



Universidad César Vallejo

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE
LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Selección de personal por competencia y desempeño laboral en
una unidad médico legal, Lambayeque 2024**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Limaylla Medina, Dunne Jaime (orcid.org/0009-0003-5543-5642)

ASESORES:

Dr. Reyes Perez, Moises David (orcid.org/0000-0002-9429-8965)

Dr. Mejia Salazar, Max Kevin (orcid.org/0009-0004-0763-0133)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Políticas de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

CHICLAYO - PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, REYES PEREZ MOISES DAVID, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "SELECCION DE PERSONAL POR COMPETENCIA Y DESEMPEÑO LABORAL EN UNA UNIDAD MÉDICO LEGAL, LAMBAYEQUE 2024", cuyo autor es LIMAYLLA MEDINA DUNNE JAIME, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHICLAYO, 08 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
REYES PEREZ MOISES DAVID DNI: 47498278 ORCID: 0000-0002-9429-8965	Firmado electrónicamente por: MDREYESP el 04-08- 2024 17:59:49

Código documento Trilce: TRI - 0802410





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, LIMAYLLA MEDINA DUNNE JAIME estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "SELECCION DE PERSONAL POR COMPETENCIA Y DESEMPEÑO LABORAL EN UNA UNIDAD MÉDICO LEGAL, LAMBAYEQUE 2024", 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
LIMAYLLA MEDINA DUNNE JAIME DNI: 06437157 ORCID: 0009-0003-5543-5642	Firmado electrónicamente por: DJLIMAYLLAL el 07-08- 2024 21:46:45

Código documento Trilce: INV - 1686765



Dedicatoria

A todos mis compañeros de trabajo del Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses, que tienen retos mayores cada día, por el esfuerzo inagotable, las dificultades diarias con el usuario y la administración de justicia, por esa difícil labor pericial y los valores éticos hacia la sociedad, buscando la calidad, eficiencia de una Unidad Médico Legal.

A mis compañeros de estudios de la Universidad Nacional de Rosario- Santa Fe- Argentina, que compartimos buenos y malos momentos de la vida.

A mis padres Rosa y Pedro, desde el primer momento de mi vida, me han rodeado de amor, apoyo y valores inquebrantables.

A mi compañera y esposa Enma, fundamental en mi vida, fuente inagotable de amor y apoyo, a mis hijos Ian Carlos Dunne, Dafne Daniela, Rosa Valeria y Aaron Liam Dunne, por un futuro mejor.

Les dedico este trabajo con profunda gratitud.

Dunne Jaime Limaylla Medina.

Agradecimiento

A mi alma mater, la Universidad César Vallejos, expreso mi más profundo agradecimiento por haberme abierto las puertas del conocimiento y por haberme brindado la oportunidad de crecer como persona y como profesional.

Agradezco a mis profesores de la Maestría, quienes con su pasión por la enseñanza y su sabiduría me han guiado en este camino de aprendizaje. Sus valiosas lecciones han sido fundamentales para mi formación académica y personal.

Agradezco a mis compañeros de estudios, con quienes he compartido momentos de aprendizaje, colaboración y amistad. Juntos hemos afrontado retos y hemos celebrado logros, creando un vínculo que perdurará en el tiempo.

Esta universidad ha sido mi segundo hogar durante estos años. Aquí he aprendido, he crecido y he formado parte de una comunidad vibrante y diversa. Me llevo conmigo los mejores recuerdos y las enseñanzas más valiosas.

Gracias por ser parte de este logro.

Dunne Jaime Limaylla Medina.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor.....	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen.....	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	12
III. RESULTADOS.....	15
IV. DISCUSIÓN.....	20
V. CONCLUSIONES.....	26
VI. RECOMENDACIONES.....	27
REFERENCIAS.....	28
ANEXOS	37

Índice de tablas

Tabla 1.	Correlación entre la selección de personal por competencias y el desempeño laboral.....	15
Tabla 2.	Correlación entre la selección de personal por competencias y la dimensión conducta del desempeño laboral.....	16
Tabla 3.	Correlación entre la selección de personal por competencias y la dimensión cumplimiento del desempeño laboral.....	17
Tabla 4.	Correlación entre la selección de personal por competencias y la dimensión rendimiento del desempeño laboral.....	18
Tabla 5.	Correlación entre la selección de personal por competencias y la vinculación del desempeño laboral.....	19

Resumen

El presente estudio de investigación tuvo como objetivo; Determinar la relación entre la selección de personal por competencia y el desempeño laboral de una unidad médico legal, Lambayeque 2024, relacionando con el ODS 3, Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades, particularmente en lo relacionado con la mejora de la calidad de los servicios de salud, el tipo de investigación fue básica, con un enfoque cuantitativo, el diseño no experimental, correlacional y transversal, con una población muestral de 108 profesionales, para la recolección de datos se ejecutó dos cuestionarios, hallando como resultados que entre las variables de acuerdo a la prueba estadística de Spearman, obteniendo como resultado, que existe un índice de relación de 0.775** con una significancia de 0.000, comprobando nuestra hipótesis de investigación, concluyendo de que existe una relación alta y significativa entre la selección de personal por competencias y desempeño laboral.

Palabras Clave: Selección de personal, competencias, desempeño laboral.

Abstract

The objective of this research study was; Determine the relationship between the selection of personnel by competence and the work performance of a legal medical unit, Lambayeque 2024, relating to SDG 3, Guarantee a healthy life and promote well-being for all at all ages, particularly in relation to improvement of the quality of health services, the type of research was basic, with a quantitative approach, non-experimental, correlational and transversal design, with a sample population of 108 professionals, for data collection two questionnaires were executed, finding as results that between the variables according to the Spearman statistical test, obtaining as a result that there is a relationship index of 0.775** with a significance of 0.000, verifying our research hypothesis, concluding that there is a high and significant relationship between the selection of personnel by competencies and job performance.

Keywords: Personnel selection, skills, job performance.

I. INTRODUCCIÓN

Uno de los problemas fundamentales en la selección por competencias en las unidades médico legales es la identificación y definición adecuada de las competencias esenciales para cada puesto, las competencias no solo deben incluir habilidades técnicas, como el conocimiento en ciencias forenses, sino también competencias blandas, como la empatía, la ética y la capacidad de manejo del estrés (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2022).

Hay una gran variabilidad en cómo se valoran y priorizan estas competencias, mientras que en algunos países se puede poner mayor énfasis en las habilidades técnicas debido a la complejidad de las pruebas forenses, en otros, las habilidades comunicativas y la sensibilidad ética pueden ser más valoradas debido a la interacción frecuente con familias afectadas por crímenes o accidentes (OMS, 2022).

En Latinoamérica, estos desafíos se magnifican debido a factores como la variabilidad en los recursos disponibles y las diferencias culturales substanciales que pueden influir en la definición y evaluación de lo que constituye una competencia clave, además, las unidades médico legales en muchos países latinoamericanos enfrentan restricciones presupuestarias que limitan su capacidad para atraer o retener talento especializado, lo cual es crucial para el desempeño de estas unidades, esto a menudo lleva a un enfoque más generalista en la selección de personal, donde los empleados deben cubrir múltiples roles que podrían estar fuera de su principal área de experticia (Espinosa et al., 2020).

En Chile, el principal desafío radica en la estandarización de los criterios de selección entre diferentes instituciones de salud, la falta de uniformidad puede dificultar un proceso de selección coherente y justo, además, es crucial mejorar la capacitación de los equipos de recursos humanos en hospitales para implementar efectivamente estos procesos de selección basados en competencias (Pimentel, 2022).

En Colombia, en los hospitales, la influencia de factores externos como el nepotismo y la corrupción a menudo compromete la imparcialidad del proceso de selección. Además, la escasez de recursos restringe la posibilidad de realizar

evaluaciones detalladas y basadas en competencias, lo que impacta negativamente en la calidad del personal contratado (Pimentel, 2022).

En Perú, específicamente, la situación es aún más complicada por una falta de homogeneización en los estándares de formación y práctica médico legal a nivel nacional, esto resulta en que no siempre es posible asegurar que los profesionales seleccionados posean un nivel uniforme de competencias, lo que puede afectar directamente la calidad del servicio y la precisión de los informes forenses, además, la interferencia política y la corrupción en algunos casos pueden socavar los procesos de selección, favoreciendo la contratación de personal por conexiones sobre la base de la competencia real, lo que debilita aún más la efectividad de estas unidades (Mazón et al., 2023).

Otro aspecto importante es el impacto en términos de equidad y diversidad dentro del ámbito médico legal, en un esfuerzo por seleccionar candidatos basados en un conjunto definido de competencias, se puede inadvertidamente sesgar el proceso de selección contra aquellos que podrían traer perspectivas únicas o enfoques innovadores que no necesariamente encajan en los moldes tradicionales, esto puede ser especialmente relevante en unidades médico legales donde la diversidad de pensamiento puede enriquecer la interpretación de evidencias y la toma de decisiones (Quintana & Tarqui, 2020).

Por otro lado, en el ámbito médico legal también enfrenta el desafío de la evaluación continua del desempeño, en muchos casos, las competencias que se valoran durante el proceso de selección no se vuelven a evaluar de manera sistemática una vez que el empleado está en funciones, perdiéndose una oportunidad crucial para el desarrollo profesional continuo y la mejora de la calidad del servicio, esto se debe en parte a la falta de infraestructura para la formación continua y el desarrollo profesional en muchas unidades médico legales (Obando, 2023).

Estudiar la selección por competencias en una unidad médico legal es crucial debido a la especificidad y la sensibilidad de las tareas realizadas, esta metodología permite identificar las habilidades técnicas y competencias blandas esenciales para manejar adecuadamente las investigaciones forenses y el trato con afectados, relacionar estas competencias con el desempeño laboral ayuda a garantizar que el

personal no solo es capaz de realizar análisis precisos, sino que también posee la empatía y la integridad necesarias para manejar casos delicados (García, 2020).

En la Unidad Médico Legal de estudio ubicada en Lambayeque, la selección por competencias al establecer ineficiencias en su ejecución generó consecuencias significativas tanto para el personal como para la calidad del servicio brindado, las causas de esta ineficiencia pueden ser múltiples, incluyendo la falta de claridad en la definición de las competencias necesarias, la subjetividad en los procesos de evaluación, y la insuficiente formación de quienes llevan a cabo la selección, generando problemas como la discordancia entre las competencias teóricas definidas y las habilidades prácticas realmente necesarias en el campo.

Esta discrepancia llevó a la contratación de personal que, aunque calificado en papel, puede no estar preparado para manejar las situaciones complejas y delicadas que frecuentemente surgen en medicina legal, como resultado, el desempeño laboral puede verse seriamente afectado, manifestándose en errores en las investigaciones forenses, retrasos en la entrega de informes y un manejo inadecuado de los casos sensibles.

Las consecuencias de una selección ineficiente son profundas como la disminución de la confianza pública en las capacidades de la institución médico legal, aumento del estrés entre el personal por la carga adicional de corregir errores evitables y, lo que es más grave, el potencial compromiso de la justicia penal debido a informes forenses inexactos.

La selección por competencias se ha convertido en una práctica estándar en muchas organizaciones alrededor del mundo, incluidas las unidades médico legales, este enfoque intenta vincular de manera precisa las competencias del personal con las demandas específicas de sus roles dentro de la organización, sin embargo, a pesar de sus ventajas, la implementación de este sistema de selección presenta varios desafíos, especialmente en contextos tan críticos y delicados como los que enfrentan las unidades médico legales en distintas regiones.

La investigación sobre la selección por competencia y desempeño laboral en una médico legal se relaciona con el ODS 3 y 16, donde las unidades médico legales desempeñan un papel crucial en la provisión de justicia a través de servicios forenses y médico legales, la eficacia, transparencia y rendimiento de estas instituciones son

esenciales para fomentar la confianza en las instituciones de justicia y salud, investigar y optimizar la selección y el desempeño del personal puede contribuir a este ODS al mejorar la integridad y la capacidad de las instituciones para proporcionar servicios justos y eficientes.

Es por ello que se plantea el siguiente problema de investigación; ¿Cuál es la relación entre la selección de personal por competencia y el desempeño laboral de una unidad médico legal, Lambayeque 2024?

Como justificación de la investigación se plantea 4 parámetros específicos, en primer lugar un valor teórico ya que la investigación establece una explicación específica de las problemáticas identificadas, así como las teorías que respaldan nuestras variables de investigación, generando un incremento en el conocimiento teórico de los parámetros investigados, también se establece unas implicancia practicas ya que se establece que los resultados encontrados podrán ser un sustento cuantitativo que nos ayudara a crear nuevas directivas que mejoren las variables planteadas.

Por consiguiente también tenemos una justificación metodológica, por la especificación de diferentes parámetros de tipo y diseño de investigación que nos ayudan a dar relevancia a lo investigado, tomando en cuenta también los instrumentos utilizados los cuales serán validados para futuras investigaciones, finalmente se establece una relevancia social ya que investigar dichos parámetros es con la finalidad de mejorar el servicio médico por el bien de la ciudadanía.

El objetivo de investigación establece; Determinar la relación entre la selección de personal por competencia y el desempeño laboral de una unidad médico legal, Lambayeque 2024, como objetivos específicos; Determinar la relación entre la selección de personal por competencia y la dimensión conducta del desempeño laboral de una unidad médico legal, Lambayeque 2024. Determinar la relación entre la selección de personal por competencia y la dimensión cumplimiento del desempeño laboral de una unidad médico legal, Lambayeque 2024. Determinar la relación entre la selección de personal por competencia y la dimensión rendimiento del desempeño laboral de una unidad médico legal, Lambayeque 2024. Determinar la relación entre la selección de personal por competencia y la dimensión vinculación del desempeño laboral de una unidad médico legal, Lambayeque 2024.

Por consiguiente después de los planteamientos antes mencionados se toma como referencia diferentes investigación a nivel internacional se toma en consideración a; Montero & Boada (2023) describió como la gestión optimiza los procesos de contratación pública en un hospital en Quevedo, la metodología utilizada fue cuantitativa y descriptiva, incluyendo encuestas aplicadas a los servidores involucrados en los procesos de compra del hospital, los resultados mostraron que los procesos de contratación pública en el hospital están a un nivel medio de cumplimiento, se encontraron correlaciones significativas entre los procesos de contratación y los actos preparatorios, indicando que mejoras en la gestión preparatoria podrían impactar positivamente en la eficiencia de los procesos de contratación, el estudio concluye que es crucial implementar un plan de acción que mejore las actuaciones preparatorias en los procesos de contratación pública.

Sanguinetti & Martín (2021) el artículo presenta como el objetivo de evaluar las características del ámbito laboral y la calidad profesional, los resultados destacaron que un 65% reutiliza accesorios médicos, lo que puede implicar cuestiones éticas o de seguridad, el uso de redes sociales por parte de los médicos para difundir su práctica profesional fue reportado por el 36,5%, y el 28,4%.

Pino et al. (2021) el estudio investigó cómo el clima organizacional afecta el desempeño laboral, los hallazgos revelaron que solo un 17% de los trabajadores percibía a veces una comunicación interpersonal adecuada dentro de su equipo, mientras que un 10% lo experimentaba muy pocas veces, se notó una tendencia similar en las respuestas relativas tanto al clima organizacional como al desempeño laboral, destacando que un 43% de los encuestados afirmaba que su entorno laboral les permitía funcionar adecuadamente casi siempre.

Mendieta et al. (2020) discuten una investigación analizar como las competencias mejoran el rendimiento, donde el autor explica que estos parámetros son fundamentales para la coordinación de capacitaciones, ayudando a organizar y dirigir planes de entrenamiento que estén específicamente alineados con los roles de los empleados, lo que potencialmente mejora su eficacia en el trabajo.

Vydrová (2019) el estudio se centra en evaluar las competencias clave requeridas por empleados en el sector salud, los resultados dieron evidencia que la selección de personal por competencia requerida en el sector salud establece una

relación significativa ($p < 0.05$), verificando que la eficiencia de las entidades de salud se basan en la competencia de las contrataciones de persona las cuales son evaluadas por su desempeño laboral.

A nivel nacional se describe a; Zurita et al (2022) este estudio fue explorar cómo la gestión de selección de personal se relaciona con las competencias necesarias, los resultados mostraron un $p=0.0002$ y un $r=0.430$, concluyendo que existe una relación significativa entre dichos estamentos.

Melendez (2022) el autor planteó como objetivo de investigación; de relacionar entre la selección y rotación laboral con el cumplimiento de metas, los resultados obtenidos dieron evidencia de un $r= 0.972$ y Sig. $< 5\%$, por lo que se concluye que entre dichos parámetros relación significativamente.

Oliva (2022) estableció relacionar la selección de personal con el desempeño laboral, los resultados hallados dieron evidencia de un $r=0.921$ entre la selección de personal y la vinculación a la entidad, hallando una significancia alta entre dichos parámetros.

Curipaco & Zea (2022) los autores se propusieron explorar cómo la dotación de recursos humanos influye en el desempeño laboral, revelando que el reclutamiento, selección y el desempeño laboral, índices de 0.323 y 0.394, respectivamente, además, una correlación general entre la dotación de recursos humanos y el desempeño laboral mostró un índice de tau_b de Kendall de 0.636, indicando una relación positiva y significativa, concluyendo que una gestión estratégica y efectiva de los recursos humanos, particularmente en las áreas de planificación, diseño de puestos, reclutamiento y selección.

García (2021) estableció como objetivo determinar cómo los parámetros de contratación por la gestión del talento humano se relacionan con el desempeño laboral, los resultados dieron una evidencia de una relación significativa ($p<0.05$), concluyendo que la contratación desde parámetros gestión del talento humano tienen una alta relación en como los colaboradores dan evidencia de eficiencia en el desempeño de labores.

Ccoyllar (2021) el autor estableció determinar la relación en cómo se selecciona el personal de un hospital y la calidad de atención, el enfoque de

investigación fue cualitativo, con una muestra de 6 abogados especialistas en contrataciones, verificando que una contratación meticulosa y una evaluación efectiva son esenciales para aumentar la eficiencia y la productividad en la atención a pacientes, concluyendo que una selección rigurosa de personal mejora significativamente la atención al paciente.

Quintana & Tarqui (2020) el estudio se enfocó en evaluar el desempeño del personal de enfermería, los resultados mostraron que un 24.5% de las enfermeras tenían un desempeño insuficiente, mientras que un alto porcentaje (78.8%) tenía más de seis años de servicio y la mayoría (93.8%) contaba con especialización, concluyendo que entre las que mostraron un desempeño insuficiente, muchas no participaban en docencia, no recibían capacitación institucional, y percibían una alta presión laboral y desmotivación, el estudio concluyó que, aunque la mayoría del personal de enfermería mostró un desempeño suficiente, es crucial que la gerencia del hospital tome medidas para mejorar las condiciones laborales y la capacitación del personal de enfermería para optimizar su desempeño.

Huanca (2020) estableció como objetivo relacionar entre la selección del personal y el rendimiento de los colaboradores específicamente en el comportamiento de los mismos, hallando un $r = 0.412$, estableciendo que la selección de personal se relaciona con la conducta y comportamiento de los colaboradores.

Para entender la variable selección por competencia Según Bader & Hamada (2015) describimos La Teoría del Comportamiento Basado en Competencias es un enfoque en el ámbito de la selección de personal que se centra en utilizar el comportamiento pasado de los candidatos como un indicador confiable para prever su rendimiento futuro en situaciones laborales, este método parte de la premisa de que las experiencias previas y cómo un individuo ha respondido a ellas ofrecen una ventana valiosa hacia su capacidad para manejar desafíos futuros.

En la práctica, este enfoque requiere la definición meticulosa de las competencias clave que son esenciales para el éxito en el puesto específico, estas competencias pueden variar desde habilidades técnicas específicas hasta atributos interpersonales como la comunicación efectiva, la resolución de conflictos y la capacidad de liderazgo (Bader & Hamada, 2015)

Una vez identificadas estas competencias, se desarrollan entrevistas y otros métodos de evaluación que están específicamente diseñados para explorar y evaluar estos aspectos, la selección basada en competencias es el núcleo de este método, estas no son conversaciones ordinarias, sino sesiones estructuradas en las que se pide a los candidatos que relaten experiencias pasadas que demuestren sus habilidades en áreas relevantes (Ibañez & Sancha, 2013).

Considerando si un candidato a un puesto de liderazgo podría ser interrogado sobre un incidente donde tuvo que manejar un conflicto en su equipo o liderar un proyecto bajo presión extrema, lo que se busca con estas preguntas es evidencia concreta de comportamientos pasados que ilustren cómo el candidato ha utilizado sus competencias en situaciones reales (Bader & Hamada, 2015).

El rigor de este enfoque radica en su capacidad para proporcionar una evaluación objetiva y directamente relacionada con las demandas del puesto, al pedir a los candidatos que describan cómo abordaron problemas específicos y qué resultados lograron, los evaluadores pueden obtener insights más profundos sobre sus habilidades prácticas, su pensamiento crítico y su aptitud para el rol, además, ayuda a minimizar el sesgo de selección al centrarse en ejemplos verificables en lugar de respuestas teóricas o hipotéticas (Bader & Hamada, 2015).

La Teoría del Comportamiento basado en competencias puede incluir la utilización de simulaciones, evaluaciones de desempeño pasadas y referencias laborales como parte del proceso de evaluación, estas herramientas adicionales sirven para corroborar y complementar la información obtenida en las entrevistas, proporcionando una base más sólida para tomar decisiones de selección, este enfoque no solo es efectivo para predecir el éxito potencial de un candidato en su nuevo rol, sino que también fomenta un proceso de selección más justo y equitativo (Bader & Hamada, 2015).

Al enfocarse en la evidencia de desempeño anterior, se minimizan las posibilidades de discriminación y se promueve una cultura de mérito y competencia en la organización (Bader & Hamada, 2015).

Para poder entender la segunda variable Desempeño Laboral, Según Irfan et al. (2023) es el resultado de factores individuales como habilidades y experiencias, pero está influido significativamente por las expectativas y percepciones del empleado

sobre el resultado de su esfuerzo y las recompensas asociadas, la teoría se estructura en torno a tres conceptos clave, valencia, expectativa e instrumentalidad, que juntos explican cómo la motivación afecta al desempeño laboral, la valencia se refiere al valor emocional que las personas asocian con el resultado esperado, es decir, la importancia que el resultado tiene para un individuo, por ejemplo, si un empleado valora altamente un posible ascenso, este tendrá una alta valencia para él, la expectativa es la creencia de que uno será capaz de alcanzar el objetivo deseado (Irfan et al., 2023).

Esto implica una evaluación de la relación entre el esfuerzo y el desempeño, un empleado que cree que sus esfuerzos resultarán efectivamente en un buen desempeño es más probable que trabaje duro. Por lo tanto, si un empleado siente que no importa cuánto se esfuerce, el desempeño deseado es inalcanzable, su motivación para esforzarse disminuirá (Irfan et al., 2023).

La conducta del desempeño laboral sugiere que el rendimiento de los empleados está influido por una combinación de factores individuales, como habilidades y experiencias, y factores organizacionales, como expectativas, recompensas y el entorno de trabajo, la alineación adecuada de estos elementos puede mejorar significativamente la conducta y el desempeño laboral (Irfan et al., 2023).

El cumplimiento del desempeño laboral postula que el rendimiento de los empleados está influido por la congruencia entre sus habilidades y las demandas del puesto, factores como la motivación, el entorno de trabajo y las expectativas organizacionales también juegan un papel crucial, una alineación adecuada de estos elementos optimiza el desempeño laboral (Dai et al., 2014).

La vinculación del desempeño laboral se centra en cómo la integración y el compromiso del empleado con su rol dentro de la empresa influyen directamente en su rendimiento, sostiene que cuando los trabajadores perciben que sus competencias y objetivos están alineados con los de la organización, su productividad y satisfacción laboral aumentan, esto resulta en un mejor desempeño general debido a un mayor sentido de pertenencia y responsabilidad hacia sus tareas y objetivos organizacionales, lo que a su vez beneficia la eficacia de toda la empresa (Coronado et al., 2020).

Finalmente, se establecen los conceptos de las variables y sus dimensiones de investigación, en primer lugar, la selección de personal por competencias se define como un método de reclutamiento y selección que se centra en identificar y evaluar las habilidades, conocimientos, experiencias y rasgos de personalidad específicos necesarios para desempeñar con éxito un puesto de trabajo determinado (López, 2010).

La planificación de la selección por competencia profesional es un proceso estratégico que implica determinar previamente las competencias requeridas para cada puesto, anticipar las futuras necesidades de talento, diseñar estrategias de reclutamiento y selección, y ejecutar actividades específicas para evaluar y seleccionar a los candidatos más aptos que posean esas competencias clave (Naranjo, 2012).

La selección, es el proceso a través del cual una organización analiza, compara y elige a los candidatos más adecuados para un puesto específico dentro de la empresa (Escobar, 2005) la evaluación es el proceso de medir y valorar las habilidades, competencias, conocimientos y desempeño de los empleados o candidatos, alineándolos con los requisitos del puesto o los estándares organizacionales (Naranjo, 2012).

La segunda variable desempeño laboral se refiere al rendimiento general de un empleado en su trabajo, evaluado en función de varios aspectos, incluyendo su productividad, calidad del trabajo, eficiencia, cumplimiento de metas y objetivos, conducta en el lugar de trabajo, cumplimiento de políticas y procedimientos, así como su capacidad para colaborar con colegas y contribuir al éxito general de la organización, incluye la evaluación de la conducta ética, el cumplimiento de normas y políticas, el rendimiento cuantitativo y cualitativo, así como la relación y cooperación con colegas y superiores (Quintana & Tarqui, 2020).

La conducta, se refiere a las acciones y comportamientos de un empleado en el lugar de trabajo, esto incluye aspectos como la puntualidad, la actitud hacia el trabajo, la ética profesional, la capacidad para trabajar en equipo y la comunicación efectiva con colegas y superiores (López et al., 2021) el cumplimiento, hace referencia a la adherencia de un empleado a las políticas, procedimientos y normativas establecidas por la empresa. Esto incluye seguir las reglas de seguridad, cumplir con

los plazos, respetar las políticas de recursos humanos y mantener la confidencialidad cuando sea necesario (Rojas, 2019) el rendimiento, se refiere a la cantidad y calidad del trabajo realizado por un empleado en relación con los objetivos y estándares establecidos, esto implica lograr resultados medibles, cumplir con las expectativas de calidad y eficiencia, y contribuir al logro de los objetivos organizacionales (Alveiro, 2009).

La vinculación, en este contexto, se refiere a la conexión y colaboración de un empleado con la empresa y su cultura organizacional, esto implica mostrar compromiso con los valores y la misión de la empresa, participar activamente en actividades relacionadas con la empresa, y demostrar interés en el crecimiento y éxito de la organización (Coronado et al., 2020).

Como reflexión final se puede decir que estudiar la relación entre la selección de personal por competencia y el desempeño laboral es crucial porque permite a las organizaciones entender mejor cómo las habilidades y capacidades individuales contribuyen directamente a los resultados empresariales, al identificar qué competencias son más predictivas de un buen desempeño, las empresas pueden optimizar sus procesos de reclutamiento y formación, asegurando así que seleccionan y desarrollan a los empleados que no solo se ajustan a la cultura de la empresa, sino que también maximizan su productividad y eficacia en el trabajo.

Como hipótesis de investigación establece; Existe relación significativa entre selección de personal por competencia en el desempeño laboral de una unidad médico legal, Lambayeque, 2024, y como hipótesis nula; No existe relación significativa entre la selección de personal por competencia y la conducta del desempeño laboral de una unidad médico legal, Lambayeque 2024.

II. METODOLOGÍA

La investigación se centró en el tipo básico, también conocida como investigación fundamental o pura, este tipo de investigación científica tiene como objetivo expandir el conocimiento teórico sin centrarse directamente en aplicaciones prácticas específicas, explorando principios y teorías subyacentes en profundidad (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico [OCDE], 2018), se empleó un enfoque cuantitativo, centrado en la cuantificación de datos y el análisis estadístico para extraer conclusiones objetivas (Babatunde, 2020).

El diseño adoptado fue no experimental, una metodología de investigación que examina variables sin manipularlas directamente, en lugar de intervenir en las condiciones experimentales, los investigadores observarán y analizarán los fenómenos tal como se presentan naturalmente en su entorno (Thomas, 2023) la investigación será transversal, recolectando datos en un único punto en el tiempo, a diferencia de los estudios longitudinales que lo hacen en varios puntos temporales (Rodríguez & Mendivelso, 2018) finalmente se establece que fue correlacional, centrándose en determinar si existe una relación entre dos o más variables y evaluando la fuerza de esta relación, este tipo de estudio analizará cómo las variables cambian juntas (Burke, 2001).

Las variables de investigación determinadas son; Variable 1: Selección de personal por competencia, quien establece como definición conceptual; La selección por competencia profesional es un enfoque de reclutamiento y selección de personal que se centra en identificar y evaluar las habilidades, conocimientos, experiencias y rasgos de personalidad específicos que son necesarios para desempeñar con éxito un determinado puesto de trabajo. (López, 2010), como definición operacional; Es la ejecución de un cuestionario con el fin de medir la percepción de la muestra en base a una escala.

Como indicadores se consideró en base a sus dimensiones; la dimensión uno planificación el cual incluye al perfil requerido y a la determinación del perfil, la dimensión dos, campañas, reconocimiento y medio de reclutamiento, la dimensión tres, selección los indicadores, pruebas, evaluaciones contingentes y reconocimiento y la dimensión cuatro, los indicadores reconocimiento de evaluación específica.

Variable 2: Desempeño laboral, donde se establece como definición conceptual; El desempeño laboral se refiere al rendimiento general de un empleado en su trabajo, evaluado en función de varios aspectos, incluyendo su productividad, calidad del trabajo, eficiencia, cumplimiento de metas y objetivos, conducta en el lugar de trabajo, cumplimiento de políticas y procedimientos, así como su capacidad para colaborar con colegas y contribuir al éxito general de la organización, incluye la evaluación de la conducta ética, el cumplimiento de normas y políticas, el rendimiento cuantitativo y cualitativo, así como la relación y cooperación con colegas y superiores. (Quintana y Tarqui, 2020), como definición operacional; es la ejecución de un cuestionario con el fin de medir la percepción de la muestra en base a una escala.

Como indicadores se describen en base a dimensiones, para la dimensión uno; conducta a los indicadores puntualidad, responsabilidad y respeto, para la dimensión dos, los indicadores, roles de trabajo, tardanza, ausentismo, acuerdos y compromisos, reglamento interno, ROF., para la dimensión tres, los indicadores eficacia, eficiencia, productividad y la dimensión cuatro, identificación, pertenencia, respeto y realce.

La población fue determinada por 108 profesionales de la entidad de estudio, tomando en consideración primero los criterios de inclusión ya que se establece que dichos profesionales tienen que tener como mínimo 1 año laborando dentro de la entidad y que sea profesionales de salud y/o administrativos encargados de las contrataciones así como de la supervisión del servicio, los criterios de exclusión establecen parámetros de que no se incluirá a los profesionales de servicios y/o profesionales que se encargan de los sistemas de información o alguna actividad que no involucre nuestros temas de variables. Además se estableció una población muestral ya que la cantidad de profesionales es manejable teniendo en cuenta que la población y la muestra serán todos los profesionales antes mencionados 108.

El método de recolección de datos elegido para este estudio fue la encuesta, que se aplicará utilizando preguntas estructuradas, esta metodología es altamente efectiva para obtener información detallada sobre las opiniones, actitudes y características específicas de los participantes. (Sajjad, 2016) se eligió el cuestionario como el principal instrumento de investigación debido a que está compuesto por una serie de preguntas estructuradas, diseñadas para recopilar datos de manera

sistemática, este método es sumamente eficaz para obtener información detallada sobre las actitudes, opiniones y características específicas de una población determinada (Roopa & Satya, 2012).

Los cuestionarios fueron sometidos a dos procesos esenciales. Inicialmente, se realizará la validación del contenido mediante la evaluación de expertos, lo cual es crucial para asegurar la pertinencia de las preguntas, (Torres et al., 2022) los resultados de las validaciones establecieron por los expertos que los cuestionarios pueden ser aplicados (Ver anexo 03). Posteriormente, la confiabilidad de los cuestionarios se verificó mediante una prueba piloto, utilizando el método del alfa de Cronbach para determinar la fiabilidad de los instrumentos (Bonett & Wright, 2014) lo resultados obtenidos dieron evidencia de que ambos cuestionarios tienen una fiabilidad muy alta (Ver anexo 04).

Por consiguiente se estableció un método de análisis estadístico, ya que se utilizarán técnicas de estadística descriptiva para presentar los datos, enfocándose en medidas de frecuencia y porcentaje que facilitarán una clara visualización de las tendencias y distribuciones en el conjunto de datos, adicionalmente, se aplicó estadística inferencial, comenzando con una prueba de normalidad para determinar la distribución de los datos, este paso es esencial para elegir la prueba estadística.

Finalmente se tomó en consideración el Código de Ética de la UCV estableciendo que la presente investigación considerara principios esenciales como la honestidad, el respeto y la responsabilidad, cruciales para crear un ambiente de integridad y excelencia, la honestidad y destacando especialmente en el ámbito académico, resaltando la necesidad de ser veraz en las áreas de investigación, enseñanza y aprendizaje, además se citarán correctamente las fuentes para prevenir cualquier tipo de fraude o plagio.

III. RESULTADOS

Tabla 1

Correlación entre la selección de personal por competencias y el desempeño laboral

Selección de personal por competencias	Desempeño Laboral	
	Correlación	0.775**
	Significancia	0.000
	N	108

Nota. Percepción de participantes.

La tabla muestra la correlación entre la selección de personal por competencias y el desempeño laboral en una unidad médico legal en Lambayeque en 2024 el coeficiente de correlación de Spearman es 0.775, indicando una correlación positiva alta este valor es estadísticamente significativo con una significancia de 0.000, lo cual sugiere que hay una relación significativa entre la selección de personal por competencias y el desempeño laboral la muestra del estudio es de 108 participantes esto implica que una mejor selección de personal basada en competencias está asociada con un mejor desempeño laboral en la unidad evaluada este hallazgo es importante para la gestión de recursos humanos, ya que enfatiza la importancia de implementar procesos de selección basados en competencias específicas para mejorar el desempeño laboral al asegurar que los empleados seleccionados posean las competencias necesarias, es probable que se incremente la eficiencia y efectividad del personal además, la alta significancia estadística refuerza la robustez del resultado, sugiriendo que la implementación de este enfoque de selección podría tener beneficios sustanciales y medibles en el rendimiento global de la unidad médico legal en Lambayeque esto podría servir como modelo para otras unidades similares

Tabla 2

Correlación entre la selección de personal por competencias y la dimensión conducta del desempeño laboral

Selección de personal por competencias	Dimensión Conducta	
	Correlación	0.586**
	Significancia	0.000
	N	108

Nota. Percepción de participantes.

La tabla muestra la correlación entre la selección de personal por competencias y la conducta del desempeño laboral en una unidad médico legal en Lambayeque en 2024, el coeficiente de correlación de Spearman es 0.586, indicando una correlación positiva moderada este valor es estadísticamente significativo con una significancia de 0.000, lo cual sugiere que hay una relación significativa entre la selección de personal por competencias y la conducta del desempeño laboral, la muestra del estudio es de 108 participantes esto implica que una mejor selección de personal basada en competencias está asociada con una mejor conducta en el desempeño laboral en la unidad evaluada, este hallazgo es crucial para la gestión de recursos humanos, ya que destaca la relevancia de implementar procesos de selección enfocados en competencias específicas para mejorar tanto el desempeño laboral como la conducta del personal, asegurar que los empleados seleccionados posean las competencias necesarias es probable que incremente la eficiencia y efectividad del personal, además, la alta significancia estadística refuerza la solidez del resultado sugiriendo que este enfoque de selección podría tener beneficios sustanciales y medibles en el rendimiento general de la unidad médico legal en Lambayeque, sirviendo como modelo para otras unidades similares.

Tabla 3

Correlación entre la selección de personal por competencias y la dimensión cumplimiento del desempeño laboral

	Dimensión Cumplimiento	
Selección de personal por competencias	Correlación	0.534**
	Significancia	0.000
	N	108

Nota. Percepción de participantes.

La tabla muestra la correlación entre la selección de personal por competencias y el cumplimiento del desempeño laboral en una unidad médico legal en Lambayeque en 2024, el coeficiente de correlación de Spearman es 0.534, indicando una correlación positiva moderada este valor es estadísticamente significativo con una significancia de 0.000, lo cual sugiere que hay una relación significativa entre la selección de personal por competencias y el cumplimiento del desempeño laboral, la muestra del estudio es de 108 participantes esto implica que una mejor selección de personal basada en competencias está asociada con un mejor cumplimiento en el desempeño laboral en la unidad evaluada, este hallazgo es crucial para la gestión de recursos humanos ya que destaca la relevancia de implementar procesos de selección enfocados en competencias específicas para mejorar tanto el desempeño laboral como el cumplimiento del personal, asegurar que los empleados seleccionados posean las competencias necesarias es probable que incremente la eficiencia y efectividad del personal, además, la alta significancia estadística refuerza la solidez del resultado sugiriendo que este enfoque de selección podría tener beneficios sustanciales y medibles en el rendimiento general de la unidad médico legal en Lambayeque, sirviendo como modelo para otras unidades similares.

Tabla 4

Correlación entre la selección de personal por competencias y la dimensión rendimiento del desempeño laboral

Selección de personal por competencias	Dimensión Rendimiento	
	Correlación	0.884**
	Significancia	0.000
	N	108

Nota. Percepción de participantes.

La tabla muestra la correlación entre la selección de personal por competencias y el rendimiento del desempeño laboral en una unidad médico legal en Lambayeque en 2024, el coeficiente de correlación de Spearman es 0.884, indicando una correlación positiva muy alta este valor es estadísticamente significativo con una significancia de 0.000, lo cual sugiere que hay una relación significativa entre la selección de personal por competencias y el rendimiento del desempeño laboral, la muestra del estudio es de 108 participantes esto implica que una mejor selección de personal basada en competencias está asociada con un mejor rendimiento en el desempeño laboral en la unidad evaluada, este hallazgo es crucial para la gestión de recursos humanos ya que destaca la relevancia de implementar procesos de selección enfocados en competencias específicas para mejorar tanto el desempeño laboral como el rendimiento del personal, asegurar que los empleados seleccionados posean las competencias necesarias es probable que incremente la eficiencia y efectividad del personal, además, la alta significancia estadística refuerza la solidez del resultado sugiriendo que este enfoque de selección podría tener beneficios sustanciales y medibles en el rendimiento general de la unidad médico legal en Lambayeque, sirviendo como modelo para otras unidades similares.

Tabla 5

Correlación entre la selección de personal por competencias y la vinculación del desempeño laboral

		Dimensión Vinculación
Selección de personal por competencias	Correlación	0.827**
	Significancia	0.000
	N	108

Nota. Percepción de participantes.

La tabla muestra la correlación entre la selección de personal por competencias y la vinculación del desempeño laboral en una unidad médico legal en Lambayeque en 2024, el coeficiente de correlación de Spearman es 0.827, indicando una correlación positiva muy fuerte este valor es estadísticamente significativo con una significancia de 0.000, lo cual sugiere que hay una relación significativa entre la selección de personal por competencias y la vinculación del desempeño laboral, la muestra del estudio es de 108 participantes esto implica que una mejor selección de personal basada en competencias está asociada con una mejor vinculación en el desempeño laboral en la unidad evaluada, este hallazgo es crucial para la gestión de recursos humanos ya que destaca la relevancia de implementar procesos de selección enfocados en competencias específicas para mejorar tanto el desempeño laboral como la vinculación del personal, asegurar que los empleados seleccionados posean las competencias necesarias es probable que incremente la eficiencia y efectividad del personal, además, la alta significancia estadística refuerza la solidez del resultado sugiriendo que este enfoque de selección podría tener beneficios sustanciales y medibles en el rendimiento general de la unidad médico legal en Lambayeque, sirviendo como modelo para otras unidades similares.

IV. DISCUSIÓN

Para demostrar el objetivo de investigación; Determinar la relación entre la selección de personal por competencia y el desempeño laboral de una unidad médico legal, Lambayeque 2024, La tabla analizada demuestra que existe una alta correlación positiva (coeficiente de Spearman de 0.775) entre la selección de personal por competencias y el desempeño laboral en una unidad médico legal en Lambayeque durante el año 2024. Este resultado es altamente significativo ($p=0.000$), confirmando que una adecuada selección de personal, basada en competencias específicas, está directamente relacionada con un mejor desempeño laboral, dado que la muestra comprendió 108 participantes, los hallazgos son robustos y sugieren que los procesos de selección enfocados en competencias contribuyen significativamente a la eficiencia y efectividad del personal, este vínculo no solo destaca la importancia de tales prácticas de selección para la gestión de recursos humanos, sino que también propone que la adopción de este enfoque podría proporcionar beneficios considerables y cuantificables para el rendimiento general de la unidad, sirviendo además como ejemplo para otras entidades similares, sirviendo como modelo para otras unidades similares, coincidiendo con García (2021), estableció como objetivo determinar cómo los parámetros de contratación por la gestión del talento humano se relacionan con el desempeño laboral, los resultados dieron una evidencia de una relación significativa ($p<0.05$), concluyendo que la contratación desde parámetros gestión del talento humano (selección de personal), tienen un alta relación en como los colaboradores dan evidencia de eficiencia en el desempeño de labores, es por ello que se demostró que la selección de personal por competencias está directamente asociada con un mejor desempeño laboral, esta relación resalta la necesidad de procesos de selección efectivos que identifiquen y prioricen las competencias clave necesarias para los roles específicos dentro de la unidad médico legal, al asegurar que los empleados posean las competencias adecuadas, se mejora la eficiencia y efectividad del personal, lo que es crucial para el funcionamiento óptimo de la unidad, además, la significancia estadística del hallazgo sugiere que este enfoque de selección puede tener un impacto tangible y positivo en el rendimiento organizacional, proporcionando una base sólida para que otras unidades similares adopten prácticas de selección basadas en competencias para mejorar sus resultados, aprobando lo establecido por Irfan et al., (2023) quien

menciona que el desempeño laboral se consideró el resultado de factores individuales como habilidades y experiencias, pero también estuvo influido significativamente por las expectativas y percepciones del empleado sobre el resultado de su esfuerzo y las recompensas asociadas, los empleados con habilidades y experiencias adecuadas se desempeñaron mejor cuando percibieron que sus esfuerzos serían recompensados adecuadamente, además, la motivación y el compromiso hacia la organización también desempeñaron un papel crucial, la combinación de estos factores individuales y las percepciones de recompensas y reconocimiento contribuyeron a un desempeño laboral más elevado y efectivo.

Con referencia al objetivo específico 1; Determinar la relación entre la selección de personal por competencia y la dimensión conducta del desempeño laboral de una unidad médico legal, Lambayeque 2024, el estudio encontró una correlación positiva moderada entre la selección de personal por competencias y la conducta del desempeño laboral en una unidad médico legal, con un coeficiente de Spearman de 0.586 y una significancia estadística de 0.000, sugiriendo una relación significativa, los resultados indicaron que una mejor selección basada en competencias está asociada con una mejor conducta en el desempeño laboral, este hallazgo es crucial para la gestión de recursos humanos, destacando la importancia de procesos de selección enfocados en competencias específicas para mejorar el desempeño y la conducta del personal, aumentando la eficiencia y efectividad, la significancia estadística refuerza que este enfoque puede tener beneficios sustanciales y medibles en el rendimiento de la unidad, sirviendo como modelo para otras unidades similares, estos resultados guardan coherencia de la investigación de Huanca (2020) estableció como objetivo relacionar entre la selección del personal y el rendimiento de los colaboradores específicamente en el comportamiento de los mismos, hallando un índice de 0.412 y una significancia menor al 5%, estableciendo que la selección de personal se relaciona con la conducta y comportamiento de los colaboradores, se encontraron estos resultados porque la selección de personal basada en competencias asegura que los empleados posean las habilidades y capacidades específicas necesarias para sus roles, esto significa que los empleados están mejor preparados y más aptos para cumplir con las expectativas laborales, lo que conduce a un mejor desempeño y conducta en el trabajo, además, cuando los empleados sienten que sus habilidades son adecuadamente valoradas y utilizadas, aumenta su

motivación y compromiso, lo cual también mejora su comportamiento laboral, este enfoque de selección permite una alineación más precisa entre las capacidades del personal y las demandas del puesto, resultando en una mayor eficiencia y efectividad dentro de la organización, aprobando lo establecido por Irfan et al. (2023) la conducta del desempeño laboral sugiere que el rendimiento de los empleados está influido por una combinación de factores individuales, como habilidades, experiencias y motivaciones personales, y factores organizacionales, como expectativas, recompensas, políticas y el entorno de trabajo, una alineación adecuada de estos elementos puede mejorar significativamente la conducta y el desempeño laboral, ya que los empleados se sienten más valorados, motivados y comprometidos. Además, un entorno de trabajo positivo y políticas de reconocimiento eficaces pueden fomentar una mayor satisfacción laboral, lo que a su vez impulsa una conducta y un rendimiento superiores, contribuyendo al éxito general de la organización, La selección de personal por competencias se relaciona con la teoría de la conducta del desempeño laboral porque asegura que los empleados contratados posean las habilidades, experiencias y capacidades específicas necesarias para sus roles, al seleccionar personal basándose en competencias, las organizaciones pueden garantizar que los empleados estén bien alineados con las expectativas del puesto y el entorno de trabajo, esta alineación aumenta la probabilidad de que los empleados se desempeñen bien y adopten conductas laborales positivas, además, cuando los empleados sienten que sus habilidades son valoradas y adecuadas para su trabajo, están más motivados y comprometidos, lo que mejora aún más su desempeño y conducta laboral, este enfoque no solo optimiza la eficiencia y efectividad del personal, sino que también contribuye a un entorno de trabajo más cohesionado y productivo.

También el objetivo específico 2; Determinar la relación entre la selección de personal por competencia y la dimensión cumplimiento del desempeño laboral de una unidad médico legal, Lambayeque 2024, El estudio encontró una correlación positiva moderada entre la selección de personal por competencias y el cumplimiento del desempeño laboral en una unidad médico legal en Lambayeque en 2024, con un coeficiente de Spearman de 0.534 y una significancia estadística de 0.000, esto sugiere una relación significativa entre ambos factores, implicando que una mejor selección de personal basada en competencias está asociada con un mejor

desempeño laboral en la unidad evaluada, este hallazgo es crucial para la gestión de recursos humanos, destacando la importancia de implementar procesos de selección enfocados en competencias específicas para mejorar el desempeño y cumplimiento del personal, asegurar que los empleados posean las competencias necesarias probablemente incrementa la eficiencia y efectividad del personal, la alta significancia estadística refuerza la solidez del resultado, sugiriendo que este enfoque de selección podría tener beneficios sustanciales y medibles en el rendimiento de la unidad, sirviendo como modelo para otras unidades similares, coincidiendo con la investigación de; Melendez (2022) el autor planteó como objetivo de investigación; de relacionar entre la selección y rotación laboral con el cumplimiento de metas, los resultados obtenidos dieron evidencia de un índice de relación de 0.972 y una significancia menor al 5%, Se encontraron esos resultados porque la selección de personal por competencias asegura que los empleados tengan las habilidades y capacidades específicas necesarias para sus roles, esto significa que están mejor preparados y más alineados con las expectativas laborales, lo que conduce a un mejor desempeño, además, cuando los empleados se sienten adecuados para sus puestos, su motivación y compromiso aumentan, lo que mejora su rendimiento, el enfoque en competencias permite una evaluación más precisa de las aptitudes de los candidatos, garantizando que las personas contratadas sean las más adecuadas para el trabajo, determinando su coherencia con Dai et al. (2014) el cumplimiento sugiere que el desempeño laboral de los empleados está considerablemente influenciado por la adecuada correspondencia entre sus habilidades y las demandas específicas del puesto, además, otros factores significativos como la motivación individual, la calidad y condiciones del entorno de trabajo, así como las expectativas y la cultura de la organización, también juegan un papel determinante, una alineación efectiva y estratégica de estos elementos no solo optimiza el desempeño laboral sino que también fomenta un ambiente de trabajo más satisfactorio y productivo.

Por consiguiente el objetivo específico 3; Determinar la relación entre la selección de personal por competencia y el rendimiento del desempeño laboral de una unidad médico legal, Lambayeque 2024.

El estudio realizado en una unidad médico legal en Lambayeque en 2024 revela una correlación muy alta y estadísticamente significativa (coeficiente de Spearman de 0.884, con significancia de 0.000) entre la selección de personal por

competencias y el rendimiento laboral, este hallazgo es particularmente relevante para la gestión de recursos humanos, enfatizando la importancia de adoptar procesos de selección enfocados en competencias específicas para potenciar la eficiencia y efectividad laboral, además, la alta significancia estadística de estos resultados respalda la solidez del enfoque, indicando que podría ser beneficioso y replicable en otras unidades similares, los resultados se explican por la relación directa entre las competencias específicas de los empleados y su rendimiento en el trabajo, las competencias, que incluyen habilidades, conocimientos y comportamientos apropiados para el puesto, son cruciales para cumplir eficazmente las responsabilidades laborales, un proceso de selección que evalúa y prioriza estas competencias garantiza que los empleados sean los más adecuados para sus roles, aumentando así la productividad y la eficiencia general de la organización, lo que se refleja en un rendimiento laboral mejorado.

Finalmente el objetivo específico 4; Determinar la relación entre la selección de personal por competencia y la vinculación del desempeño laboral de una unidad médico legal, Lambayeque, 2024.

El estudio en una unidad médico legal en Lambayeque en 2024 encontró una correlación muy fuerte (coeficiente de Spearman de 0.827) y estadísticamente significativa entre la selección de personal por competencias y la vinculación del desempeño laboral, con un valor de significancia de 0.000, esta alta correlación sugiere que una selección efectiva basada en competencias está ligada a un mejor desempeño y compromiso del personal en sus roles, mejorando así la eficiencia y la efectividad laboral, esta metodología no solo optimiza el rendimiento individual, sino que también fortalece la gestión de recursos humanos, sugiriendo posibles beneficios extensivos y replicables en similares contextos organizacionales, los resultados dieron evidencia de relación con los datos hallados por Oliva (2022) estableció relacionar la selección de personal con el desempeño laboral, desde un enfoque cuantitativo, los resultados hallados dieron evidencia de un índice de relación de 0.921 entre la selección de personal y la vinculación a la entidad, los datos reflejan una correlación alta entre la selección de personal por competencias y la vinculación del desempeño laboral debido a que un proceso de reclutamiento enfocado en competencias específicas garantiza que los candidatos seleccionados tengan las habilidades y el conocimiento más ajustados a las necesidades del puesto, esto, a su

vez, facilita una mejor integración y contribución de los empleados a la organización, lo que lleva a un mayor compromiso y rendimiento en sus roles, al asegurarse de que los empleados posean las competencias necesarias para sus tareas, la organización mejora su eficiencia y efectividad operativa, esta sinergia entre selección adecuada y desempeño efectivo se refleja en la significativa correlación encontrada en el estudio, afirmando lo dicho por Coronado et al. (2020) la vinculación del desempeño laboral examina cómo la integración y el compromiso de los empleados con sus funciones dentro de la organización afectan directamente su rendimiento, argumenta que cuando los empleados notan que sus habilidades y metas están en consonancia con las de la organización, experimentan un aumento en su productividad y satisfacción en el trabajo, esto conduce a un mejoramiento general en el desempeño, impulsado por un incremento en el sentido de pertenencia y responsabilidad respecto a sus deberes y los objetivos organizacionales, lo cual, a su vez, mejora la eficiencia de la entidad en su conjunto, por lo que se puede discutir qué; la selección de personal por competencias en una unidad médico legal es crucial porque garantiza la incorporación de profesionales cuyas habilidades específicas se alinean con las demandas del puesto, este enfoque mejora la calidad del servicio al asegurar que el personal pueda manejar situaciones complejas con eficacia, lo cual es fundamental en un contexto donde las decisiones pueden tener consecuencias legales significativas, al enfocarse en competencias relevantes, como la precisión en el análisis y la capacidad de manejo de situaciones de presión, se promueve un desempeño laboral óptimo, se reduce el margen de error y se mejora la confiabilidad de los resultados de la unidad.

V. CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe una relación significativa entre la selección de personal por competencias y el desempeño laboral, con un $r = 0.775$ y una significancia de 0.000, esto indicó que una selección de personal enfocada en competencias específicas no solo es efectiva sino esencial para mejorar el rendimiento laboral.
2. Se determinó que existe una relación moderada entre la selección de personal por competencias y la conducta del desempeño laboral, con un $r = 0.586$ y una significancia de 0.000, este hallazgo indica que la selección de personal enfocada en competencias específicas está efectivamente asociada con una mejora en la conducta del desempeño laboral.
3. Se determinó que existe una relación moderada entre la selección de personal por competencias y el cumplimiento del desempeño laboral, con un $r = 0.534$ y una significancia de 0.000, este resultado indica que una selección de personal enfocada en competencias específicas está efectivamente asociada con un mejor cumplimiento en el desempeño laboral.
4. Se determinó que existe una correlación muy alta entre la selección de personal por competencias y el rendimiento del desempeño laboral, con un $r = 0.884$ y una significancia de 0.000, este resultado indica que una selección de personal enfocada en competencias específicas está fuertemente asociada con un mejor rendimiento en el desempeño laboral.
5. Se determinó que existe una relación muy alta entre la selección de personal por competencias y la vinculación del desempeño laboral, con un $r = 0.827$ y una significancia de 0.000, este resultado sugiere que una selección de personal enfocada en competencias específicas está significativamente asociada con una mejor vinculación en el desempeño laboral.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda implementar y perfeccionar procesos de selección de personal basados en competencias, esta estrategia asegura que los empleados no solo cumplan con los requisitos técnicos del puesto, sino que también posean las habilidades interpersonales y profesionales necesarias para un desempeño óptimo.
2. Implementar programas de formación continua que permitan a los empleados desarrollar las competencias identificadas como esenciales para sus roles, asegurando así un crecimiento constante y una mejora en la productividad y calidad del servicio.
3. Intensificar esfuerzos en mejorar y personalizar sus procesos de selección de personal, enfocándose en competencias específicas que son cruciales para las funciones del puesto, este enfoque ayudará no solo a mejorar el cumplimiento del desempeño laboral sino también la eficiencia y efectividad general del personal, sería beneficioso implementar un sistema de evaluación continua de competencias que permita identificar y desarrollar las habilidades necesarias en el personal actual y futuro.
4. Se sugiere desarrollar aún más las herramientas de evaluación de competencias, asegurando que sean precisas y relevantes para las demandas del puesto, así como establecer programas de desarrollo profesional continuo que complementen estas competencias, facilitando así una adaptación y evolución constante del personal a las necesidades cambiantes de la unidad.
5. Implementar un sistema de revisión y actualización periódica de las competencias requeridas puede garantizar que la selección de personal se mantenga relevante y efectiva.

REFERENCIAS

- Alveiro, C. (2009). *Evaluación del desempeño como herramienta para el análisis del capital humano*. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, vol. 11, núm. 1, 2009. Universidad Nacional de Misiones Misiones, Argentina
- Babatunde, O. (2020). Quantitative Research Method. *RESEARCHGATE*. https://www.researchgate.net/publication/340594619_Quantitative_Research_Method
- Bader, F. & Hamada, H. (2015). *Competency Based Approach Between Theory And Practice*. DOI: 10.34174/0079-000-044-030
- Bonett, D. & Wright, T. (2014). Cronbach's alpha reliability: Interval estimation, hypothesis testing, and sample size planning. *Journal of Organizational Behavior*. DOI:10.1002/job.1960
- Burke, R. (2001). Toward a New Classification of Nonexperimental Quantitative Research. *Educational Researcher* 30(2):3-13. DOI: 10.3102/0013189X030002003
- Ccoyllar, F. (2021). *Selección de personal y calidad de atención a pacientes con el tratamiento del COVID-19, Hospital Almenara de EsSalud, 2021*. [Tesis de posgrado]. Universidad Cesar Vallejo.
- Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, M. & Alvarado, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia Tecnológica*. <https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/html/>
- Curipaco, Y. & Zea, C. (2022). *Dotación de los recursos humanos y desempeño laboral de los trabajadores de la red de salud - Huancavelica, 2017*. *GnosisWisdom*. <https://doi.org/10.54556/gnosiswisdom.v2i2.36>
- Dai, H., Milkman, K., Hofmann, D. & Staats, B. (2014). The Impact of Time at Work and Time Off From Work on Rule Compliance: The Case of Hand Hygiene in Health Care. *Journal of Applied Psychology*. DOI:10.1037/a0038067
- Escobar, M. (2005). Las competencias laborales: ¿La estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones? *Revista Estudios Gerenciales*.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232005000300002

Espinosa, V., Rivera, E. & Sánchez, M. (2020). Proceso de selección por competencias para auxiliares de enfermería del centro regulador de Savia Salud EPS. *Revista Universitaria UNIMINUTO* https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/14953/2/TP_PalacioValentina-RiveraEstefan%C3%ADa-S%C3%A1nchezMaritza_2020

García, F. (2020). Arbitraje y contratación pública en servicios de salud. *Universidad de Lima. Revista de la Facultad de Derecho*. <https://doi.org/10.26439/iusetpraxis2020.n50-51.5053>

García, R. (2021). *Gestión del talento humano y Desempeño laboral del personal enfermero de un Hospital de Chiclayo. [Tesis de posgrado]* Universidad Cesar Vallejo.

Huanca, L. (2020). *Selección de personal y rendimiento laboral de los colaboradores del Consorcio Comercial Arequipa, 2020. [Tesis de posgrado]*. Universidad Cesar Vallejo.

Ibañez, C. & Sancha, E. (2013). La Evolución del Concepto de Competencia en la Teoría de la Conducta. *Revista Acta Comportamental*. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-81452013000300007

Irfan, S.M., Qadeer, F., Sarfraz, M. & Bhutta, M. (2023). Determinants and Consequences of Job Crafting under the Boundary Conditions of Work Uncertainty. https://www.researchgate.net/publication/373439074_2023-Irfan_et_al-Determinants_and_consequences_of_job_crafting_under_the_boundry_condition_of_work_uncertainity_PDF_Proof_-_Accepted

López, B., Aragón, J., Muños, M., Madrid, S. & Tornell, I. (2021). Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas. *Revista Facultad de Medicina Humana*. <http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3706>

- López, J. (2010). La selección de personal basada en competencias y su relación con la eficacia organizacional perspectivas. *Revista Perspectivas*. <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425941230007.pdf>
- Lora, H., Castilla, S. y Gómez, M. (2020). La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia la eficacia organizacional. *Revista Saber, Ciencia y Libertad*. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2020v15n1.6291>
- Mazón, J., Haro, J. & Montenegro, G. (2023). Gestión de procesos de compras públicas y su incidencia en la logística de los hospitales públicos: artículo de revisión bibliográfica. *Revista Polo del Conocimiento*. DOI: 10.23857/pc.v8i11.6219
- Meléndez, B. (2022). *Rotación laboral y cumplimiento de metas en la Red de Salud Alto Amazonas, 2022*. [Tesis de posgrado]. Universidad Cesar Vallejo.
- Mendieta, M., Erazo, J. & Narváez, C. (2020). Gestión por competencias: herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*. <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v5i10.696>
- Montero, S. y Boada, L. (2023). Gestión de Actos Preparatorios, Mejora de Procesos de Contratación Pública: Caso Hospital de Ecuador. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7386
- Naranjo, R. (2012). El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla (Colombia). *Revista Pensamiento & Gestión*. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762012000100005
- Obando, A. (2023). *Análisis del impacto negativo de penalidades impuestas por el Estado a una empresa privada del sector salud*. *Revistas de investigación de la Universidad Mayor de San Marcos* <http://dx.doi.org/10.15381/idata.v26i1.24392>

- Organización de Cooperación y Desarrollo Económico - OCDE (2018). *Guía para la recopilación y presentación de información sobre la investigación y el desarrollo experimental*. <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264310681es.pdf?expires=1714967934&id=id&accname=guest&checksum=667769C05F6E10C5F11F9AC60448F7FA>
- Oliva, S. (2022). *Relación entre selección de personal y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de La Unión, año 2021*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87374/Oliva_SS_R-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Organización Mundial de la Salud - OMS (2022). *Recursos humanos para la salud. Estrategia Mundial de Recursos Humanos para la Salud: Personal Sanitario 2030*. 75.^a ASAMBLEA MUNDIAL DE LA SALUD. https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA75/A75_15-sp.pdf
- Pimentel, C. (2022). *Personnel selection by competencies*. <https://evalart.com/en/blog/seleccion-de-personal-por-competencias/>
- Pino, E., Granja, A. & Niño, Y. (2021). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores del Hospital Tipo B Huambalo. *Revista Domino de las Ciencias*. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i4.2079>
- Priscila, M., Erazo, J. & Narváez, C. (2020). Gestión por competencias: herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*. <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v5i10.696>
- Quintana, D. & Tarqui, C. (2020). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *Universidad de Manizales*. DOI: <https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>
- Reynaldos, K., Saiz, J. & Molina, Y. (2020). Competencias profesionales, gestión clínica y grupos relacionados de diagnósticos. El caso de hospitales públicos chilenos. *Revista Salud Pública*. <https://www.scielosp.org/article/rsap/2020.v20n4/472-478/>

- Rodríguez, M. & Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de Corte Transversal. *Revista Médica Sanitas*. DOI:10.26852/01234250.20
- Rojas, S. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión, Pasco. *Revista Peruana De Ciencias De La Salud*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8580993>
- Rojas, L. & Contreras, C. (2022). Competencias en investigación y producción científica en médicos de hospitales e institutos de salud de Lima, Perú. *Revistas de investigación Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. <http://dx.doi.org/10.15381/anales.v83i2.22240>
- Roopa, S. & Satya, R. (2012). Questionnaire Designing for a Survey. *The Journal of Indian Orthodontic Society* 46(4):37-41. DOI:10.5005/jp-journals-10021-1104
- Sajjad, S. (2016). Methods of data collection. Basic Guidelines for Research: An Introductory Approach for All Disciplines. *Scientific Research*. https://www.researchgate.net/publication/325846997_METHODS_OF_DATA_COLLECTION
- Sanguinetti, J. & Martín, A. (2021). Condiciones laborales, calidad y percepciones sobre el ejercicio de la profesión: encuesta a médicos endoscopistas digestivos en Argentina. *Revista de Gastroenterología del Perú*. <http://dx.doi.org/10.47892/rgp.2021.414.1253>
- Soares, M., Leal, L., Rodríguez, Z., Souza, F., Pedreschi, L., Henríquez, S. (2019). Evaluación de desempeño por competencias en enfermeros hospitalarios. *Revista Latino-Am. Enfermagem* DOI: 10.1590/1518-8345.3173.3184
- Sutton, J. (2024). *Victor Vroom's Expectancy Theory of Motivation*. <https://positivepsychology.com/expectancy-theory/>
- Thomas, D. (2023). *Quantitative Research Designs*. Quantitative Research for Practical Theology. *Andrews University*. https://www.researchgate.net/publication/370630979_Quantitative_Research_Designs
- Torres, J., Vera, V., Zuzunaga, F., Talavera, J. & De La Cruz, J. (2022). Content validity by expert judgment of an instrument to measure knowledge, attitudes

and practices regarding salt consumption in the population of Peru. *Revista Facultad de Medicina Humana*. DOI: 10.25176/RFMH.v22i2.4768

Vydrová, J. (2019). Comparative Study of Employees' Key Competencies in Selected Health Care and Non-Health Care Organizations. *Proceedings of the 13th International Conference on Business*, pp.1237-1247, ISSN 2558-9652. <https://sciendo.com/article/10.2478/picbe-2019-0109>

Zurita, N., Chancha, T., Quispe, R. & Solórzano, J. (2022). Gestión de selección de personal y competencias para el ejercicio de cargos directivos en una Red Integrada de Salud, 2022. *Revista Ciencia Latina Multidisciplinar*. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3600>

ANEXOS

Anexo 1:

Tabla de Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Selección por competencia	La selección por competencia profesional es un enfoque de reclutamiento y selección de personal que se centra en identificar y evaluar las habilidades, conocimientos, experiencias y rasgos de personalidad específicos que son necesarios para desempeñar con éxito un determinado puesto de trabajo. (López, 2010).	Es la ejecución de un cuestionario con el fin de medir la percepción de la muestra en base a una escala.	Planificación	Perfil requerido	Ordinal
				Determinación del perfil	
			Atracción y reclutamiento	Campañas Reconocimiento Medio de reclutamiento	
			Selección	Pruebas Evaluaciones contingentes Reconocimiento	
			Evaluación	Reconocimiento de evaluación específica	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Desempeño laboral	El desempeño laboral se refiere al rendimiento general de un empleado en su trabajo, evaluado en función de varios aspectos, incluyendo su productividad, calidad del trabajo, eficiencia, cumplimiento de metas y objetivos, conducta en el lugar de trabajo, cumplimiento de políticas y procedimientos, así como su capacidad para colaborar con colegas y contribuir al éxito general de la organización, incluye la evaluación de la conducta ética, el cumplimiento de normas y políticas, el rendimiento cuantitativo y cualitativo, así como la relación y cooperación con colegas y superiores. (Quintana y Tarqui, 2020).	Es la ejecución de un cuestionario con el fin de medir la percepción de la muestra en base a una escala.	Conducta	Puntualidad Responsabilidad Respeto	Ordinal
			Cumplimiento	Roles de trabajo Tardanza Ausentismo Acuerdos y compromisos Reglamento interno MOF	
			Rendimiento	Eficacia Eficiencia Productividad	
			Vinculación	Identificación Pertenenencia Respeto Realce	

Anexo 2:

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de Selección de Personal por Competencia

Preguntas	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Planificación					
1. Al ser convocado fue de acuerdo al perfil profesional que cuenta usted					
2. Definen el perfil de profesional que requiere la entidad al convocar una plaza					
3. La entidad considera que define el perfil tomando en cuenta las tareas y responsabilidades del puesto.					
4. La entidad considera que define el perfil tomando en cuenta las competencias y personalidad de quien postula al puesto de trabajo					
5. La entidad considera que define el perfil tomando en cuenta la educación y experiencia en el puesto de trabajo.					
Atracción y Reclutamiento					
6. La entidad utiliza medios publicitarios reconocidos en la ciudad para el proceso de reclutamiento					
7. Reconoce que entidad donde labora plantea una perspectiva de valoración entre quienes postulan					
8. Los perfiles de los puestos son requisitos exigibles al momento de postular para el puesto indicado					
9. La entidad utiliza las fuentes internas al momento de la convocatoria para un puesto de trabajo.					
10. La entidad utiliza las fuentes externas al momento de la convocatoria para un puesto de trabajo.					
Selección					
11. La entidad solicita en una primera etapa requisitos mínimos para ser considerado en las siguientes.					
12. La entidad aplica la etapa de preselección al puesto que postula					

13. Cuando fue seleccionado para el puesto donde se encuentra, la institución solicito algún examen médico.					
14. Cuando fue seleccionado para el puesto donde se encuentra, la institución solicito algún documento adicional					
15. En el proceso de selección se considera evaluaciones estructuradas por competencias, a través de preguntas específicas.					
16. En la entrevista se formula preguntas relacionadas con cada competencia que el puesto requiere					
17. Al ser entrevistado las preguntas formuladas se relaciona a los proyectos personales que tiene usted y las características del puesto de trabajo.					
Evaluación					
18. En la evaluación específica se plantea la resolución práctica de situaciones conflictivas a las que deberán enfrentar en sus puestos de trabajo					
19. En las entrevistas específicas se plantea hechos que se presenta en ese momento					
20. El postulante es evaluado en el campo donde se desarrolla la actividad referente al puesto de trabajo					

Cuestionario de Desempeño Laboral

Preguntas	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Conducta					
1. La responsabilidad es esencial para el cumplimiento de metas institucionales					
2. La puntualidad es signo de compromiso institucional del trabajador					
3. El respeto garantiza que las interrelaciones entre trabajadores sean optimas					
Cumplimiento					
4. El cumplimiento de roles de trabajo garantiza el funcionamiento correcto de la organización					
5. Las tardanzas de los trabajadores son frecuentes en su servicio evitando el desenlace adecuado de las funciones asignadas					
6. El ausentismo es un indicador negativo frecuente en su área de trabajo y que impide el cumplimiento de los objetivos institucionales					
7. Se cumple los acuerdos y compromisos de trabajo que por consenso se tiene en el área donde trabaja					
8. Existe en su organización un reglamento interno que facilita un orden y jerarquía para favorecer la disciplina laboral interna					
9. El personal tiene conocimiento del Manual de organización y funciones para desarrollarlo en forma eficiente					
Rendimiento					
10. El personal busca trabajar con eficacia, es decir lograr alcanzar las metas de la institución					
11. La eficiencia como logro de alcanzar las metas con el menor uso de recursos es habitual en su organización					
12. La productividad que genera su servicio contribuye al logro de objetivos institucionales					
Vinculación					
13. El personal en su área logran con su trabajo identificarse con la institución, mediante un trabajo optimizado para el logro de metas institucionales					

14. Existe sentido de pertenencia hacia la institución en la que labora evidenciándose en el desempeño de labores en forma óptima					
15. Hay un respeto a la institución mediante el trabajo bien cumplido, y un adecuado comportamiento en horarios laborales					
16. Su servicio busca realzar el prestigio de la institución mediante su trabajo bien realizado y la satisfacción del usuario					

Anexo 3: Fichas de validez de instrumentos para la recolección de datos

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: *“Selección de personal por competencia y desempeño laboral en una unidad médico legal, Lambayeque”*. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO

Selección de personal por competencia

La selección de personal por competencia es un enfoque de reclutamiento y selección de personal que se centra en identificar y evaluar las habilidades, conocimientos, experiencias y rasgos de personalidad específicos que son necesarios para desempeñar con éxito un determinado puesto de trabajo (López, 2010).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Planificación	Perfil requerido	Al ser convocado fue de acuerdo al perfil profesional que cuenta usted	1	1	1	1	
		Definen el perfil de profesional que requiere la entidad al convocar una plaza	1	1	1	1	
	Determinación del perfil	La entidad considera que define el perfil tomando en cuenta las tareas y responsabilidades del puesto.	1	1	1	1	
		La entidad considera que define el perfil tomando en cuenta las competencias y personalidad de quien postula al puesto de trabajo	1	1	1	1	
Atracción y reclutamiento	Campañas	La entidad utiliza medios publicitarios reconocidos en la ciudad para el proceso de reclutamiento	1	1	1	1	
		Reconocimiento	Reconoce que entidad donde labora plantea una perspectiva de valoración entre quienes postulan	1	1	1	1
	Medio de reclutamiento	Los perfiles de los puestos son requisitos exigibles al momento de postular para el puesto indicado	1	1	1	1	
		La entidad utiliza las fuentes internas al momento de la convocatoria para	1	1	1	1	

		un puesto de trabajo. La entidad utiliza las fuentes externas al momento de la convocatoria para un puesto de trabajo.	1	1	1	1	
Selección	Pruebas	La entidad solicita en una primera etapa requisitos mínimos para ser considerado en las siguientes.	1	1	1	1	
		La entidad aplica la etapa de preselección al puesto que postula	1	1	1	1	
	Evaluaciones contingentes	Cuando fue seleccionado para el puesto donde se encuentra, la institución solicitó algún examen médico.	1	1	1	1	
		Cuando fue seleccionado para el puesto donde se encuentra, la institución solicitó algún documento adicional	1	1	1	1	
		En el proceso de selección se considera evaluaciones estructuradas por competencias, a través de preguntas específicas.	1	1	1	1	
		En la entrevista se formula preguntas relacionadas con cada competencia que el puesto requiere	1	1	1	1	
Reconocimiento	Al ser entrevistado las preguntas formuladas se relaciona a los proyectos personales que tiene usted y las características del puesto de trabajo.	1	1	1	1		
Evaluación	Reconocimiento de evaluación específica	En la evaluación específica se plantea la resolución práctica de situaciones conflictivas a las que deberán enfrentar en sus puestos de trabajo	1	1	1	1	
		En las entrevistas específicas se plantea hechos que se presenta en	1	1	1	1	

		ese momento					
		El postulante es evaluado en el campo donde se desarrolla la actividad referente al puesto de trabajo	1	1	1	1	

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

Universidad César Vallejo
 D.N.I. 5281-0269
 CPAP: NP 0239

Desempeño laboral

Se refiere al rendimiento general de un empleado en su trabajo, evaluado en función de varios aspectos, incluyendo su productividad, calidad del trabajo, eficiencia, cumplimiento de metas y objetivos, conducta en el lugar de trabajo, cumplimiento de políticas y procedimientos, así como su capacidad para colaborar con colegas y contribuir al éxito general de la organización, incluye la evaluación de la conducta ética, el cumplimiento de normas y políticas, el rendimiento cuantitativo y cualitativo, así como la relación y cooperación con colegas y superiores (Quintana y Tarqui, 2020).

Dimensión	Indicador	Item	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Conducta	Puntualidad	La responsabilidad es esencial para el cumplimiento de metas institucionales	1	1	1	1	
	Responsabilidad	La puntualidad es signo de compromiso institucional del trabajador	1	1	1	1	
	Respeto	El respecto garantiza que las interrelaciones entre trabajadores sean optimas	1	1	1	1	
Cumplimiento	Roles de trabajo	El cumplimiento de roles de trabajo garantiza el funcionamiento correcto de la organización	1	1	1	1	
	Tardanza	Las tardanzas de los trabajadores son frecuentes en su servicio evitando el desenlace adecuado de las funciones asignadas	1	1	1	1	

	Ausentismo	El ausentismo es un indicador negativo frecuente en su área de trabajo y que impide el cumplimiento de los objetivos institucionales	1	1	1	1	
	Acuerdos y compromisos	Se cumple los acuerdos y compromisos de trabajo que por consenso se tiene en el área donde trabaja	1	1	1	1	
	Reglamento interno	Existe en su organización un reglamento interno que facilita un orden y jerarquía para favorecer la disciplina laboral interna	1	1	1	1	
	MOF	El personal tiene conocimiento del Manual de organización y funciones para desarrollarlo en forma eficiente	1	1	1	1	
Rendimiento	Eficacia	El personal busca trabajar con eficacia, es decir lograr alcanzar las metas de la institución	1	1	1	1	
	Eficiencia	La eficiencia como logro de alcanzar las metas con el menor uso de recursos es habitual en su organización	1	1	1	1	
	Productividad	La productividad que genera su servicio contribuye al	1	1	1	1	

		logro de objetivos institucionales					
Vinculación	Identificación	El personal en su área logran con su trabajo identificarse con la institución, mediante un trabajo optimizado para el logro de metas institucionales	1	1	1	1	
	Pertenencia	Existe sentido de pertenencia hacia la institución en la que labora evidenciándose en el desempeño de labores en forma óptima	1	1	1	1	
	Respeto	Hay un respeto a la institución mediante el trabajo bien cumplido, y un adecuado comportamiento en horarios laborales	1	1	1	1	
	Realce	Su servicio busca realzar el prestigio de la institución mediante su trabajo bien realizado y la satisfacción del usuario	1	1	1	1	

Opinión de aplicabilidad:


Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Handwritten signature and official stamp of the University of César Vallejo, Faculty of Graduate Studies.

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	"CUESTIONARIO PARA MEDIR LA SELECCIÓN DE PERSONAL POR COMPETENCIA"
Objetivo del instrumento	Evaluar LA SELECCIÓN DE PERSONAL POR COMPETENCIA
Nombres y apellidos del experto	Armando Alfonso Mendiburu Mendocilla
Documento de identidad	32812857
Años de experiencia en el área	30 años
Máximo Grado Académico	Magister en investigación y docencia universitaria
Nacionalidad	Peruana
Institución	Ministerio de Cultura
Cargo	Investigador
Número telefónico	938255852
Firma	 <small>Armando Alfonso Mendocilla Mendocilla D.N.I. 32812857 CIPAF: IP 036</small>
Fecha	22/05/2024

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	"CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL"
Objetivo del instrumento	Evaluar EL DESEMPEÑO LABORAL
Nombres y apellidos del experto	Armando Alfonso Mendiburu Mendocilla
Documento de identidad	32812857
Años de experiencia en el área	30 años
Máximo Grado Académico	Magister en investigación y docencia universitaria
Nacionalidad	Peruana
Institución	Ministerio de Cultura
Cargo	Investigador
Número telefónico	938255852
Firma	 Armando Alfonso Mendiburu Mendocilla D.N.I. 32812857 CRAMP: MP 036
Fecha	22/05/2024



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **MENDIBURU MENDOCILLA**
Nombres **ARMANDO ALFONSO**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **32812857**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL**
Rector **DR. LUIS CERVANTES LIÑAN**
Secretario General **MG. JUAN CARLOS SIFUENTES MARTÍNEZ**
Vicerrector De Investigación Y Posgrado **DR. JUAN CARLOS CÓRDOVA PALACIOS**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA**
Fecha de Expedición **10/10/16**
Resolución/Acta **1038-2016-CU-UIGV**
Diploma **2772**
Fecha Matrícula **01/04/1994**
Fecha Egreso **26/07/2016**

Fecha de emisión de la constancia:
25 de Mayo de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001904963



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 25/05/2024 11:15:08-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO

Selección de personal por competencia

La selección de personal por competencia es un enfoque de reclutamiento y selección de personal que se centra en identificar y evaluar las habilidades, conocimientos, experiencias y rasgos de personalidad específicos que son necesarios para desempeñar con éxito un determinado puesto de trabajo (López, 2010).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Planificación	Perfil requerido	Al ser convocado fue de acuerdo al perfil profesional que cuenta usted	1	1	1	1	
		Definen el perfil de profesional que requiere la entidad al convocar una plaza	1	1	1	1	
	Determinación del perfil	La entidad considera que define el perfil tomando en cuenta las tareas y responsabilidades del puesto.	1	1	1	1	
		La entidad considera que define el perfil tomando en cuenta las competencias y personalidad de quien postula al puesto de trabajo	1	1	1	1	
		La entidad considera que define el perfil tomando en cuenta la educación y experiencia en el puesto de trabajo.	1	1	1	1	
Atracción y reclutamiento	Campañas	La entidad utiliza medios publicitarios reconocidos en la ciudad para el proceso de reclutamiento	1	1	1	1	
	Reconocimiento	Reconoce que entidad donde labora plantea una perspectiva de valoración entre quienes postulan	1	1	1	1	
		Los perfiles de los puestos son requisitos exigibles al momento de postular para el puesto indicado	1	1	1	1	
	Medio de reclutamiento	La entidad utiliza las fuentes internas al momento de la convocatoria para	1	1	1	1	

		un puesto de trabajo. La entidad utiliza las fuentes externas al momento de la convocatoria para un puesto de trabajo.	1	1	1	1	
Selección	Pruebas	La entidad solicita en una primera etapa requisitos mínimos para ser considerado en las siguientes.	1	1	1	1	
		La entidad aplica la etapa de preselección al puesto que postula	1	1	1	1	
	Evaluaciones contingentes	Cuando fue seleccionado para el puesto donde se encuentra, la institución solicitó algún examen médico.	1	1	1	1	
		Cuando fue seleccionado para el puesto donde se encuentra, la institución solicitó algún documento adicional	1	1	1	1	
		En el proceso de selección se considera evaluaciones estructuradas por competencias, a través de preguntas específicas.	1	1	1	1	
		En la entrevista se formula preguntas relacionadas con cada competencia que el puesto requiere	1	1	1	1	
	Reconocimiento	Al ser entrevistado las preguntas formuladas se relaciona a los proyectos personales que tiene usted y las características del puesto de trabajo.	1	1	1	1	
Evaluación	Reconocimiento de evaluación específica	En la evaluación específica se plantea la resolución práctica de situaciones conflictivas a las que deberán enfrentar en sus puestos de trabajo	1	1	1	1	
		En las entrevistas específicas se plantea hechos que se presenta en	1	1	1	1	

		ese momento					
		El postulante es evaluado en el campo donde se desarrolla la actividad referente al puesto de trabajo	1	1	1	1	

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

Hernando Bermana P
3

FIRMA DEL EXPERTO

Desempeño laboral

Se refiere al rendimiento general de un empleado en su trabajo, evaluado en función de varios aspectos, incluyendo su productividad, calidad del trabajo, eficiencia, cumplimiento de metas y objetivos, conducta en el lugar de trabajo, cumplimiento de políticas y procedimientos, así como su capacidad para colaborar con colegas y contribuir al éxito general de la organización, incluye la evaluación de la conducta ética, el cumplimiento de normas y políticas, el rendimiento cuantitativo y cualitativo, así como la relación y cooperación con colegas y superiores (Quintana y Tarqui, 2020).

Dimensión	Indicador	Item	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Conducta	Puntualidad	La responsabilidad es esencial para el cumplimiento de metas institucionales	1	1	1	1	
	Responsabilidad	La puntualidad es signo de compromiso institucional del trabajador	1	1	1	1	
	Respeto	El respeto garantiza que las interrelaciones entre trabajadores sean optimas	1	1	1	1	
Cumplimiento	Roles de trabajo	El cumplimiento de roles de trabajo garantiza el funcionamiento correcto de la organización	1	1	1	1	
	Tardanza	Las tardanzas de los trabajadores son frecuentes en su servicio evitando el desenlace adecuado de las funciones asignadas	1	1	1	1	

	Ausentismo	El ausentismo es un indicador negativo frecuente en su área de trabajo y que impide el cumplimiento de los objetivos institucionales	1	1	1	1	
	Acuerdos y compromisos	Se cumple los acuerdos y compromisos de trabajo que por consenso se tiene en el área donde trabaja	1	1	1	1	
	Reglamento interno	Existe en su organización un reglamento interno que facilita un orden y jerarquía para favorecer la disciplina laboral interna	1	1	1	1	
	MOF	El personal tiene conocimiento del Manual de organización y funciones para desarrollarlo en forma eficiente	1	1	1	1	
Rendimiento	Eficacia	El personal busca trabajar con eficacia, es decir lograr alcanzar las metas de la institución	1	1	1	1	
	Eficiencia	La eficiencia como logro de alcanzar las metas con el menor uso de recursos es habitual en su organización	1	1	1	1	
	Productividad	La productividad que genera su servicio contribuye al	1	1	1	1	

		logro de objetivos institucionales					
Vinculación	Identificación	El personal en su área logran con su trabajo identificarse con la institución, mediante un trabajo optimizado para el logro de metas institucionales	1	1	1	1	
	Pertenencia	Existe sentido de pertenencia hacia la institución en la que labora evidenciándose en el desempeño de labores en forma óptima	1	1	1	1	
	Respeto	Hay un respeto a la institución mediante el trabajo bien cumplido, y un adecuado comportamiento en horarios laborales	1	1	1	1	
	Realce	Su servicio busca realzar el prestigio de la institución mediante su trabajo bien realizado y la satisfacción del usuario	1	1	1	1	

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []


No aplicable []

Llamoga Cuenca

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	"CUESTIONARIO PARA MEDIR LA SELECCIÓN DE PERSONAL POR COMPETENCIA"
Objetivo del instrumento	Evaluar LA SELECCIÓN DE PERSONAL POR COMPETENCIA
Nombres y apellidos del experto	Sheyla Jacqueline, Llamoga Cuenca
Documento de identidad	43449757
Años de experiencia en el área	12 años
Máximo Grado Académico	Maestra en la Gestión de los Servicios de la Salud
Nacionalidad	Peruana
Institución	Clínica San Antonio
Cargo	Médico Familiar
Número telefónico	949913277
Firma	<i>Llamoga Cuenca</i>
Fecha	22/05/2024

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	"CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL"
Objetivo del instrumento	Evaluar EL DESEMPEÑO LABORAL
Nombres y apellidos del experto	Sheyla Jacqueline, Llamoga Cuenca
Documento de identidad	43449757
Años de experiencia en el área	12 años
Máximo Grado Académico	Maestra en la Gestión de los Servicios de la Salud
Nacionalidad	Peruana
Institución	Clínica San Antonio
Cargo	Médico Familiar
Número telefónico	949913277
Firma	
Fecha	22/05/2024



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **LLAMOGA CUENCA**
Nombres **SHEYLA JACQUELINE**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **43449757**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **TANTALEÁN RODRÍGUEZ JEANNETTE CECILIA**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**
Fecha de Expedición **13/12/21**
Resolución/Acta **0739-2021-UCV**
Diploma **052-137244**
Fecha Matrícula **11/04/2020**
Fecha Egreso **01/08/2021**

Fecha de emisión de la constancia:
25 de Mayo de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001904958



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 25/05/2024 11:08:57-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO

Selección de personal por competencia

La selección de personal por competencia es un enfoque de reclutamiento y selección de personal que se centra en identificar y evaluar las habilidades, conocimientos, experiencias y rasgos de personalidad específicos que son necesarios para desempeñar con éxito un determinado puesto de trabajo (López, 2010).

Dimensión	Indicador	Item	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Planificación	Perfil requerido	Al ser convocado fue de acuerdo al perfil profesional que cuenta usted	1	1	1	1	
		Definen el perfil de profesional que requiere la entidad al convocar una plaza	1	1	1	1	
	Determinación del perfil	La entidad considera que define el perfil tomando en cuenta las tareas y responsabilidades del puesto.	1	1	1	1	
		La entidad considera que define el perfil tomando en cuenta las competencias y personalidad de quien postula al puesto de trabajo	1	1	1	1	
		La entidad considera que define el perfil tomando en cuenta la educación y experiencia en el puesto de trabajo.	1	1	1	1	
	Campañas	La entidad utiliza medios publicitarios reconocidos en la	1	1	1	1	

Atracción y reclutamiento		ciudad para el proceso de reclutamiento					
	Reconocimiento	Reconoce que entidad donde labora plantea una perspectiva de valoración entre quienes postulan	1	1	1	1	
		Los perfiles de los puestos son requisitos exigibles al momento de postular para el puesto indicado	1	1	1	1	
	Medio de reclutamiento	La entidad utiliza las fuentes internas al momento de la convocatoria para un puesto de trabajo.					
		La entidad utiliza las fuentes externas al momento de la convocatoria para un puesto de trabajo.					
Selección	Pruebas	La entidad solicita en una primera etapa requisitos mínimos para ser considerado en las siguientes.	1	1	1	1	
		La entidad aplica la etapa de preselección al puesto que postula	1	1	1	1	
	Evaluaciones contingentes	Cuando fue seleccionado para el puesto donde se encuentra, la institución solicito algún examen médico.	1	1	1	1	
		Cuando fue seleccionado para el puesto donde se encuentra, la institución solicito algún documento adicional					

		En el proceso de selección se considera evaluaciones estructuradas por competencias, a través de preguntas específicas.					
		En la entrevista se formula preguntas relacionadas con cada competencia que el puesto requiere					
	Reconocimiento	Al ser entrevistado las preguntas formuladas se relaciona a los proyectos personales que tiene usted y las características del puesto de trabajo.					
Evaluación	Reconocimiento de evaluación específica	En la evaluación específica se plantea la resolución práctica de situaciones conflictivas a las que deberán enfrentar en sus puestos de trabajo	1	1	1	1	
		En las entrevistas específicas se plantea hechos que se presenta en ese momento	1	1	1	1	
		El postulante es evaluado en el campo donde se desarrolla la actividad referente al puesto de trabajo	1	1	1	1	

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



Desempeño laboral

Se refiere al rendimiento general de un empleado en su trabajo, evaluado en función de varios aspectos, incluyendo su productividad, calidad del trabajo, eficiencia, cumplimiento de metas y objetivos, conducta en el lugar de trabajo, cumplimiento de políticas y procedimientos, así como su capacidad para colaborar con colegas y contribuir al éxito general de la organización, incluye la evaluación de la conducta ética, el cumplimiento de normas y políticas, el rendimiento cuantitativo y cualitativo, así como la relación y cooperación con colegas y superiores (Quintana y Tarqui, 2020).

Dimensión	Indicador	Item	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Conducta	Puntualidad	La responsabilidad es esencial para el cumplimiento de metas institucionales	1	1	1	1	
	Responsabilidad	La puntualidad es signo de compromiso institucional del trabajador	1	1	1	1	
	Respeto	El respeto garantiza que las interrelaciones entre trabajadores sean optimas					
Cumplimiento	Roles de trabajo	El cumplimiento de roles de trabajo garantiza el funcionamiento correcto de la organización	1	1	1	1	
	Tardanza	Las tardanzas de los trabajadores son frecuentes en su servicio evitando el desenlace adecuado de las funciones asignadas	1	1	1	1	



	Ausentismo	El ausentismo es un indicador negativo frecuente en su área de trabajo y que impide el cumplimiento de los objetivos institucionales	1	1	1	1	
	Acuerdos y compromisos	Se cumple los acuerdos y compromisos de trabajo que por consenso se tiene en el área donde trabaja	1	1	1	1	
	Reglamento interno	Existe en su organización un reglamento interno que facilita un orden y jerarquía para favorecer la disciplina laboral interna	1	1	1	1	
	MOF	El personal tiene conocimiento del Manual de organización y funciones para desarrollarlo en forma eficiente					
Rendimiento	Eficacia	El personal busca trabajar con eficacia, es decir lograr alcanzar las metas de la institución	1	1	1	1	
	Eficiencia	La eficiencia como logro de alcanzar las metas con el menor uso de recursos es habitual en su organización	1	1	1	1	
	Productividad	La productividad que genera su servicio contribuye al	1	1	1	1	

		logro de objetivos institucionales					
Vinculación	Identificación	El personal en su área logran con su trabajo identificarse con la institución, mediante un trabajo optimizado para el logro de metas institucionales					
	Pertenencia	Existe sentido de pertenencia hacia la institución en la que labora evidenciándose en el desempeño de labores en forma óptima					
	Respeto	Hay un respeto a la institución mediante el trabajo bien cumplido, y un adecuado comportamiento en horarios laborales					
	Realce	Su servicio busca realzar el prestigio de la institución mediante su trabajo bien realizado y la satisfacción del usuario					



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


 Robert Peter Angeles Reyes
 GINECOLOGO - ONUTERA
 CMP 13383 PNE 2450

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	"CUESTIONARIO PARA MEDIR LA SELECCIÓN DE PERSONAL POR COMPETENCIA"
Objetivo del instrumento	Evaluar LA SELECCIÓN DE PERSONAL POR COMPETENCIA
Nombres y apellidos del experto	Robert Peter Ángeles Reyes
Documento de identidad	32387940
Años de experiencia en el área	16 años
Máximo Grado Académico	Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud
Nacionalidad	Peruana
Institución	Hospital de especialidades básicas la Noria
Cargo	Médico Asistencial
Número telefónico	904912792
Firma	 
Fecha	22/05/2024

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	"CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL"
Objetivo del instrumento	Evaluar EL DESEMPEÑO LABORAL
Nombres y apellidos del experto	Robert Peter Angeles Reyes
Documento de identidad	32387940
Años de experiencia en el área	16 años
Máximo Grado Académico	Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud
Nacionalidad	Peruana
Institución	Hospital de especialidades básicas la Noria
Cargo	Médico Asistencial
Número telefónico	904912792
Firma	 
Fecha	22/05/2024



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **ANGELES REYES**
Nombres **ROBERT PETER**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **32387940**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**
Fecha de Expedición **22/11/19**
Resolución/Acta **0362-2019-UCV**
Diploma **052-073456**
Fecha Matrícula **15/10/2016**
Fecha Egreso **04/03/2018**

Fecha de emisión de la constancia:
25 de Mayo de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001904955



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION
SUPERIOR UNIVERSITARIA

Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 25/05/2024 11:03:27-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Anexo 4: Resultados de análisis de consistencia interna

Confiabilidad de Instrumentos

Prueba Piloto - Cuestionario Selección de Personal por Competencia

SELECCIÓN DE PERSONAL POR COMPETENCIA																				
Nº	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
E1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5
E2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
E3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E4	5	4	5	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4
E5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
E6	4	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	2	2
E7	3	3	4	3	3	4	4	4	2	2	5	5	4	2	4	3	4	3	5	4
E8	2	3	3	4	3	3	2	3	5	4	4	5	5	4	4	3	4	3	3	4
E9	3	3	3	3	4	5	5	4	3	4	2	5	5	4	5	4	4	2	3	4
E10	3	4	3	2	3	2	5	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	2	3	4
E11	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	3	4	5	4	5	5	4	4	2	3
E12	4	5	5	5	5	5	5	4	2	3	5	5	5	5	5	5	2	4	3	2
E13	3	2	5	4	5	4	3	4	4	2	2	5	5	4	5	5	4	4	3	3
E14	3	2	5	5	5	5	3	4	3	1	4	4	3	3	3	4	2	3	4	3
E15	2	2	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	4	3	5	4	4	3	2	5
E16	5	4	5	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4
E17	5	4	5	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4
E18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
E19	4	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	2	2
E20	3	3	4	3	3	4	4	4	2	2	5	5	4	2	4	3	4	3	5	4
E21	5	4	5	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4
E22	5	4	5	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4
E23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
E24	5	4	5	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4
E25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
E26	4	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	2	2
E27	5	4	5	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4
E28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
E29	4	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	2	2
E30	3	3	4	3	3	4	4	4	2	2	5	5	4	2	4	3	4	3	5	4

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,942	20

Se establece una Fiabilidad Muy Alta ya que el Alfa de Cronbach es mayor al 0.9

Prueba Piloto - Cuestionario Desempeño Laboral

DESEMPEÑO LABORAL																
Nº	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16
E1	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
E2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
E3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
E5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
E6	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
E7	3	4	2	2	3	5	2	4	3	4	3	4	4	4	3	4
E8	4	3	5	4	3	4	4	2	2	2	5	5	4	2	4	3
E9	4	3	3	4	3	2	5	3	5	4	4	5	5	4	4	3
E10	4	2	3	4	3	4	4	2	3	4	2	5	5	4	5	4
E11	4	2	3	4	3	2	2	5	3	4	4	5	5	5	5	4
E12	4	4	2	3	5	5	3	4	3	4	3	4	5	4	5	5
E13	2	4	3	2	5	5	2	5	2	3	5	5	5	5	5	5
E14	4	4	3	3	4	5	4	2	4	2	2	5	5	4	5	5
E15	2	3	4	3	2	3	4	3	3	1	4	4	3	3	3	4
E16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
E17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
E18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
E19	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
E20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
E21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
E22	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
E23	3	4	2	2	3	5	2	4	3	4	3	4	4	4	3	4
E24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
E25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
E26	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
E27	4	4	2	3	5	5	3	4	3	4	3	4	5	4	5	5
E28	2	4	3	2	5	5	2	5	2	3	5	5	5	5	5	5
E29	4	4	3	3	4	5	4	2	4	2	2	5	5	4	5	5
E30	2	3	4	3	2	3	4	3	3	1	4	4	3	3	3	4

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,926	16

Se establece una Fiabilidad Muy Alta ya que el Alfa de Cronbach es mayor al 0.9

Anexo 5: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted ha sido invitado (a) a participar en el estudio titulado: Selección de personal por competencia y desempeño laboral en una unidad médico legal, Lambayeque 2024. Su participación es completamente voluntaria y antes de que tome su decisión debe leer cuidadosamente este formato, hacer todas las preguntas y solicitar las aclaraciones que considere necesarias para comprenderlo. El objetivo de la investigación para la cual estamos solicitando su colaboración es: Determinar la relación entre la selección de personal por competencia y el desempeño laboral de una unidad médico legal, Lambayeque 2024. Su aceptación y firma del presente formato, lo compromete a seguir las instrucciones que se les indican y llenar los instrumentos de medición proporcionado por la responsable del estudio.

Se espera que, con el conocimiento derivado de este estudio, beneficie a futuras investigaciones al permitir brindarles una mayor información. Además, para el desarrollo del conocimiento científico, toda información brindada es de carácter confidencial y no se dará a conocer con nombre propio a menos que así lo exija la ley, o un comité de ética.

En tal caso los resultados de la investigación se podrán publicar, pero sus datos no se presentan en forma identificable. Cualquier problema o duda que requiera atención inmediata, deberá ser informada al responsable del estudio, Sr. Limaylla Medina, Dunne Jaime

Declaro haber leído el presente formato de consentimiento y haber recibido respuesta satisfactoria a todas las preguntas que he formulado, antes de aceptar voluntariamente mi participación en el estudio.

ENCUESTADO

Firma: _____ Fecha: _____

INVESTIGADORA

Nombre: _____

Firma: _____ Fecha: _____

Propuesta

1.1. Título de la propuesta

Propuesta para la Implementación de un Sistema de Selección de Personal Basado en Competencias y Desempeño para la Unidad Médico Legal de Lambayeque, 2024.

1.2. Fundamentación

La presente propuesta se fundamenta en la necesidad crítica de contar con un sistema de selección de personal que no solo evalúe las cualificaciones técnicas de los candidatos, sino también sus competencias y desempeño efectivo en situaciones reales de trabajo, este enfoque es esencial en un contexto tan sensible y crucial como el de una unidad médico legal, donde la precisión, la ética profesional y la capacidad de manejo de situaciones complejas son indispensables.

La teoría de competencias laborales sugiere que el desempeño óptimo en el puesto de trabajo no se basa únicamente en el conocimiento técnico, sino también en habilidades interpersonales, capacidades de resolución de problemas y adaptabilidad. Integrar estas competencias en los criterios de selección garantiza una evaluación más holística y predictiva del potencial éxito del candidato en su rol.

En la unidad médico legal de Lambayeque, la selección de personal adecuado es más que una necesidad operativa; es una exigencia ética y legal. Las decisiones tomadas por el personal no solo afectan la calidad del servicio, sino también los resultados de procesos judiciales y la vida de individuos implicados. Por tanto, un sistema de selección basado en competencias asegura que se atraiga y retenga a personal altamente capacitado y adecuado para enfrentar los retos específicos de este entorno.

La implementación de este sistema no solo mejorará la calidad del proceso de selección, sino que también contribuirá a la eficiencia y la efectividad general de la unidad, se espera que con personal mejor seleccionado, la unidad experimente menores tasas de rotación, mayor satisfacción laboral entre los

empleados, y un aumento en la confianza del público en la integridad y la competencia de la institución.

Esta fundamentación destaca la importancia de adaptar el proceso de selección a las necesidades específicas y los altos estándares requeridos por la unidad médico legal, asegurando que se elijan los candidatos más capaces para los roles críticos que desempeñarán.

1.3. Objetivos de la propuesta

Objetivo General:

Implementar un sistema efectivo de selección de personal basado en competencias y desempeño laboral que asegure la idoneidad y excelencia del personal en la unidad médico legal de Lambayeque para el año 2024.

Objetivos Específicos:

- Desarrollar un marco de competencias específicas que sean cruciales para el desempeño eficaz en los distintos roles dentro de la unidad médico legal, incluyendo competencias técnicas, éticas y de manejo de situaciones de presión.
- Diseñar e implementar herramientas de evaluación personalizadas que midan estas competencias durante el proceso de selección, tales como entrevistas basadas en competencias, pruebas situacionales y evaluaciones de desempeño en escenarios simulados.
- Capacitar al panel de selección sobre cómo aplicar el nuevo sistema de evaluación de manera efectiva para asegurar una valoración objetiva y justa de cada candidato.
- Integrar la retroalimentación del desempeño post-contratación en el sistema de selección para ajustar y mejorar continuamente las herramientas y procesos de evaluación basados en los resultados reales.

1.4. Modelo

1. Identificar Competencias Clave y Expectativas de Desempeño

Determinar las competencias técnicas, éticas y emocionales esenciales que deben poseer los candidatos, basándose en las necesidades específicas de la unidad médico legal.

2. Valorar las Competencias en el Contexto de Trabajo Real

Diseñar evaluaciones que no solo midan las competencias en un entorno teórico, sino que también evalúen cómo los candidatos aplican estas competencias en situaciones prácticas y bajo presión, reflejando las condiciones reales de trabajo.

3. Fortalecimiento Continuo del Proceso de Selección

Implementar un sistema de mejora continua que permita actualizar y refinar los métodos de selección basándose en la retroalimentación y los resultados del desempeño del personal seleccionado.

4. Medición y Análisis del Desempeño Post-Selección

Establecer indicadores de desempeño que permitan evaluar la efectividad del personal seleccionado, así como la eficacia del proceso de selección en sí.

5. Liderazgo y Compromiso de la Dirección

Involucrar a la alta dirección en el proceso de selección, asegurando su compromiso y apoyo para la implementación de las prácticas de selección basadas en competencias y desempeño.

6. Cultura Organizacional de Excelencia en Selección

Fomentar una cultura organizacional que valore la importancia de seleccionar al personal adecuado y que reconozca el impacto de un buen proceso de selección en la calidad general del servicio y los resultados de la unidad.

Este modelo pretende crear un enfoque integrado y estratégico para la selección de personal, donde cada componente contribuye a asegurar que la unidad médico legal de Lambayeque cuente con los profesionales más

calificados y adecuados para enfrentar los desafíos y responsabilidades de su entorno laboral.

1.5. Metodología

De acuerdo al estudio se encontró las siguientes dificultades, para lo cual se diseña la implementación del programa.

Dimensiones	Problemática existente	Estrategias	Beneficios	Beneficiados
Competencias clave y expectativas de desempeño	Descripciones de puesto inadecuadas.	Taller de revisión de perfiles de puesto	Perfiles precisos, selección efectiva.	
Valoración de competencias	Evaluaciones poco realistas.	Programa de simulación de escenarios	Evaluación realista, mejor selección.	
Fortalecimiento continuo del proceso de selección	Falta de retroalimentación efectiva.	Sistema de feedback continuo	Proceso adaptable, mejoras continuas.	Profesionales de una Unidad Medico Legal
Medición y análisis	Deficiencias en seguimiento.	Programa de seguimiento de desempeño	Evaluación objetiva, ajustes precisos.	
Liderazgo y compromiso de la dirección	Dirección poco involucrada.	Sesiones de compromiso directivo	Dirección involucrada, soporte asegurado.	
Cultura organizacional	Cultura organizacional débil.	Campaña de cultura de excelencia	Conciencia elevada, mejores prácticas.	

1.6. Cronograma

Cronograma de actividades

N°	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	AÑO 2025					
			1	2	3	4	5	6
1	Taller de revisión de perfiles de puesto	Organizar talleres semestrales con supervisores para revisar y actualizar las descripciones de puesto.	■					
2	Programa de simulación de escenarios	Implementar sesiones mensuales de role-playing y simulaciones que imiten situaciones laborales reales.		■				
3	Sistema de feedback continuo	Establecer un portal online donde se recoja y analice la retroalimentación de los evaluadores y candidatos de forma regular.			■			
4	Programa de seguimiento de desempeño	Desarrollar evaluaciones de desempeño a los 3, 6 y 12 meses para los nuevos empleados.				■		
5	Sesiones de compromiso directivo	Realizar reuniones trimestrales entre la dirección y el equipo de RRHH para revisar y planificar el proceso de selección.					■	
6	Campaña de cultura de excelencia	Lanzar una serie de comunicaciones internas que incluyan boletines, charlas informativas y talleres sobre la importancia de la excelencia en la selección.						■

1.7. Presupuesto

Presupuesto del modelo

PRESUPUESTO PLAN OPERATIVO 2025				
ACTIVIDAD	Eventos	Participantes	Importe Individual S/.	Importe Total S/.
Organizar talleres semestrales con supervisores para revisar y actualizar las descripciones de puesto.	2	4	1,500	3,000
Implementar sesiones mensuales de role-playing y simulaciones que imiten situaciones laborales reales.	12	5	100	1,200
Establecer un portal online donde se recoja y analice la retroalimentación de los evaluadores y candidatos de forma regular.	2	5	1,500	15,000
Desarrollar evaluaciones de desempeño a los 3, 6 y 12 meses para los nuevos empleados.	3	108	0	0
Realizar reuniones trimestrales entre la dirección y el equipo de RRHH para revisar y planificar el proceso de selección.	4	108	0	0
Lanzar una serie de comunicaciones internas que incluyan boletines, charlas informativas y talleres sobre la importancia de la excelencia en la selección.	1	2	1,000	2,000
TOTAL GENERAL	24			19,400