión de procesos de carácter colectivo es un elemento sustancial en la etapa de selección de personal, pues de ello se infiere que la comisión de procesos de selección de la C.S.J.S.M., debe de seguir tomando muy en cuenta a postulantes que posean como peculiaridades la gestión de procesos colectivos, para tener una buena organización de

trabajo en equipo, y en consecuencia el óptimo rendimiento laboral de los trabajadores, teniendo como prioridad que se cumplan los objetivos de la entidad.

En atención al segundo objetivo específico, **grado de dimensiones del desempeño laboral**, se tiene la siguiente discusión, de la dimensión **conocimientos**, se tiene el siguiente resultado: bueno 100.00 %, regular 0.00%, y malo 0.00%, por lo que se deduce que en la C.S.J.S.M., esta dimensión está en un nivel bueno, ello debido a que la comisión de selección contrata a su personal que poseen conocimiento sobre sus tipos de contratos, los beneficios de ley, sus conocimientos sobre el puesto y la función que realizan día tras día, resultados parecidos tiene González y Vílchez (2021), quien encontró que los conocimientos son un elemento muy importante que incide en el desempeño laboral de los trabajadores, pues en las entidades se debe de evaluar a los trabajadores en función a sus conocimientos, igualmente Saldaña et al. (2021), encontró en su investigación, que los conocimientos son de gran relevancia al momento de que un colaborador trabaja, pues la aplicación de ello conlleva a un óptimo desempeño en sus funciones, del mismo modo Amasifuén et al. (2021), en su estudio encontró que los conocimientos cumplen un rol importante en los trabajadores de educación superior, pues ello garantiza un óptimo desempeño en su personal, de otro lado también Ramírez (2009), señalando que el conocimiento es el proceso perfeccionado por el ser humano para saber el mundo que lo rodea. De lo anteriormente comparado entre resultados de dimensión y los antecedentes, se determina que los conocimientos, tienden a ser un elemento imprescindible para un buen desempeño de los trabajadores de cualquier área de trabajo, siendo así, se incide en que la C.S.J.S.M., debe de seguir contratando a personal que posea conocimientos sobre su puesto de trabajo, sus beneficios de ley, y otros, de modo que ello sirva para que los trabajadores al momento de realizar sus actividades consigan un excelente desempeño laboral.

Respecto de la dimensión **habilidades**, se tiene el siguiente resultado: bueno 94.45 %, regular 2.22%, y malo 3.33%, por lo que se deduce que en la

C.S.J.S.M., esta dimensión está en un nivel bueno, en atención a que los trabajadores poseen habilidades como la comunicación, la cooperación, relaciones interpersonales y actitud positiva, resultados parecidos encontró Gonzáles y Vílchez (2021), quien verificó que las habilidades con una particularidad muy importante de cada trabajador, el cual tiene mucha relevancia con el desempeño de los colaboradores, en este contexto si un trabajador posee grandes habilidades, tendrá un excelente desempeño como trabajador, así también Galindo (2021), encontró resultados parecidos, en tanto que los trabajadores de la SUNARP poseen habilidades que les permiten tener un buen desempeño en su centro de trabajo, del mismo modo Marulanda y Cardozo (2019), quienes encontraron que uno de los elementos más notables para que exista un buen desempeño en los trabajadores, son las habilidades del trabajador, ya que ello depende el buen o mal desempeño que tengan cada uno. De lo antes comparado entre resultados de dimensión y los antecedentes, se analiza que la C.S.J.S.M., debe de seguir contratando a personas que posean diversas habilidades, como lo son las habilidades de comunicación, actitud positiva, de relacionarse con las demás personas entre otras, ya que esto fortalece en gran medida a su desempeño laboral.

Respecto de la dimensión **destrezas**, se tiene el siguiente resultado: bueno 94.44 %, regular 5.56%, y malo 0.00%, por lo que se colige que en la C.S.J.S.M., esta dimensión está en un nivel bueno, porque los colaboradores poseen destrezas, como la puntualidad, la proactividad, cooperación, entre otros, resultados parecidos se hallan en la investigación de Campos et al. (2019), quien manifiesta que las destrezas de un trabajador es un elemento que debe de ser estimado para la valoración del desempeño de cada trabajador, del mismo modo también López et al. (2021), encontró que las destrezas son un elemento fundamental para medir el desempeño de los trabajadores, toda vez que ésta característica incide mucho en su desempeño, también Gonzáles (2020), encontró que los trabajadores docentes que poseen destrezas notables son los que mayor desempeño laboral tienen en el ejercicio de sus funciones. De lo anteriormente comparado entre resultados de dimensión y los antecedentes, se analiza que la C.S.J.S.M., debe de seguir

seleccionando y posteriormente contratando a personas que tengan destrezas, ello a fin de que el desempeño laboral de las personas contratadas sea muy bueno, y en consecuencia aporte en gran medida a alcanzar las metas de los trabajadores, siendo ello beneficioso tanto para la entidad como la colectividad.

Respecto de la dimensión **capacidades**, se tiene el siguiente resultado: bueno 93.33 %, regular 6.67%, y malo 0.00%, por lo que se colige que en la C.S.J.S.M., esta dimensión está en un nivel bueno, ello en mérito a que los trabajadores si cuentan con capacidades de adaptación, trabajo en equipo, para resolver problemas, y de liderazgo, resultados parecidos nos indica Ledesma et al. (2018), el cual encontró que la estimación del desempeño de los trabajadores tiene mucho que ver con las capacidades del trabajador, frente a ello se piensa que si el trabajador es capaz de realizar bien su trabajo, éste obtendrá un buen desempeño laboral, también los resultados de Atencio y Tarqui (2020), se asemejan, ya que los trabajadores de enfermería que demostraron buena capacidad en su trabajo obtuvieron un excelente desempeño laboral, así también resultados idénticos se encontró en Navarro et al. (2023), ya que encontró que las capacidades, entre ellos el ejercicio físico que realizan los trabajadores en actividades diarias garantiza un óptimo desempeño de trabajo. De lo anteriormente comparado entre resultados de dimensión y los antecedentes, se analiza que la C.S.J.S.M., debe de continuar contratando a personas que posean arduas capacidades, ya sean de liderazgo, de adaptación, entre otras, a fin de que éstos tengan la capacidad para laborar de manera óptima y ello se vea reflejado en su desempeño como trabajadores, garantizando en todo momento el ideal funcionamiento de la organización y cumpliéndose las metas que se establezcan.

En atención al tercer objetivo específico, **relación entre las dimensiones de selección de personal y desempeño laboral**, el resultado muestra una correlación positiva muy baja entre la dimensión perfil profesional y la variable desempeño laboral, con un Rho de Spearman de 0,105, asimismo se evidencia una relación no significativa con un p-valor de 0,323. Seguidamente, se determina que existe una correlación negativa muy baja entre la dimensión

destreza con actitud laboral y la variable desempeño laboral, con un Rho de Spearman de -0,110, asimismo se evidencia una relación no significativa con un p-valor de 0,302. Posteriormente, se evidencia que existe una correlación negativa muy baja entre la dimensión gestión de procesos individuales y la variable desempeño laboral, con un Rho de Spearman de -0,152, asimismo se evidencia una relación no significativa con un p-valor de 0,153.

Finalmente se aprecia que, existe una correlación negativa muy baja entre la dimensión gestión de procesos colectivos y la variable desempeño laboral, con un Rho de Spearman de 0,060, asimismo se evidencia una relación no significativa con un p-valor de 0,572 inferior; habiéndose contrastado que en cuanto al diagrama de dispersión y análisis de la dimensión del perfil profesional con el desempeño laboral se determina un $R^2 = 0,0137$, significando que el desempeño laboral depende de la dimensión del perfil profesional en 1,13 %, siendo así que la diferencia del 99,87 %, depende de otros factores.

En cuanto a la figura 2, se determinó que el diagrama determina un $R^2 = 0,0119$, significando que el desempeño laboral depende de la dimensión destreza con actitud laboral en 0,11 %, siendo así que la diferencia del 99,89 %, depende de otros factores, en cuanto a la figura 3 se determinó que el diagrama determina un $R^2 = 0,0093$, significando que el desempeño laboral depende de la dimensión gestión de procesos individuales en 0,9 %, siendo así que la diferencia del 99,91 %, depende de otros factores, en cuanto a la figura 4 se conllevó a establecer que, el diagrama determina un $R^2 = 0,0012$, significando que el desempeño laboral depende de la dimensión gestión de procesos colectivos en 0,1 %, siendo así que la diferencia del 99,99 %, depende de otros factores. De lo antes señalado se determina que las variables no tienen una correlación positiva, sino que por el contrario tienen una correlación negativa muy baja; situación que se contradice con Amasifuén et al. (2021), quien en su investigación refiere que las apreciaciones del desempeño laboral en las entidades del estado tienen que brindar garantía al reconocimiento de brechas de contiendas en el personal según sea el perfil del puesto, ello para trazar planeamientos de reforzamientos y mejoría, que

impulsen los éxitos de los objetivos o efectos que fueron planificados, siendo ello así, la gestión de las entidades, pues en su estudio si se demuestra la buena correlación entre la dimensión perfil profesional y la variable desempeño de trabajadores. En función a ello estudios como el de Tuesta et al. (2021), explican que el grado académico como parte del perfil profesional condiciona el desempeño del personal, toda vez que le brinda las herramientas necesarias para llevar a cabo funciones de manera eficiente; a ello Poggi y Macías (2021) añaden la destreza con actitud laboral y gestión de procesos, argumentando que son elementos que de manera transversal influyen en el performance del colaborador, puesto que por un lado le brinda competencia suficiente para su puesto o rol, y por otro, lo sumerge en procesos adecuadamente establecidos con medición de indicadores tangibles, también Panduro et al. (2021) señala el alto grado de predominio de carácter positivo que comprende la antigüedad, el grado académico, y el salario sobre el desempeño laboral de los servidores de las entidades públicas. Al respecto, indagaciones como la de Estrada (2018), consensan en priorizar los procesos de selección como arista netamente humana que debe ser abordada considerando al recurso humano como único y valioso, y que al igual que Marulanda y Cardozo (2019), refieren que elementos como el discernimiento de la producción, trabajo, identidad laboral, capacidad de liderazgo, y responsabilidad; son factores asociados al desempeño del personal; sin embargo estudios como el de Campos et al. (2019), señalan que la valoración del desempeño laboral, la evaluación propia, y la evaluación del par, han presentado efectos semejantes, excluyendo la estimación al jefe inmediato, por lo que es importante considerar dichas evaluaciones desde una mirada que involucre directamente la participación del personal, fijando lineamientos que brinden objetividad y certeza a los resultados obtenidos, al igual Ledezma et al. (2018), concluyó que, en la estimación del desempeño de los trabajadores se verifica que en distintas agrupaciones del personal de trabajo poseen distintas percepciones sobre las valoraciones que se realiza en el entorno organizacional. De lo anteriormente mencionado se puede analizar que existe una correlación negativa muy baja respecto de las dimensiones perfil profesional, destreza con actitud laboral, gestión de

procesos individuales y colectivos, significando que dichas dimensiones con la variable mencionada tienen poca correlación.

En cuanto al objetivo general sobre la **relación entre la selección de personal y el desempeño laboral**, se tiene la siguiente discusión, que según los resultados de la tabla estadística, nos muestra una correlación negativa muy baja, con un Rho de Spearman de -0,019, y una relación no significativa con un p-valor de 0,856, asimismo en el diagrama dispersión se demuestra que éste determina un $R^2 = 0,0028$, significando que la variable desempeño laboral depende de la variable selección de personal en 0,2 %, siendo así que la diferencia del 99,98 %, depende de otros factores.

Siendo así y comparando con la investigación de Hanco et al. (2021), la presente investigación concuerda con los resultados, apreciándose en dicha investigación en relación al desempeño laboral de los trabajadores de los hoteles del departamento de Puno se reconoció que es de grado bueno, ya que sus dimensiones descubren que se realizan de manera usual, así pues los trabajadores se hallan muy contentos con su trabajo, son muy responsables en el cumplimiento de sus actividades, también gozan trabajar en equipo, y detentan iniciativa para resolver los problemas que se les atraviesa día tras día, resultados parecidos nos conceptualiza Ramos (2012), aduciendo que la selección de los colaboradores tienen fases, las cuales dentro de un procedimiento de selección se va a asegurar un muy elevado porcentaje para que éste sea llevado con éxito; siendo así, también se piensa que si se aplican correctamente cada una de los periodos en una selección de trabajadores, ésta va a tener mucho éxito.

Asimismo, Chiavenato (2000), conceptualiza que el desempeño de los trabajadores se enfoca en la obtención de las metas establecidas, pues ello constituye la estrategia a título personal para alcanzar a los objetivos de la entidad, del mismo modo Cuesta (2018), manifiesta que el desempeño laboral u organizacional es la aptitud de la entidad que concierne los resultados de una agrupación, o también de carácter individual, de la propia entidad, incita a la buena productividad, se muestra de acuerdo a los discernimientos de los

colaboradores, enuncia las particularidades de las capacidades que ésta tiene, por lo que estando a ello medir el desempeño laboral implica evaluar la competencia de los trabajadores a nivel individual y colectiva. De lo anteriormente comparado entre resultados de las dos variables señaladas, se analiza que la C.S.J.S.M., que la correlación negativa es muy baja entre sus dos variables, esto se debe a la falta de coordinación entre la parte de la alta dirección y la jefatura del personal, asimismo falta que se realicen más capacitaciones al personal para que puedan lograr los objetivos institucionales, siendo así se debe de procurar que los procesos de selección tienen que integrarse con el propósito de obtener efectos óptimos , ya sea para los trabajadores, así como para la institución, debiéndose de estimar el desempeño laboral de éstos colaboradores y tratar de desarrollarlos de manera persistente, en atención a las actividades y tareas que éstos tienden a desarrollar en su trabajo.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1 Existe relación negativa muy baja, entre la selección de personal y el desempeño laboral en la C.S.J.S.M., 2023, con un Rho de Spearman de -0,019, y un p-valor de 0,856, además el desempeño laboral depende en 0,2 % de la selección de personal.
- 6.2 El nivel de las dimensiones de la selección de personal predomina el grado bueno, siendo que el perfil profesional con 93.33 %, destreza con actitud laboral con 90.00 %, gestión de procesos individuales con 90.00 %, y gestión de procesos colectivos con 86.67 %; ello quiere decir que las contrataciones se hacen de acuerdo a los parámetros establecidos por la institución.
- 6.3 El nivel de las dimensiones del desempeño laboral predomina el grado bueno, siendo que los conocimientos con 100.00 %, habilidades con 94.45 %, destrezas con 94.44 %, y capacidades con 93.33 %; ello quiere decir que los trabajadores tienen un grado bueno de desempeño de trabajo, ya que poseen cualidades que garantizan su buen desenvolvimiento en su centro de labores.
- 6.4 Existe una correlación positiva muy baja entre las variables selección de personal y desempeño laboral, con un Rho de Spearman de -0,105, y una relación no significativa con un p-valor de 0,323, significando que la primera variable depende en 0.2% de la segunda variable; ello quiere decir que las variables dependen de manera muy baja una de la otra.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1 Al presidente de la C.S.J.S.M., se recomienda revisar y fortalecer los procesos de selección y capacitación para el personal de recursos humanos, esto puede incluir talleres sobre técnicas de entrevista, evaluación de competencias y otras metodologías, mediante el aseguramiento de los criterios de selección, los cuales deben estar alineados con las competencias necesarias para un desempeño laboral exitoso, ello servirá al personal de recursos humanos y a la comisión de selección para poder estar capacitada y fortalecida y así contratar a buenos trabajadores, asimismo se recomienda al personal encuestado ser más objetivos y realistas al momento de contestar el instrumento de investigación para obtener datos y resultados más confiables.
- 7.2 Al jefe del Área de Personal de la C.S.J.S.M., es aconsejable recomendar promover el fortalecimiento de estrategias de desarrollo y capacitación, monitoreo continuo del desempeño en las dimensiones identificadas, promoción de una cultura de desarrollo profesional, ello debe de realizarlo a través de campañas inusuales, debiendo comunicar a todo su personal, esto permitirá evaluar la efectividad de las estrategias implementadas y realizar ajustes según sea necesario para garantizar una mejora continua en el proceso de selección y, por ende, en el desempeño laboral.
- 7.3 Al jefe del Área de Personal de la C.S.J.S.M., se recomienda que debe de realizar reconocimientos y motivaciones a su personal, sobresaliendo a aquellos empleados que han demostrado un desempeño destacado en las dimensiones de conocimientos, habilidades, destrezas y capacidades, debiendo de realizarlo en coordinación con el área de gerencia de la institución, y a través de campañas, esto permitirá a los empleados mejorar aún más en áreas específicas y fortalecer habilidades clave que contribuyan al éxito continuo en sus roles, así como garantizar la adaptabilidad y mejora continua en el entorno laboral de la C.S.J.S.M.
- 7.4 Al Gerente de Administración Distrital, es muy importante recomendar que debe de fortalecer las estrategias de selección, desarrollo de programas

de capacitación continua, implementar programas de capacitación continua que se centren en el desarrollo y fortalecimiento de habilidades específicas identificadas como cruciales para el desempeño laboral, promoción de una cultura de colaboración, fomentar una cultura organizacional que promueva la gestión eficiente tanto a nivel individual como colectivo, ello deberá de realizarse mediante la concientización de los trabajadores, a través de publicidades, y eventos extraordinarios dentro y fuera del local de la institución, esto garantizará que las estrategias se mantengan pertinentes y efectivas a lo largo del tiempo, asimismo ello busca fortalecer las estrategias de selección de personal y desarrollo organizacional para impulsar aún más el desempeño laboral en la entidad.

REFERENCIAS:

- Aguirre, G., Serrano, B., & Sotomayor, G. (2017). El liderazgo de los gerentes de las Pymes de Machala. *Universidad y Sociedad* [seriada en línea], 9 (1), pp. 187-195. Recuperado de <http://rus.ucf.edu.cu/>
- Altamirano, N. (2018). La puntualidad como herramienta para alcanzar el éxito. Facultad de Ciencias de la Comunicación Turismo y Psicología. <https://vidauniversitaria.fcctp.usmp.edu.pe/la-puntualidad-como-herramienta-para-alcanzar-el-exito/>
- Argibay, J.C. (2009). Muestra en investigación cuantitativa. *Subjetividad y Procesos Cognitivos*, 13(1), 13-29. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=339630252001>
- Ballen, J.D., Sánchez, S.J. (2021). Asociación entre las variables de la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los estudiantes de ingeniería industrial del Centro Regional Buga de Uniminuto. *Cuadernos latinoamericanos de administración*, 17 (33).
- Bejarano, M. (2020). Relaciones interpersonales afectivas y desempeño laboral según variables sociodemográficas de los trabajadores de radio y televisión de Lima Metropolitana. *Revista de investigación en psicología*, 22(2), 313–328. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v22i2.17431>
- Begazo, J., Fernández, W. "Process management and its relationship with the strategic plan in the context of modernization of public administration Peruvian." *Gestión en el tercer milenio*. https://go.gale.com/ps/retrieve.do?tabID=T002&resultListType=RESULT_LIST&searchResultsType=SingleTab&retrievalId=92d5126f-4c90-4dff-bddf-c90d000c3742&hitCount=1&searchType=AdvancedSearchForm¤tPosition=1&docId=GALE%7CA629829519&docType=Article&sort=RELEVANCE&contentSegment=ZSSF&prodId=IFME&pageNum=1&contentSet=GALE%7CA629829519&searchId=R1&userGroupName=univcv&inPS=true
- Buriticá, E. (2015). The Normativity of Law: a Conceptual Framework. <https://www.scielo.org.mx/pdf/is/n43/n43a5.pdf>

- Caballero, K. (2002). La satisfacción en el trabajo y su proyección en la enseñanza. *Revista de curriculum y formación del profesorado*. Univ. de Granada. España. www/ugr.es/-recfpro7rev6ICOL5
- Cámara, R. (2023). La evaluación del desempeño de los empleados públicos. *Revista de estudios de la administración local y autonómica*, (19), 214-233. <https://doi.org/10.24965/reala.11090>
- Campos, P. I. Gutiérrez, H., y Matzumura, J. P. (2019). Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. *Revista Cuidarte*, 10(2), <https://doi.org/10.15649/cuidarte.v10i2.626>
- Campos, L. A. (2022). Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. *Revista de investigación en psicología*, 25(1), 63–81. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v25i1.21920>
- Cancinos, A. (2021). Selección de personal y desempeño laboral. Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, México. (Libro físico).
- Candelo, J. M. (2020). La educación y la distribución del tiempo laboral como variables para la selección de personal y la eficiencia organizacional. *Revista escuela de administración de negocios*. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20667298003>
- Carvajal, L.M., López, O.A. (2016). Selección de personal: Discursos, prácticas, tecnologías. Editorial Pontificia Universidad Javeriana. <https://www.digitaliapublishing.com/a/46991>
- Casa, C. (2016). Gestión de competencias y desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo – 2015. Andahuaylas. Perú. (Libro físico).
- Castagnola, V. R., Castagnola, R. (2020). La capacitación y su relación con el desempeño laboral en un hospital infantil público de Perú. *Journal of business and entrepreneurial studies*, 4(3), 80-89.
- Checa-Llontop, L. A., Cabrera-Cabrera, X., y Chávarry-Ysla, P. D. R. (2020). Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral

en una entidad bancaria. *Investigación Valdizana*.
<https://doi.org/10.33554/riv.14.4.746>

Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*: Mac Graw Hill. México

Chicaiza, E. M., Salazar, C. N., Chávez, H. F. (2023). Gestión del talento humano y el desempeño laboral. Caso de estudio “Lácteos Maribella”. *Religacion. Revista de ciencias sociales y humanidades*, 8(35), e2301002–. <https://doi.org/10.46652/rgn.v8i35.1002>

Chuchón, A. (2023). Influencia del desempeño laboral en la efectividad de la gestión pública. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v11i1.3777>

Código Civil Peruano. Artículo 1351°. Sistema Peruano de Información Jurídica. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H682684>

Corcino, M. (2013). *Escuela de Organización Industrial. Habilidades y destreza en una persona*.

Cortez, F., Olivos, L. M., Olivos, M. A., Lescano, G. S. (2023). La Gestión municipal y su influencia en el desempeño laboral de una entidad pública en el Perú. *Revista de Climatología*, 23, 1447–1455. <https://doi.org/10.59427/rcli/2023/v23cs.1447-1455>

Cuesta, A. (2018). *Manual para la evaluación del desempeño laboral*. Editora Macro E.I.R.L. <https://editorialmacro.com/wp-content/uploads/2021/02/9786123045531.pdf>

Damián, J. L., Castillo, E. F., Reyes, C. E., Salas, R. M., Ayala, C. I. (2021). Comunicación interna y desempeño laboral en profesionales sanitarios peruanos durante la pandemia COVID-19. *MediSur*, 19(4), 624-632.

Delgado, S. K., Calvanapón, F. A., Cárdenas, K. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo*, 14(2), 11-18. <https://doi.org/10.37135/ee.04.09.03>

- Díaz, C. R., Gutiérrez, H., y Amancio, A. M. (2018). Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. *Revista Cuidarte*, 9(1), 1973-1987. <https://doi.org/10.15649/cuidarte.v9i1.426>
- Díaz, F. (1999). Elaboración del perfil profesional. *Metodología de Diseño Curricular para Educación Superior* (pp. 85-104). México: Trillas.
- Diccionario de la Real Academia Española (DRAE), Edición del Tricentenario, Actualización (2023). <https://dle.rae.es/personal%20?m=form>
- Erazo, P.A. y Riaño, M.I. (2021). Relación entre felicidad en el trabajo y desempeño laboral: análisis bibliométrico, evolución y tendencias. *Revista virtual Universidad Católica del Norte*, (64), 241-280. <https://doi.org/10.35575/rvucn.n64a10>
- Espinoza, J. J. (2022). Implementación de la Ley Servir No. 30057 y su relación con el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión, en el año 2018. *Revista Ciencia y tecnología*, 18(4), 65–. <https://doi.org/10.17268/rev.cyt.2022.04.04>
- Estrada, RD, (2018). Aplicación web para la selección de personal por medio de intervalos difusos de evaluación. *Scientia Et Technica*, p. 220. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6643337>
- Fernández, N. (2017). Compendio de Lecturas. Habilidades Blandas. (Libro).
- González, W. D. J., y Vílchez, R. (2021). desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Pensamiento y gestión*, p. 51. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64673386003>
- González, H.A. (2021). Capacidades: (otra vez) un análisis conceptual y metodológico. *Intersticios sociales*, (21), 9-43. Epub 30 de agosto de 2021. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-49642021000100009&lng=es&tlng=es
- González, Y.M. (2020). Capacitación y desempeño laboral en trabajadores de Serenazgo. Instituto de Información Científica y Tecnológica de Cuba, p. 63. <https://www.redalyc.org/journal/6378/637869118004/637869118004.pdf>

- Guzmán, G. A., Sánchez, W., Placencia, M. D., y Silva, J. (2020). Asociación de los factores motivacionales y el desempeño laboral del tecnólogo médico en radiología. *Revista CEA*, 6(12), 87-103. <https://doi.org/10.22430/24223182.1543>
- Hanco, M. S., Carpio, A., Castillo, Z. J., Flores, E. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. *Comunicación*, 12(3), 186–194. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.552>
- Hofstad, C. J. (2021). *El Libro de Las Habilidades de Comunicación* (3rd ed.). Madrid: Ediciones Diaz de Santos S.A. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/biblioucv/reader.action?docID=7098539&ppg=18>
- Icaza, S.T. (2023). Habilidades comunicativas de estudiantes universitarios. Caso de Universidad de Guayaquil. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/4437/6807>
- Jara, A.M., Asmat, NS, Alberca, N.E., y Medina, J.J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejora de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista venezolana de gerencia*, 23 (83), 740-760. (Libro físico).
- López- Salazar, A., (2010). La proactividad empresarial como elemento de competitividad. <https://www.redalyc.org/pdf/461/46115146011.pdf>
- Mallma, J. J. (2023). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en una empresa minera. Caso Shougang. *Gestión en el tercer milenio*, 26(51), 167–182. <https://doi.org/10.15381/gtm.v26i51.25518>
- Mallar, M. A., (2010). La gestión por procesos: Un enfoque de gestión eficiente. *Revista científica "visión de futuro"*. <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357935475004.pdf>
- Manco, C. (2018). *Reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral*. Universidad César Vallejo, Lima.

- Medina, A. (2017). La selección de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa LOy LO. Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.
- Mendoza, P. O., Cruz, K. C., Rezabala, Y., y Saltos, W. R. (2021). Aspectos fundamentales que inciden el desempeño laboral. caso: consejo de la judicatura de la provincia de Manabí, Ecuador. *ECA Sinergia*, 12(1), 111-125. https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v12i1.2529
- Mendoza, J. M., Burbano, V. M., y Mendoza, H. H. (2022). Relación entre clima organizacional y desempeño laboral: estudio focalizado en el laboratorio empresarial LAEMCO en Tunja. *Información Tecnológica*, 33(6), 157-. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642022000600157>
- Mondy, W. y Noe, R. (1997): "Administración de Recursos Humanos". México. Edit. Prentice Hall Hispanoamericana, S. A. (Libro físico).
- Montoya, C., Boyero, M. (2019). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional.
- Moreno, J.E., & Marcaccio, A. (2014). Perfiles profesionales y valores relativos al trabajo. *Ciencias Psicológicas*, 8(2), 129-138. Recuperado en 23 de diciembre de 2023, de http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212014000200003&lng=es&tlng=es.
- Lahite, Y., Céspedes, V., Maslen, M. (2020). El Mora desempeño del personal de Enfermería durante la pandemia de la COVID-19. *Revista información científica*, 99(5), 494-502.
- Latorre, M. (2015). Capacidades, destrezas y procedimientos mentales. <https://marinolatorre.umch.edu.pe/wp-content/uploads/2015/09/25.-Capacidades-destrezas-procesos.pdf>
- López, J. (1997). El salario. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Universidad Nacional Autónoma de México. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/29.pdf>

- López, S., Ledesma, R.D., Introzzi, M.I., Montes, S.A. (2021). Fatiga laboral y desempeño atencional en choferes de taxi y remise. *Interamerican Journal of Psychology*, 55 (2), 1-18.
- López, P.L. (2004). Población, Muestra Y Muestreo. *Punto Cero*, 09(08), 69-74. Recuperado en 19 de diciembre de 2023, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012&lng=es&tlng=es.
- Olivera, Y. J., Leyva, L. L., y Napán, A. C. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista científica de la UCSA*, 8(2), 3–12. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>
- Palacios, D. L. (2019). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de los Distritos de salud pública de la provincia de Manabí-Ecuador. *ECA Sinergia*, 10(1), 70-84. https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v10i1.1196
- Pashanasi, B., Gárate, J., Palomino, G. D. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *COMUNI@CCION: Revista de investigación en comunicación y desarrollo*, 12(3), 163-174. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>.
- Piguave, M.M. y Vegas, H.J. (2021). Empoderamiento como herramienta de gestión estratégica efectiva en el desempeño laboral en equipos de trabajo. *Revista Científica Multidisciplinaria Arbitrada YACHASUN*, 5 (8), 21-38. <https://doi.org/10.46296/yc.v5i8edespen.0089>
- Poggi, E.A., Macías, M. (2021). La selección del personal en el departamento de ciencias jurídicas, Universidad Técnica de Manabí. <https://www.redalyc.org/journal/5885/588569800008/>
- Quintero, L. F., Álvarez, C. E., y Ibagón, D. M. (2019). La violencia intrafamiliar en el desempeño laboral de las mujeres en el sector textil-confección. *Diversitas: Perspectivas en psicología*, 15(2), 271-284. <https://doi.org/10.15332/22563067.5402>

- Quintana, D.; Tarqui – Maman, C. (2020). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *Archivos de Medicina*. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=273862538013> }
- Ramírez, V. A. (2009). La teoría del conocimiento en investigación científica: una visión actual. *Anales de la Facultad de Medicina*, 70(3), 217-224. Recuperado en 23 de diciembre de 2023, de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-55832009000300011&lng=es&tlng=es.
- Ramos, P. (2012). Técnicas de selección de personal. ICB Editores. <https://www.digitaliapublishing.com/a/109586>
- Riera, A. A., Vera, F. V., y Mariscal, Z. M. (2020). Variables significativas en el desempeño laboral. Un análisis cuantitativo. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v33i1.2156>
- Rodríguez, K. P., y Lechuga, J. I. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista escuela de administración de negocios*, (87), 79-101. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
- Rodríguez, U., Reyes, M., Campo, A., Caballero, C., y Ceballos, G. (2019). Entrevistas en los procesos de selección de estudiantes de medicina. *Duazary*, 16(2), 189-190. <https://doi.org/10.21676/2389783X.2758>
- Rojas Marcos, L. Optimismo y salud. Lo que la ciencia sabe de los beneficios del pensamiento positivo. Barcelona: Grijalbo, Penguin Random House Grupo Editorial, 2020. <https://blog.fpmaragall.org/actitud-positiva-en-bienestar#:~:text=pararnos%20a%20reflexionar.-,Una%20actitud%20positiva%20nos%20impulsa%20a%20buscar%20informaci%C3%B3n%20y%20soluciones,nos%20impide%20adoptar%20actitudes%20positivas.>
- Romero, L., Mariscal, Z. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Dilemas Contemporáneos: Educación, política y valores*. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v31i1.1307>

- Rosas, B., y Kato, E. L. (2019). Habilidades laborales y desempeño regional en México. *Economía, Sociedad y Territorio*, XIX (60), 203-239. <https://doi.org/10.22136/est20191330>
- Sacco, F., (2009). Responsabilidad, responsabilidad social y Responsabilidad social universitaria, Perspectivas de tres conceptos. *Visión Gerencial*. <https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545881015.pdf>
- Sanabria, J. R., Silveira, Y., y Niebles, W.A. (2023). Correlación de la actividad física con desempeño laboral: una visión desde Sincelejo, Sucre (Correlation of physical activity with job performance: a view from Sincelejo, Sucre). *Retos (Madrid)*, 50(50), 306–314. <https://doi.org/10.47197/retos.v50.96950>
- Solier, R. (2023). Gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa constructora NEGAP S.A.C. Ayacucho. dilemas contemporáneos: educación, política y valores. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v10i3.3674>
- Sullca, P. J. (2022). Habilidades gerenciales, proyectos de inversión y desempeño laboral en trabajadores en una municipalidad de Lima.
- Tarma, L. E., Zulueta, C. E., Coloma, E. E., y Cubas, C. E. (2023). Estudio de desempeño laboral de los graduados de los programas de arquitectura en Piura y Trujillo, Perú 2021. *Revista de climatología*, 23, 1894–1898. <https://doi.org/10.59427/rcli/2023/v23cs.1894-1898>
- Tipula, F., (2020). El problema de selección de los miembros del tribunal constitucional peruano. *Revista de derecho*. 5(1), 71-78. <https://doi.org/10.47712/rd.2020.v5i1.70>
- Tobar, E. R., (2022). La investigación y el desempeño laboral como factores de mejora en la gestión municipal de gobiernos locales. *Revista de investigación en ciencias de la administración enfoques*, 6(22), 146-155.
- Torcatt, T. J., (2020). Liderazgo gerencial y desempeño laboral en docentes del estado Nueva Esparta, Venezuela. *Revista de ciencias sociales (Ve)*, 26.
- Torrelles, C., Coiduras, J., Isus, S., Carrera, F. X., París, G., & Cela, J. M. (2011). Competencia de trabajo en equipo: definición y categorización. *Profesorado*.

Revista de Currículum y Formación de Profesorado, 15(3), 329-344.
<https://www.redalyc.org/pdf/567/56722230020.pdf>

Tuesta, J. A., Angulo, M., Chávez, R., Morante, M. A. (2021). Desempeño laboral en entidades públicas peruanas: Impacto salarial, antigüedad y nivel académico. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(95), 629-641.

Valencia, M. (2018). Estudio descriptivo de la gestión de talento humano en las pequeñas y medianas empresas, en la ciudad de Quito.

Zayas, P., Martínez, E. (2023). Diseño de un procedimiento para el reclutamiento y selección online de candidatos. *Ciencias Holguín*, 29(1).

Zuta, N., Castro, L., y Zela, L. M. (2018). Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería. *Investigación Valdizana*, 12(3), 157-164.
<https://doi.org/10.33554/riv.12.3.151>

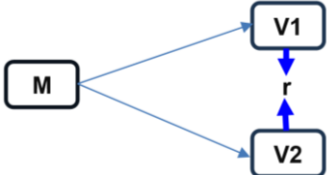
ANEXOS

Anexo 1

Matriz de operacionalización de las variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Selección de personal	Según Poggi y Macías (2021) la selección de personal tiene tres aspectos relevantes como factores determinantes: el perfil profesional, destreza con actitud laboral y gestión de procesos individuales y colectivos.	La variable será medida con una escala ordinal a través de un cuestionario y/o entrevista de acuerdo con sus dimensiones e indicadores.	Perfil profesional	Puesto de trabajo	Ordinal
				Sueldo que percibe el trabajador	
				Lineamiento normativo	
			Destreza con actitud laboral	Destrezas y actitudes en las evaluaciones en la etapa de preselección	
				Destrezas y actitudes en los requisitos	
			Gestión de procesos individuales	Aportes individuales para que los trabajadores sean evaluados	
				Aportes individuales en la entrevista	
Gestión de procesos colectivos	Aportes colectivos para que los postulantes sean evaluados				
Desempeño laboral	Según González y Vílchez (2021), el desempeño laboral hace referencia a la manera en que los colaboradores de una organización cumplen con las funciones y tareas que tiene asignadas para la realización de sus labores en el cargo que ocupen en la empresa según sus conocimientos, habilidades, destrezas y capacidades, para la búsqueda de objetivos establecidos para tal fin.	La variable será medida con una escala ordinal a través de un cuestionario y/o entrevista de acuerdo con sus dimensiones e indicadores.	Conocimientos	Tipo de contrato	Ordinal
				Beneficios de ley	
				Conocimientos sobre el puesto	
			Habilidades	Habilidades comunicativas	
				Cooperación	
				Relaciones interpersonales	
				Actitud positiva	
			Destrezas	Puntualidad	
				Proactividad	
				Compromiso con las actividades	
				Identificación con la institución	
				Responsabilidad	
			Capacidades	Capacidad de adaptación	
				Capacidad para resolver problemas	
Capacidad de liderazgo					
Capacidad para trabajar en equipo					

Anexo 2 Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos											
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Técnica: Encuesta Instrumento Cuestionario											
PG: ¿Cuál es la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Corte superior de Justicia de San Martín, 2023?	OG: Determinar la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia de San Martín, 2023.	H1: Existe relación entre de selección de personal y el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia de San Martín, 2023.												
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas												
P1: ¿Cuál es el grado del proceso de selección de personal en la Corte Superior de Justicia de San Martín, 2023?	O1: Identificar el grado del proceso de selección de personal en la Corte Superior de Justicia de San Martín, 2023.	H1: El grado proceso de selección de personal en la Corte Superior de Justicia de San Martín, 2023, es bueno.												
P2: ¿Cuál es el grado de desempeño laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de San Martín, 2023?	O2: Identificar el grado de desempeño de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de San Martín, 2023.	H2: El grado de desempeño de los trabajadores de la CSJSM, 2023, es bueno.												
P3: ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la selección de personal y desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia de San Martín, 2023?	O3: Analizar la relación entre las dimensiones de la selección de personal y desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia de San Martín, 2023.	H3: Existe relación entre las dimensiones de la selección de personal y desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia de San Martín, 2023.												
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones												
Tipo: Básico Diseño: Correlacional, transversal. Diseño de investigación 	Población 90 trabajadores de la Corte Superior de Justicia de San Martín. Muestra Será censal, pues se trabajó con la totalidad de la población como muestra.	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Variables</th> <th>Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4">Selección de Personal</td> <td>Perfil profesional</td> </tr> <tr> <td>Destreza con actitud laboral</td> </tr> <tr> <td>Gestión de procesos individuales</td> </tr> <tr> <td>Gestión de procesos colectivos</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">Desempeño Laboral</td> <td>Conocimientos</td> </tr> <tr> <td>Habilidades</td> </tr> <tr> <td>Destrezas</td> </tr> <tr> <td>Capacidades</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Selección de Personal	Perfil profesional	Destreza con actitud laboral	Gestión de procesos individuales	Gestión de procesos colectivos	Desempeño Laboral	Conocimientos	Habilidades	Destrezas	Capacidades
Variables	Dimensiones													
Selección de Personal	Perfil profesional													
	Destreza con actitud laboral													
	Gestión de procesos individuales													
	Gestión de procesos colectivos													
Desempeño Laboral	Conocimientos													
	Habilidades													
	Destrezas													
	Capacidades													

Anexo 1
Instrumentos de recolección de datos

Ficha técnica para evaluar la selección de personal

Ficha técnica

Nombre: Cuestionario para evaluar selección de personal

Autor: Omar Coronel Alva

Tipo de evaluación: Cuestionario

Lugar: San Martín

Administración: Individual

Duración: 15 minutos

Objetivo: Identificar el nivel de las dimensiones de la selección de personal

Medio: Físico

Valoración: Nivel bajo, nivel medio, nivel alto

Tipo de administración: Individual

Área de aplicación: trabajadores de la Corte Superior de Justicia de San Martín

Tipo de puntuación: Numérica: 1, 2, 3, 4, 5

Escala de valores: Nunca 1, Casi nunca 2, A veces 3, Casi siempre 4, Siempre 5.

Niveles y rangos: Alto: 5 y 4, Medio: 3, Bajo 1 y 2.

Escala: Likert

Valor total del cuestionario: Máximo 85 puntos y mínimo 17 puntos.

Valoración: Cuantitativa

Aspectos a evaluar: El cuestionario está constituido por 17 ítems

Campo de aplicación: Región de San Martín

Cuestionario para medir la selección de personal

Datos informativos:.....

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Instrucciones: Estimado colaborador, el presente tiene como objetivo Identificar el nivel de la selección de personal. El instrumento es anónimo y reservado, la información es sólo para uso de la investigación. En tal sentido, se le agradece por la información brindada con sinceridad y objetividad, teniendo en cuenta las siguientes opciones de respuesta:

NUNCA (1)	CASI NUNCA (2)	A VECES (3)	CASI SIEMPRE (4)	SIEMPRE (5)
------------------	-----------------------	--------------------	-------------------------	--------------------

N° Ítems	Ítems	Respuestas				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN: Perfil profesional					
01	El perfil profesional de los postulantes tiene relación con el puesto de trabajo.					
02	Los postulantes conocen el perfil profesional que deben de tener para postular a una convocatoria.					
03	El monto de la remuneración está acorde al perfil profesional y puesto de trabajo de los trabajadores.					
04	La comisión de selección de personal conoce los lineamientos normativos para establecer los requisitos del perfil profesional en las convocatorias.					
	DIMENSIÓN: Destreza con actitud laboral					
05	La comisión de selección de personal realiza el proceso de selección teniendo en cuenta las destrezas del postulante.					
06	La comisión de selección de personal realiza el proceso de selección teniendo en cuenta las actitudes del postulante.					
07	Los postulantes conocen sus propias destrezas y actitudes laborales en el proceso de selección de personal.					
08	Los postulantes consideran que las destrezas y actitudes que poseen son determinantes para ganar el concurso.					
09	Los postulantes tienen en cuenta los requisitos para ser preseleccionados, considerando sus destrezas y actitudes.					
	DIMENSIÓN: Gestión de procesos individuales					
10	Los seleccionadores tienen en cuenta los aportes personales de los trabajadores para evaluarlos.					
11	En la prueba de conocimientos se pregunta sobre los aportes individuales que puede brindar un trabajador.					
12	La comisión de selección de personal realiza preguntas en relación a las actividades individuales del postulante.					
13	Los postulantes demuestran preparación individual durante cada evaluación del proceso de selección.					
14	En la entrevista, los seleccionadores realizan preguntas sobre los aportes personales de los postulantes.					
	DIMENSIÓN: Gestión de procesos colectivos					
15	La comisión de selección de personal realiza preguntas en relación a las actividades colectivas del postulante.					
16	Los postulantes deben demostrar grandes destrezas en la gestión de procesos colectivos para ser considerados aptos en una entrevista de trabajo.					
17	Los postulantes deben de tener un profundo conocimiento para postular a un proceso de selección.					

Ficha técnica para evaluar el desempeño laboral

Ficha técnica

Nombre: Cuestionario para evaluar el desempeño laboral

Autor: Omar Coronel Alva

Tipo de evaluación: Cuestionario

Lugar: San Martín

Administración: Individual

Duración: 15 minutos

Objetivo: Identificar el grado de las dimensiones del desempeño laboral

Medio: físico

Valoración: Nivel bajo, nivel medio, nivel alto

Tipo de administración: Individual

Área de aplicación: trabajadores de la Corte Superior de Justicia de San Martín

Tipo de puntuación: Numérica: 1, 2, 3, 4, 5

Escala de valores: Nunca 1, Casi nunca 2, A veces 3, Casi siempre 4, Siempre 5.

Niveles y rangos: Alto: 5 y 4, Medio: 3, Bajo 1 y 2.

Escala: Likert

Valor total del cuestionario: Máximo 100 puntos y mínimo 20 puntos.

Valoración: Cuantitativa

Aspectos a evaluar: El cuestionario está constituido por 20 ítems

Campo de aplicación: Región de San Martín.

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario para medir el desempeño Laboral

Datos informativos:.....

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Instrucciones: Estimado colaborador, el presente tiene como objetivo Identificar el grado de desempeño laboral. El instrumento es anónimo y reservado, la información es sólo para uso de la investigación. En tal sentido, se le agradece por la información brindada con sinceridad y objetividad, teniendo en cuenta las siguientes opciones de respuesta:

	NUNCA (1)	CASI NUNCA (2)	A VECES (3)	CASI SIEMPRE (4)	SIEMPRE (5)
--	-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

N.º Ítems	Ítems	Respuestas				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN: Conocimientos					
01	Los trabajadores de la institución conocen sus contratos.					
02	Los trabajadores de la entidad conocen las condiciones al tipo de contrato que tiene.					
03	Los colaboradores de la entidad conocen sus beneficios de ley.					
04	Los trabajadores conocen las funciones que deben de realizar en su puesto de trabajo.					
05	Los trabajadores conocen la productividad mensual que deben de realizar.					
	DIMENSIÓN: Habilidades					
06	Los colaboradores de la institución demuestran una buena habilidad comunicativa.					
07	Los trabajadores son cooperativos en su trabajo.					
08	Los colaboradores mantienen buenas relaciones interpersonales.					
09	El personal demuestra una actitud positiva en su trabajo.					
	DIMENSIÓN: Destrezas					
10	Los colaboradores cumplen con su horario de trabajo.					
11	Los trabajadores son proactivos al momento de trabajar.					
12	Los colaboradores alcanzan las metas establecidas mensualmente.					
13	Los trabajadores cumplen también con otras funciones adicionales a su puesto laboral.					
14	Los trabajadores demuestran identificación con su institución cumpliendo los objetivos establecidos.					
15	Los trabajadores demuestran responsabilidad en su trabajo.					
	DIMENSIÓN: Capacidades					
16	Los colaboradores se adaptan fácilmente a las funciones encomendadas.					
17	Los trabajadores se adaptan fácilmente al entorno organizacional.					
18	Los trabajadores tienen buena capacidad para resolver problemas.					
19	Los trabajadores demuestran capacidad de liderazgo en su trabajo.					
20	Los trabajadores de la entidad poseen la capacidad para trabajar en equipo.					

Anexo 2 Validación de instrumentos por expertos



MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Selección de personal

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
DIMENSIÓN: Perfil profesional														
01	El perfil profesional de los postulantes tiene relación con el puesto de trabajo.				X				X					X
02	Los postulantes conocen el perfil profesional que deben de tener para postular a una convocatoria.				X			X						X
03	El monto de la remuneración está acorde al perfil profesional y puesto de trabajo de los trabajadores.			X				X			X			
04	La comisión de selección de personal conoce los lineamientos normativos para establecer los requisitos del perfil profesional en las convocatorias.				X			X						X
DIMENSIÓN: Destreza con actitud laboral														
05	La comisión de selección de personal realiza el proceso de selección teniendo en cuenta las destrezas del postulante.				X			X			X			
06	La comisión de selección de personal realiza el proceso de selección teniendo en cuenta las actitudes del postulante.			X				X					X	
07	Los postulantes conocen sus propias destrezas y actitudes laborales en el proceso de selección de personal.				X			X						X
08	Los postulantes consideran que las destrezas y actitudes que poseen son determinantes para ganar el concurso.				X			X						X
09	Los postulantes tienen en cuenta los requisitos para ser preseleccionados, considerando sus destrezas y actitudes.				X			X						X
DIMENSIÓN: Gestión de procesos individuales														
10	Los seleccionadores tienen en cuenta los aportes personales de los trabajadores para evaluarlos.			X				X						X
11	En la prueba de conocimientos se pregunta sobre los aportes individuales que puede brindar un trabajador.				X			X						X
12	La comisión de selección de personal realiza preguntas en relación a las actividades individuales del postulante.				X			X						X
13	Los postulantes demuestran preparación individual durante cada evaluación del proceso de selección.				X			X						X
14	En la entrevista, los seleccionadores realizan preguntas sobre los aportes personales de los postulantes.			X				X				X		
DIMENSIÓN: Gestión de procesos colectivos														
15	La comisión de selección de personal realiza preguntas en relación a las actividades colectivas del postulante.				X			X						X
16	Los postulantes deben demostrar grandes destrezas en la gestión de procesos colectivos para ser considerados aptos en una entrevista de trabajo.				X			X						X
17	Los postulantes deben de tener un profundo conocimiento para postular a un proceso de selección.			X				X						X

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
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia para su aplicación

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Sánchez Dávila, Keller

DNI: 41997504

Especialidad del validador (a): Gestión Pública y Gobernabilidad, Gestión y Políticas Públicas

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Tarapoto, 16 de noviembre de 2023



Dr. Keller Sánchez Dávila
DOCENTE POS GRADO

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Desempeño laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
DIMENSIÓN: Conocimientos														
01	Los trabajadores de la institución conocen sus contratos.				X				X					X
02	Los trabajadores de la entidad conocen las condiciones al tipo de contrato que tiene.				X				X					X
03	Los colaboradores de la entidad conocen sus beneficios de ley.				X				X					X
04	Los trabajadores conocen las funciones que deben de realizar en su puesto de trabajo.			X					X					X
05	Los trabajadores conocen la productividad mensual que deben de realizar.				X		X					X		
DIMENSIÓN: Habilidades														
06	Los colaboradores de la institución demuestran una buena habilidad comunicativa.				X			X						X
07	Los trabajadores son cooperativos en su trabajo.				X				X					X
08	Los colaboradores mantienen buenas relaciones interpersonales.			X					X					X
09	El personal demuestra una actitud positiva en su trabajo.				X				X					X
DIMENSIÓN: Destrezas														
10	Los colaboradores cumplen con su horario de trabajo.				X			X						X
11	Los trabajadores son proactivos al momento de trabajar.				X				X					X
12	Los colaboradores alcanzan las metas establecidas mensualmente				X				X			X		
13	Los trabajadores cumplen también con otras funciones adicionales a su puesto laboral.				X				X					X
14	Los trabajadores demuestran identificación con su institución cumpliendo los objetivos establecidos.			X					X					X
15	Los trabajadores demuestran responsabilidad en su trabajo.				X				X					X
DIMENSIÓN: Capacidades														
16	Los colaboradores se adaptan fácilmente a las funciones encomendadas.			X					X			X		
17	Los trabajadores se adaptan fácilmente al entorno organizacional.				X			X						X
18	Los trabajadores tienen buena capacidad para resolver problemas.				X				X					X
19	Los trabajadores demuestran capacidad de liderazgo en su trabajo.			X					X					X
20	Los trabajadores de la entidad poseen la capacidad para trabajar en equipo.				X				X					X

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
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia para su aplicación

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Sánchez Dávila, Keller

DNI: 41997504

Especialidad del validador (a): Gestión Pública y Gobernabilidad, Gestión y Políticas Públicas

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Tarapoto, 16 de noviembre de 2023



Dr. Keller Sánchez Dávila
DOCENTE POS GRADO

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
Selección de personal

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
DIMENSIÓN: Perfil profesional														
01	El perfil profesional de los postulantes se relaciona con el puesto de trabajo.			X				X				X		
02	Los postulantes conocen el perfil profesional que deben poseer para postular a una convocatoria.			X				X				X		
03	El monto de la remuneración está acorde al perfil profesional y puesto de trabajo de los trabajadores.				X				X				X	
04	La comisión de selección de personal conoce los lineamientos normativos para establecer los requisitos del perfil profesional en las convocatorias.				X				X				X	
DIMENSIÓN: Destreza con actitud laboral														
05	La comisión de selección de personal realiza el proceso de selección teniendo en cuenta las destrezas del postulante.				X				X				X	
06	La comisión de selección de personal realiza el proceso de selección teniendo en cuenta las actitudes del postulante.				X				X				X	
07	Los postulantes conocen las destrezas y actitudes laborales que deben poseer para participar en el proceso de selección de personal.			X				X				X		
08	Los postulantes consideran que las destrezas y actitudes que poseen son determinantes para ganar el concurso.				X				X				X	
09	Los postulantes tienen en cuenta los requisitos para ser preseleccionados considerando sus destrezas y actitudes.				X				X				X	
DIMENSIÓN: Gestión de procesos individuales														
10	Los seleccionadores tienen en cuenta los aportes personales de los trabajadores para evaluarlos.				X				X				X	
11	En la prueba de conocimientos se pregunta sobre los aportes individuales que puede brindar un trabajador.				X				X				X	
12	La comisión de selección de personal realiza preguntas en relación con las actividades individuales del postulante.			X				X				X		
13	Los postulantes demuestran preparación individual durante cada evaluación del proceso de selección.				X				X				X	
14	En la entrevista los seleccionadores realizan preguntas sobre los aportes personales de los postulantes.				X				X				X	
DIMENSIÓN: Gestión de procesos colectivos														
15	La comisión de selección de personal realiza preguntas en relación con las actividades colectivas del postulante.			X				X				X		
16	Los postulantes deben demostrar grandes destrezas en la gestión de procesos colectivos para ser considerados aptos en una entrevista de trabajo.				X				X				X	
17	Los postulantes deben de tener un profundo conocimiento para postular a un proceso de selección.				X				X				X	

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
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. **PÉREZ ARBOLEDA PEDRO ANTONIO** DNI: 16456428

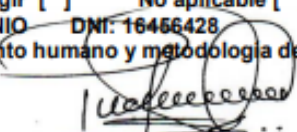
Especialidad del validador (a): **Administrador de empresas, gestión del talento humano y metodología de la investigación**

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


Mg. Pedro Antonio Pérez Arboleda

DNI N° 16456428

Mat. CORLAD N°0313

ORCID: 0000-0002-8571-4525

Tarapoto, 16 de noviembre de 2023

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
Desempeño laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	DIMENSIÓN: Conocimientos													
01	Los trabajadores de la institución conocen sus contratos.				X				X					X
02	Los trabajadores de la entidad conocen las condiciones al tipo de contrato que tiene.				X				X					X
03	Los colaboradores de la entidad conocen sus beneficios de ley.				X				X					X
04	Los trabajadores conocen las funciones que deben de realizar en su puesto de trabajo.				X				X					X
05	Los trabajadores conocen la productividad mensual que deben de realizar.				X				X					X
	DIMENSIÓN: Habilidades													
06	Los colaboradores de la institución demuestran una buena habilidad comunicativa.				X				X					X
07	Los trabajadores son cooperativos en su trabajo.				X				X					X
08	Los colaboradores mantienen buenas relaciones interpersonales.				X				X					X
09	El personal demuestra una actitud positiva en su trabajo.				X				X					X
	DIMENSIÓN: Destrezas													
10	Los colaboradores cumplen con su horario de trabajo.				X				X					X
11	Los trabajadores son proactivos al momento de trabajar.				X				X					X
12	Los colaboradores alcanzan las metas establecidas mensualmente				X				X					X
13	Los trabajadores cumplen también con otras funciones adicionales a su puesto laboral.				X				X					X
14	Los trabajadores demuestran identificación con su institución cumpliendo los objetivos establecidos.				X				X					X
15	Los trabajadores demuestran responsabilidad en su trabajo.				X				X					X
	DIMENSIÓN: Capacidades													
16	Los colaboradores se adaptan fácilmente a las funciones encomendadas.				X				X					X
17	Los trabajadores se adaptan fácilmente al entorno organizacional.				X				X					X
18	Los trabajadores tienen buena capacidad para resolver problemas.				X				X					X
19	Los trabajadores demuestran capacidad de liderazgo en su trabajo.				X				X					X
20	Los trabajadores de la entidad poseen la capacidad para trabajar en equipo.				X				X					X

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
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellido y nombres del juez validador. PÉREZ ARBOLEDA, PEDRO ANTONIO. DNI: 16456428

Especialidad del validador (a): Administrador de empresas, gestión del talento humano y metodología de la investigación

Tarapoto, 16 de noviembre de 2023

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Mg. Pedro Antonio Pérez Arboleda

DNI N° 16456428

Mat. CORLAD N°0313

ORCID: 0000-0002-8571-4525

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Selección de personal

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
DIMENSIÓN: Perfil profesional														
01	El perfil profesional de los postulantes tiene relación con el puesto de trabajo.			X			X						X	
02	Los postulantes conocen el perfil profesional que deben de tener para postular a una convocatoria.			X			X						X	
03	El monto de la remuneración está acorde al perfil profesional y puesto de trabajo de los trabajadores.			X			X						X	
04	La comisión de selección de personal conoce los lineamientos normativos para establecer los requisitos del perfil profesional en las convocatorias.		X				X						X	
DIMENSIÓN: Destreza con actitud laboral														
05	La comisión de selección de personal realiza el proceso de selección teniendo en cuenta las destrezas del postulante.			X			X						X	
06	La comisión de selección de personal realiza el proceso de selección teniendo en cuenta las actitudes del postulante.			X			X						X	
07	Los postulantes conocen sus propias destrezas y actitudes laborales en el proceso de selección de personal.			X			X						X	
08	Los postulantes consideran que las destrezas y actitudes que poseen son determinantes para ganar el concurso.		X				X						X	
09	Los postulantes tienen en cuenta los requisitos para ser preseleccionados, considerando sus destrezas y actitudes.		X				X						X	
DIMENSIÓN: Gestión de procesos individuales														
10	Los seleccionadores tienen en cuenta los aportes personales de los trabajadores para evaluarlos.		X				X						X	
11	En la prueba de conocimientos se pregunta sobre los aportes individuales que puede brindar un trabajador.		X				X						X	
12	La comisión de selección de personal realiza preguntas en relación a las actividades individuales del postulante.			X			X						X	
13	Los postulantes demuestran preparación individual durante cada evaluación del proceso de selección.		X				X						X	
14	En la entrevista, los seleccionadores realizan preguntas sobre los aportes personales de los postulantes.		X				X						X	
DIMENSIÓN: Gestión de procesos colectivos														
15	La comisión de selección de personal realiza preguntas en relación a las actividades colectivas del postulante.		X				X						X	
16	Los postulantes deben demostrar grandes destrezas en la gestión de procesos colectivos para ser considerados aptos en una entrevista de trabajo.			X			X						X	
17	Los postulantes deben de tener un profundo conocimiento para postular a un proceso de selección.		X				X						X	

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
-------------------------------------	----------------------	--------------------------	----------------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. BONHOMET SOBERON LUCIEN JEAN..... DNI: 09534563

Especialidad del validador (a): Administración de empresas, Gestión del talento humano

Tarapoto, 12 de Octubre de 2023

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del experto informante

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Desempeño laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
DIMENSIÓN: Conocimientos														
01	Los trabajadores de la institución conocen sus contratos.				X			X					X	
02	Los trabajadores de la entidad conocen las condiciones al tipo de contrato que tiene.				X			X					X	
03	Los colaboradores de la entidad conocen sus beneficios de ley.			X				X				X		
04	Los trabajadores conocen las funciones que deben de realizar en su puesto de trabajo.			X				X				X		
05	Los trabajadores conocen la productividad mensual que deben de realizar.				X				X				X	
DIMENSIÓN: Habilidades														
06	Los colaboradores de la institución demuestran una buena habilidad comunicativa.				X			X					X	
07	Los trabajadores son cooperativos en su trabajo.			X				X				X		
08	Los colaboradores mantienen buenas relaciones interpersonales.			X				X				X		
09	El personal demuestra una actitud positiva en su trabajo.				X				X				X	
DIMENSIÓN: Destrezas														
10	Los colaboradores cumplen con su horario de trabajo.			X				X				X		
11	Los trabajadores son proactivos al momento de trabajar.				X			X					X	
12	Los colaboradores alcanzan las metas establecidas mensualmente			X				X				X		
13	Los trabajadores cumplen también con otras funciones adicionales a su puesto laboral.			X				X				X		
14	Los trabajadores demuestran identificación con su institución cumpliendo los objetivos establecidos.				X				X				X	
15	Los trabajadores demuestran responsabilidad en su trabajo.			X				X				X		
DIMENSIÓN: Capacidades														
16	Los colaboradores se adaptan fácilmente a las funciones encomendadas.			X				X				X		
17	Los trabajadores se adaptan fácilmente al entorno organizacional.				X			X					X	
18	Los trabajadores tienen buena capacidad para resolver problemas.			X				X				X		
19	Los trabajadores demuestran capacidad de liderazgo en su trabajo.			X				X				X		
20	Los trabajadores de la entidad poseen la capacidad para trabajar en equipo.				X				X				X	

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. BONHOMMET SOBERON LUCIEN JEAN..... DNI: 09534563

Especialidad del validador (a): Administración de empresas, Gestión del talento humano

Tarapoto, 12 de Octubre de 2023

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del experto informante

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Selección de personal

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
DIMENSIÓN: Perfil profesional														
01	El perfil profesional de los postulantes se relaciona con el puesto de trabajo.			X				X				X		
02	Los postulantes conocen el perfil profesional que deben poseer para postular a una convocatoria.			X				X				X		
03	El monto de la remuneración está acorde al perfil profesional y puesto de trabajo de los trabajadores.			X				X				X		
04	La comisión de selección de personal conoce los lineamientos normativos para establecer los requisitos del perfil profesional en las convocatorias.			X				X				X		
DIMENSIÓN: Destreza con actitud laboral														
05	La comisión de selección de personal realiza el proceso de selección teniendo en cuenta las destrezas del postulante.			X				X				X		
06	La comisión de selección de personal realiza el proceso de selección teniendo en cuenta las actitudes del postulante.			X				X				X		
07	Los postulantes conocen las destrezas y actitudes laborales que deben poseer para participar en el proceso de selección de personal.			X				X				X		
08	Los postulantes consideran que las destrezas y actitudes que poseen son determinantes para ganar el concurso.			X				X				X		
09	Los postulantes tienen en cuenta los requisitos para ser preseleccionados considerando sus destrezas y actitudes.			X				X				X		
DIMENSIÓN: Gestión de procesos individuales														
10	Los seleccionadores tienen en cuenta los aportes personales de los trabajadores para evaluarlos.			X				X				X		Indique a qué aportes personales se refiere
11	En la prueba de conocimientos se pregunta sobre los aportes individuales que puede brindar un trabajador.			X				X				X		Ídem anterior
12	La comisión de selección de personal realiza preguntas en relación con las actividades individuales del postulante.			X				X				X		Especifique a qué actividades individuales se refiere
13	Los postulantes demuestran preparación individual durante cada evaluación del proceso de selección.			X				X				X		
14	En la entrevista los seleccionadores realizan preguntas sobre los aportes personales de los postulantes.			X				X				X		Indique a qué aportes personales se refiere
DIMENSIÓN: Gestión de procesos colectivos														
15	La comisión de selección de personal realiza preguntas en relación con las actividades colectivas del postulante.			X				X				X		Especifique las actividades colectivas a las que se refiere
16	Los postulantes deben demostrar grandes destrezas en la gestión de procesos colectivos para ser considerados aptos en una entrevista de trabajo.			X				X				X		La frase grandes destrezas es muy subjetiva, mejore la redacción
17	Los postulantes deben tener un profundo conocimiento para postular a un proceso de selección.			X				X				X		La frase profundo conocimiento es muy subjetiva, mejore redacción

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 (X)

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento cuenta con suficiencia, pero es importante que considere las recomendaciones.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Encomenderos Bancallán, Ivo Martín DNI: 17623582

Especialidad del validador (a): Economista, Magister en docencia universitaria, Docente de Investigación

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Tarapoto, 20 de noviembre de 2023



Mg. Ivo M. Encomenderos Bancallán
ECONOMISTA
Reg. 0134 - CELAM

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
Desempeño laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
DIMENSIÓN: Conocimientos														
01	Los trabajadores de la institución conocen sus contratos.				X				X				X	
02	Los trabajadores de la entidad conocen las condiciones al tipo de contrato que tiene.			X				X				X		Es similar a la 1
03	Los colaboradores de la entidad conocen sus beneficios de ley.				X				X				X	
04	Los trabajadores conocen las funciones que deben de realizar en su puesto de trabajo.			X				X				X		Es muy parecida a 1 y 2
05	Los trabajadores conocen la productividad mensual que deben de realizar.				X				X				X	
DIMENSIÓN: Habilidades														
06	Los colaboradores de la institución demuestran una buena habilidad comunicativa.				X				X				X	
07	Los trabajadores son cooperativos en su trabajo.				X				X				X	
08	Los colaboradores mantienen buenas relaciones interpersonales.				X				X				X	
09	El personal demuestra una actitud positiva en su trabajo.				X				X				X	
DIMENSIÓN: Destrezas														
10	Los colaboradores cumplen con su horario de trabajo.				X				X				X	
11	Los trabajadores son proactivos al momento de trabajar.				X				X				X	
12	Los colaboradores alcanzan las metas establecidas mensualmente				X				X				X	
13	Los trabajadores cumplen también con otras funciones adicionales a su puesto laboral.				X				X				X	
14	Los trabajadores demuestran identificación con su institución cumpliendo los objetivos establecidos.				X				X				X	
15	Los trabajadores demuestran responsabilidad en su trabajo.				X				X				X	
DIMENSIÓN: Capacidades														
16	Los colaboradores se adaptan fácilmente a las funciones encomendadas.				X				X				X	
17	Los trabajadores se adaptan fácilmente al entorno organizacional.				X				X				X	
18	Los trabajadores tienen buena capacidad para resolver problemas.				X				X				X	
19	Los trabajadores demuestran capacidad de liderazgo en su trabajo.				X				X				X	
20	Los trabajadores de la entidad poseen la capacidad para trabajar en equipo.				X				X				X	

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 (X)

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento cuenta con suficiencia, pero es importante que considere las recomendaciones.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Encomenderos Bancallán, Ivo Martín DNI: 17623582

Especialidad del validador (a): Economista, Magister en docencia universitaria, Docente de Investigación

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Mg. Ivo M. Encomenderos Bancallán
ECONOMISTA
Reg. 0134 - CELAM

Tarapoto, 20 de noviembre de 2023

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Selección de personal

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	DIMENSIÓN: Perfil profesional													
01	El perfil profesional de los postulantes tiene relación con el puesto de trabajo.				X				X				X	
02	Los postulantes conocen el perfil profesional que deben de tener para postular a una convocatoria.				X				X				X	
03	El monto de la remuneración está acorde al perfil profesional y puesto de trabajo de los trabajadores.				X				X				X	
04	La comisión de selección de personal conoce los lineamientos normativos para establecer los requisitos del perfil profesional en las convocatorias.				X				X				X	
	DIMENSIÓN: Destreza con actitud laboral													
05	La comisión de selección de personal realiza el proceso de selección teniendo en cuenta las destrezas del postulante.				X				X				X	
06	La comisión de selección de personal realiza el proceso de selección teniendo en cuenta las actitudes del postulante.				X				X				X	
07	Los postulantes conocen sus propias destrezas laborales en el proceso de selección de personal.				X				X				X	
08	Los postulantes consideran que las destrezas que poseen son determinantes para ganar el concurso.				X				X				X	
09	Los postulantes tienen en cuenta los requisitos para ser preseleccionados, considerando sus destrezas.				X				X				X	
	DIMENSIÓN: Gestión de procesos individuales													
10	Los seleccionadores tienen en cuenta los aportes personales de los trabajadores para evaluarlos.				X				X				X	
11	En la prueba de conocimientos se pregunta sobre los aportes individuales que puede brindar un trabajador.				X				X				X	
12	La comisión de selección de personal realiza preguntas en relación a las actividades individuales del postulante.				X				X				X	
13	Los postulantes demuestran preparación individual durante cada evaluación del proceso de selección.				X				X				X	
14	En la entrevista, los seleccionadores realizan preguntas sobre los aportes personales de los postulantes.				X				X				X	
	DIMENSIÓN: Gestión de procesos colectivos													
15	La comisión de selección de personal realiza preguntas en relación a las actividades colectivas del postulante.				X				X				X	
16	Los postulantes deben demostrar grandes destrezas en la gestión de procesos colectivos para ser considerados aptos en una entrevista de trabajo.				X				X				X	
17	Los postulantes deben de tener un profundo conocimiento para postular a un proceso de selección.				X				X				X	

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
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia para su aplicación

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Delgado Bardales José Manuel **DNI:** 01126836

Especialidad del validador (a): Doctor en gestión universitaria, metodólogo en investigación

Tarapoto 21 de noviembre de 2023

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dr. José Manuel Delgado Bardales
DOCENTE POS GRADO

Firma del experto informante

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
Desempeño laboral

N°	DIMENSIONES / Ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones / Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	DIMENSIÓN: Conocimientos													
01	Los trabajadores de la institución conocen sus contratos.				X				X				X	
02	Los colaboradores de la entidad conocen las condiciones al tipo de contrato que tiene.				X				X				X	
03	Los servidores de la entidad conocen sus beneficios de ley.				X				X				X	
04	Los trabajadores conocen las funciones que deben de realizar en su puesto de trabajo.				X				X				X	
05	Los colaboradores conocen la productividad mensual que deben de realizar.				X				X				X	
	DIMENSIÓN: Habilidades													
06	Los servidores de la institución demuestran una buena habilidad comunicativa.				X				X				X	
07	Los trabajadores son cooperativos en su trabajo.				X				X				X	
08	Los colaboradores mantienen buenas relaciones interpersonales.				X				X				X	
09	El personal demuestra una actitud positiva en su trabajo.				X				X				X	
	DIMENSIÓN: Destrezas													
10	Los colaboradores cumplen con su horario de trabajo.				X				X				X	
11	Los trabajadores son proactivos al momento de trabajar.				X				X				X	
12	Los servidores alcanzan las metas establecidas mensualmente.				X				X				X	
13	Los colaboradores cumplen también con otras funciones adicionales a su puesto laboral.				X				X				X	
14	Los trabajadores demuestran identificación con su institución cumpliendo los objetivos establecidos.				X				X				X	
15	Los funcionarios demuestran responsabilidad en su trabajo.				X				X				X	
	DIMENSIÓN: Capacidades													
16	Los colaboradores se adaptan fácilmente a las funciones encomendadas.				X				X				X	
17	Los trabajadores se adaptan fácilmente al entorno organizacional.				X				X				X	
18	Los servidores tienen buena capacidad para resolver problemas.				X				X				X	
19	Los colaboradores demuestran capacidad de liderazgo en su trabajo.				X				X				X	
20	Los funcionarios de la entidad poseen la capacidad para trabajar en equipo.				X				X				X	

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
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia para su aplicación

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Delgado Bardales José Manuel **DNI:** 01126836

Especialidad del validador (a): Doctor en gestión universitaria, metodólogo en investigación

Tarapoto 21 de noviembre de 2023

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dr. José Manuel Delgado Bardales
DOCENTE POS GRADO

Firma del experto informante

Anexo 3
Índice de V. de AyKEN

Variable: Selección de personal

		CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5
D1	P1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
	P2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3
	P3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
	P4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
D2	P5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
	P6	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	P7	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3
	P8	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
	P9	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
D3	P10	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4
	P11	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4
	P12	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3
	P13	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4
	P14	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4
D4	P15	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3
	P16	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
	P17	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4

		CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5
D1	P1	1.00	1.00	1.00	1.00	0.67	1.00	1.00	1.00	1.00	0.67	1.00	1.00	1.00	1.00	0.67
	P2	1.00	1.00	1.00	1.00	0.67	1.00	0.67	1.00	1.00	0.67	1.00	1.00	1.00	1.00	0.67
	P3	1.00	0.67	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.67	1.00	0.67	1.00
	P4	1.00	1.00	1.00	0.67	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.67	1.00
D2	P5	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.67	1.00	1.00	1.00
	P6	1.00	0.67	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P6	1.00	1.00	1.00	1.00	0.67	1.00	1.00	1.00	1.00	0.67	1.00	1.00	1.00	0.67	0.67
	P7	1.00	1.00	1.00	0.67	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.67	1.00
	P8	1.00	1.00	1.00	0.67	1.00	1.00	0.67	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.67	1.00
D3	P9	1.00	0.67	0.67	1.00	1.00	1.00	1.00	0.67	1.00	1.00	1.00	1.00	0.67	0.67	1.00
	P10	1.00	1.00	0.67	1.00	1.00	1.00	1.00	0.67	1.00	1.00	1.00	1.00	0.67	0.67	1.00
	P10	1.00	1.00	0.67	0.67	0.67	1.00	0.67	0.67	1.00	0.67	1.00	1.00	0.67	1.00	0.67
	P11	1.00	1.00	0.67	1.00	1.00	1.00	1.00	0.67	1.00	1.00	1.00	1.00	0.67	0.67	1.00
	P12	1.00	0.67	0.67	1.00	1.00	1.00	1.00	0.67	1.00	1.00	1.00	0.67	0.67	0.67	1.00
D4	P13	1.00	1.00	0.67	0.67	0.67	1.00	0.67	0.67	1.00	0.67	1.00	1.00	0.67	0.67	0.67
	P15	1.00	1.00	0.67	1.00	1.00	1.00	1.00	0.67	1.00	1.00	1.00	1.00	0.67	1.00	1.00
	P16	1.00	0.67	0.67	0.67	1.00	1.00	1.00	0.67	1.00	1.00	1.00	1.00	0.67	0.67	1.00

CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA
----------	------------	------------

P1	0.93	0.93	0.93
P2	0.93	0.87	0.93
P3	0.93	1.00	0.87
P4	0.93	1.00	0.93
P5	1.00	1.00	0.93
P6	0.93	1.00	1.00
P6	0.93	0.93	0.87
P7	0.93	1.00	0.93
P8	0.93	0.93	0.93
P9	0.87	0.93	0.87
P10	0.93	0.93	0.87
P10	0.80	0.80	0.87
P11	0.93	0.93	0.87
P12	0.87	0.93	0.80
P13	0.80	0.80	0.80
P15	0.93	0.93	0.93
P16	0.80	0.93	0.87

		DIMENSIONES			CLARIDAD			COHERENCIA			RELEVANCIA		
		V	Li	Ls	V	Li	Ls	V	Li	Ls			
MINIMO	1	0.9	0.70	0.99	0.9	0.7	0.9	0.9	0.6	0.9			
		3			5	2	9	2	8	8			
MAXIMO	4	0.9	0.72	0.99	0.9	0.7	1.0	0.9	0.7	0.9			
		5			7	6	0	3	0	9			
(K)=Nª CAT. -		0.8	0.64	0.97	0.9	0.6	0.9	0.8	0.6	0.9			
1	3	8			1	7	8	5	1	6			
		0.8	0.60	0.95	0.8	0.6	0.9	0.8	0.6	0.9			
(n)= Jueces	5	4			9	5	7	7	2	6			
		0.9	0.67	0.98	0.9	0.7	0.9	0.8	0.6	0.9			
NC% (Z)	9 1.9 5 6	1			3	0	9	9	5	7			
		0.9	0.67	0.98	0.9	0.7	0.9	0.8	0.6	0.9			
		1	4	1									
		0.9											
		1											

Dimensión 1 Ítems del 1 al 4
 Dimensión 2 Ítems del 5 al 9
 Dimensión 3 Ítems del 10 al 14
 Dimensión 4 Ítems del 15 al 17

V de Ayken 0.9
1

		CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5
D1	P1	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.67	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P2	1.00	1.00	0.67	1.00	1.00	1.00	1.00	0.67	0.67	1.00	1.00	1.00	0.67	1.00	1.00
	P2	1.00	1.00	1.00	0.67	1.00	1.00	1.00	1.00	0.67	1.00	1.00	1.00	1.00	0.67	1.00
	P3	1.00	0.67	0.67	0.67	1.00	1.00	1.00	0.67	0.67	1.00	1.00	1.00	0.67	0.67	1.00
	P4	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.67	1.00	1.00	1.00	1.00	0.67	1.00	1.00	1.00
D2	P5	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.67	1.00	0.67	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P6	1.00	1.00	1.00	0.67	1.00	1.00	1.00	1.00	0.67	1.00	1.00	1.00	1.00	0.67	1.00
	P7	1.00	0.67	1.00	0.67	1.00	1.00	1.00	1.00	0.67	1.00	1.00	1.00	1.00	0.67	1.00
	P8	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
D3	P9	1.00	1.00	1.00	0.67	1.00	1.00	0.67	1.00	0.67	1.00	1.00	1.00	1.00	0.67	1.00
	P10	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.67	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P10	1.00	1.00	1.00	0.67	1.00	1.00	1.00	1.00	0.67	1.00	1.00	0.67	1.00	0.67	1.00
	P10	1.00	1.00	1.00	0.67	1.00	1.00	1.00	1.00	0.67	1.00	1.00	1.00	1.00	0.67	1.00
	P11	1.00	0.67	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P12	1.00	1.00	1.00	0.67	1.00	1.00	1.00	1.00	0.67	1.00	1.00	1.00	1.00	0.67	1.00
D4	P13	1.00	0.67	1.00	0.67	1.00	1.00	1.00	1.00	0.67	1.00	1.00	0.67	1.00	0.67	1.00
	P14	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.67	1.00	0.67	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	P14	1.00	1.00	1.00	0.67	1.00	1.00	1.00	1.00	0.67	1.00	1.00	1.00	1.00	0.67	1.00
	P14	1.00	0.67	1.00	0.67	1.00	1.00	1.00	1.00	0.67	1.00	1.00	1.00	1.00	0.67	1.00
	P15	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00

	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA
P1	1.00	0.93	1.00
P2	0.93	0.87	0.93
P2	0.93	0.93	0.93
P3	0.80	0.87	0.87
P4	1.00	0.93	0.93
P5	1.00	0.87	1.00
P6	0.93	0.93	0.93
P7	0.87	0.93	0.93
P8	1.00	1.00	1.00
P9	0.93	0.87	0.93
P10	1.00	0.93	1.00
P10	0.93	0.93	0.87
P10	0.93	0.93	0.93
P11	0.93	1.00	1.00
P12	0.93	0.93	0.93
P13	0.87	0.93	0.87
P14	1.00	0.87	1.00
P14	0.93	0.93	0.93
P14	0.87	0.93	0.93
P15	1.00	1.00	1.00

		DIMENSIONES	CLARIDAD			COHERENCIA			RELEVANCIA		
			V	Li	Ls	V	Li	Ls	V	Li	Ls
MINIMO	1	D1	0.9 3	0.69	0.99	0.9 1	0.6 5	0.9 8	0.9 3	0.6 9	0.9 9
MAXIMO	4	D2	0.9 5	0.71	0.99	0.9 3	0.6 9	0.9 9	0.9 7	0.7 3	1.0 0
(K)=Nª CAT. - 1	3	D3	0.9 4	0.70	0.99	0.9 3	0.6 9	0.9 9	0.9 4	0.7 0	0.9 9
(n)= Jueces	1	D4	0.9 3	0.69	0.99	0.9 3	0.6 9	0.9 9	0.9 5	0.7 0	0.9 9
(n)= Jueces	5	Instrumento por Criterio	0.9 4	0.70	0.99	0.9 3	0.6 8	0.9 9	0.9 5	0.7 0	0.9 9
NC% (Z)	9 6	Instrumento Global	0.9 4	0.69 3	0.99 0						

Dimensión 1 Ítems del 1 al 5
 Dimensión 2 Ítems del 6 al 9
 Dimensión 3 Ítems del 10 al 15
 Dimensión 4 Ítems del 16 al 20

V de Ayken	0.9 4
-------------------	------------------

Anexo 6

Confiabilidad de instrumentos de investigación (Alfa de Crombach V1.)

N° Encuestas Piloto	Preguntas																	Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	Sum fila (t)
1	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	2	5	5	76
2	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	79
3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	79
4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	80
5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	81
6	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	4	78
7	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	80
8	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	80
9	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	79
10	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	79
11	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	80
12	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	3	5	77
13	3	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	76
14	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	80
15	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	79
16	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	80
17	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	80
18	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	81
19	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	81
20	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	80
21	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	79
22	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	78
23	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	77
24	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	80
25	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	79
26	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	80
27	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	80
28	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	81
29	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	79
30	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	79
PROMEDIO columna (i)	4.8 3	4.3 3	4.7 3	4.5 7	4.6 3	4.6 7	4.6 3	4.6 7	4.6 7	4.6 3	4.5 3	4.7 3	4.6 7	4.7 3	4.6 0	4.7 0	4.9 0	Varianza Total
DESV EST columna Si	0.4 6	0.4 8	0.4 5	0.5 0	0.4 9	0.4 8	0.4 9	0.4 8	0.4 8	0.4 9	0.5 1	0.5 2	0.4 8	0.4 5	0.6 7	0.5 3	0.3 1	Columnas
VARIANZA por ítem	0.2 1	0.2 3	0.2 0	0.2 5	0.2 4	0.2 3	0.2 4	0.2 3	0.2 3	0.2 4	0.2 6	0.2 7	0.2 3	0.2 0	0.4 6	0.2 9	0.0 9	Varianzas total de ítems St ²
SUMA DE VARIANZAS de los ítems Si²	4.1 0																	1.84

Confiabilidad de instrumentos de investigación (Alfa de Crombach V2.)

N° Encuestas Piloto	Preguntas																				Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	Sum fila (t)
1	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	96
2	5	4	4	3	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	90
3	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	94
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	93
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	95
6	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	94
7	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	97
8	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	95
9	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	96
10	3	4	4	3	5	5	3	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	85
11	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	93
12	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	96
13	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	3	3	4	4	5	4	5	87
14	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	94
15	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	95
16	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	94
17	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	92
18	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	94
19	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	93
20	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	94
21	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	93
22	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	93
23	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	93
24	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	89
25	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	93
26	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	95
27	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	95
28	5	4	3	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	91
29	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	95
30	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	95
PROMEDIO columna (i)	4.70	4.37	4.67	4.63	4.80	4.47	4.57	4.77	4.83	4.43	4.70	4.73	4.57	4.67	4.67	4.63	4.67	4.80	4.77	4.87	Varianza Total
DESV EST columna Si	0.53	0.49	0.55	0.61	0.41	0.51	0.57	0.43	0.38	0.50	0.47	0.45	0.57	0.61	0.55	0.49	0.48	0.41	0.43	0.43	Columna s
VARIANZA por ítem	0.29	0.24	0.30	0.38	0.17	0.26	0.32	0.19	0.14	0.25	0.22	0.20	0.32	0.37	0.30	0.24	0.23	0.17	0.19	0.19	Varianza s total de ítems St ²
SUMA DE VARIANZAS de los ítems Si²	4.95																			7.04	

Anexo 7

Base de datos estadísticos de la muestra piloto

Preguntas (V1)																	Preguntas (V2)																						
P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P1 0	P1 1	P1 2	P1 3	P1 4	P1 5	P1 6	P1 7	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P1 0	P1 1	P1 2	P1 3	P1 4	P1 5	P1 6	P1 7	P1 8	P1 9	P2 0			
4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	
5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	
5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	
4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5		
5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5		
5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5		
5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5		
5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5		
5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5		
5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	4	4	3	5	5	3	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	
5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	
5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
3	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	3	3	4	4	5	4	5	4	5	
5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	
4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	
5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5
5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	
5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5
5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5
5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	
5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	

5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5
5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	
5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	
5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	
5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	
5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	

Anexo 9
Autorización de la entidad (muestra piloto)



Banco Agropecuario - Agrobanco
Jr. Daniel A Carrión 149 - Tarapoto

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

AUTORIZACIÓN

El Banco Agropecuario del Perú, Agrobanco, en atención a la Carta N° 001-UCV-MGP-2023/O.C.A., **AUTORIZA** al señor **OMAR CORONEL ALVA**, identificado con DNI N° 74504157, alumno de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, para realizar aplicación de sus instrumentos de la prueba piloto relacionado a su investigación **“Selección de personal y desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia de San Martín, 2023”**.

Autorización que se expide a solicitud del interesado para los fines que considere conveniente.

Tarapoto, 28 de octubre de 2023.

Atentamente:


AGROBANCO
BANCO AGROPECUARIO

Werther Mas Golac
Jefe De Agencia Regional Tarapoto

Anexo 10 Constancia y Autorización de la entidad (investigación)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la organización:	RUC: 20542260476
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE SAN MARTÍN	
Nombre del Titular o Representante legal:	WALTER FRANCISCO ÁNGELES BACHET
Nombres y Apellidos:	DNI:
WALTER FRANCISCO ÁNGELES BACHET	70114726

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [x], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
"SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE SAN MARTÍN, 2023"	
Nombre del Programa Académico:	
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA (Para optar el grado de Maestro)	
Autor: Nombres y Apellidos:	DNI:
Omar Coronel Alva	74504157

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Moyobamba, 21 de noviembre del año 2023.

Firma: _____

WALTER FRANCISCO ÁNGELES BACHET
PRESIDENTE

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



OMAR CORONEL ALVA <ocoronela@ucvvirtual.edu.pe>

REMITE AUROTIRACION FIRMADA

1 mensaje

Mesa de Partes Presidencia CSJ San Martin <mppresidencia_csjsanmartin@pj.gob.pe> 13 de diciembre de 2023, 11:06
Para: Omar Coronel Alva <ocoronel@pj.gob.pe>, "ocoronela@ucvvirtual.edu.pe" <ocoronela@ucvvirtual.edu.pe>

Por la presente se remite firmado la Autorización de la Organización para publicar su identidad en los resultados de las investigaciones de la UCV.

Atentamente,



MESA DE PARTES DE PRESIDENCIA DE CORTE

Jr. Pedro Canga N° 354 - Primer Piso
(042) 582080 - 31001
mppresidencia_csjsanmartin@pj.gob.pe
Moyobamba - San Martín - Perú

Salve un árbol, no imprima este correo a menos que sea necesario.

1140.pdf
554K