



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Selección de personal y desempeño laboral en el Instituto Nacional de Ciencias
Neurológicas, Lima, 2019

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

AUTOR:

Br. Jonathan Boris Daniel Melendrez Donayre (ORCID: 0000-0002-4793-4834)

ASESORA:

Dra. Francis Esmeralda Ibarguen Cueva (ORCID: 0000-0003-4630-6921)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA - PERÚ

2019

Dedicatoria

A Dios por estar siempre a mi lado y darme un día más de vida. A mi madre, por su apoyo incondicional, amor, comprensión y paciencia. Finalmente, a las personas más importantes en mi vida: padre, hermanas, pareja, familiares y amigos.

Agradecimiento

A los docentes de la Universidad Cesar Vallejo por brindarme sus conocimientos, enseñanzas y valores, en especial a la Doctora Francis Ibarquen Cueva por su asesoría, enseñanzas y paciencia para la elaboración del presente trabajo de investigación y cumplir mi meta de superación profesional.

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **MELENDREZ DONAYRE, JONATHAN BORIS DANIEL**

Para obtener el Grado Académico de *Maestro en Gestión Pública*, ha sustentado la tesis titulada:

SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL INSTITUTO NACIONAL DE CIENCIAS NEUROLÓGICAS, LIMA, 2019

Fecha: 13 de agosto de 2019

Hora: 3:30 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Jesus Emilio Agustin Padilla Caballero

Firma: 

SECRETARIO: Dra. Yolanda Maribel Mercedes Chipana Fernandez

Firma: 

VOCAL: Dra. Francis Esmeralda Ibarguen Cueva

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

APROBADO POR MAYORIA

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

Corregir estilo APA.

.....
.....
.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Declaración de Autoría

Yo, Jonathan Boris Daniel Melendrez Donayre, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado “Selección de personal y desempeño laboral en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima, 2019” presentada, en 83 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo. Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 15 de abril del 2019



Firma
Jonathan Boris Daniel Melendrez Donayre
DNI: 46699667

Presentación

Señores miembros del Jurado:

En conformidad con los lineamientos establecidos y Reglamento de grados y títulos de la Universidad Privada César Vallejo, para la elaboración del presente trabajo de tesis de la Maestría en Gestión Pública titulada: “Selección de personal y desempeño laboral en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima, 2019”, realizado para optar por el grado académico de Maestro en Gestión Pública.

La presente investigación está dividida en siete capítulos: En el capítulo I: Introducción, donde se describe la realidad problemática en ámbito internacional, nacional y local, trabajos previos internacionales y nacionales, teorías relacionadas con el tema, los problemas, justificaciones, y finalmente los objetivos de estudios planteadas. En el capítulo II: Método, muestra el tipo, diseño de investigación, las variables y operacionalización, métodos de análisis de datos y por último los aspectos éticos. En el capítulo III: Resultados, donde se muestran los resultados obtenidos producto de la aplicación de los cuestionarios. Capítulo IV: Discusión, consiste en el contraste de los trabajos previos y resultados. En el capítulo V, VI y VII: Las conclusiones, recomendaciones y referencias aplicadas como sustento para la elaboración de la presente investigación y anexos.

Señores miembros del jurado, espero que la presente investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

El autor.

Índice

	Pág.
I. Introducción	1
II. Método	10
Tipo y diseño de investigación	10
Variables y operacionalización	11
Método de análisis de datos	15
Aspectos éticos	15
III. Resultados	16
IV. Discusión	30
V. Conclusiones	33
VI. Recomendaciones	34
VII. Referencias	35
Anexos	39
Anexo 01: Matriz de consistencia	40
Anexo 02: Instrumentos de recolección de datos	43
Anexo 03: Confiabilidad de los instrumentos de recolección datos	48
Anexo 04: Base de datos de las variables de estudio	50
Anexo 05: Certificado de validez de expertos	52
Anexo 06: Carta de autorización	64

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Operacionalización de la variable: Selección de Personal.....	12
Tabla 2: Operacionalización de la variable: Desempeño laboral.....	13
Tabla 3: Alfa de Cronbach para instrumento de selección de personal.....	15
Tabla 4: Alfa de Cronbach para instrumento de desempeño laboral.....	15
Tabla 5: Nivel de selección de personal.....	16
Tabla 6: Nivel de políticas de selección.....	17
Tabla 7: Nivel de técnicas de selección.....	18
Tabla 8: Nivel de inducción del personal.....	19
Tabla 09: Nivel de conocimiento del cargo.....	20
Tabla 10: Nivel de desempeño laboral.....	21
Tabla 11: Nivel de los resultados.....	22
Tabla 12: Nivel del desempeño.....	23
Tabla 13: Nivel de competencias.....	24
Tabla 14: Nivel de los factores críticos para el éxito.....	25
Tabla 15: Correlación selección de personal y el desempeño laboral.....	26
Tabla 16: Correlación la política de selección y el desempeño laboral.....	27
Tabla 17: Correlación técnica de selección y el desempeño laboral.....	28
Tabla 18: Correlación inducción del personal y el desempeño laboral.....	28
Tabla 19: Correlación el conocimiento del cargo y el desempeño laboral.....	29

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Nivel de selección de personal.....	16
Figura 2: Nivel de políticas de selección.....	17
Figura 3: Nivel de técnicas de selección.....	18
Figura 4: Nivel de inducción del personal.....	19
Figura 5: Nivel de conocimiento del cargo.....	20
Figura 6: Nivel de desempeño laboral.....	21
Figura 7: Nivel de los resultados.....	22
Figura 8: Nivel del desempeño.....	23
Figura 9: Nivel de competencias.....	24
Figura 10: Nivel de los factores críticos para el éxito.....	25

Resumen

El presente trabajo de investigación considero como objetivo general: “Determinar la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima, 2019”. La investigación se realizó desde un enfoque cuantitativo, con un diseño de investigación no experimental de corte transversal. Con una población censal de 54 servidores públicos profesionales del régimen 1057 del Instituto Nacional de ciencias neurológicas. Se aplicó como instrumento, dos cuestionarios los cuales son: selección de personal y desempeño laboral. Donde se obtuvo como resultado que la variable de selección de personal se relaciona directamente ($Rho=0,740$) y significativamente ($p=0.000$) con el desempeño laboral en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas Lima, 2019, se aprobó la hipótesis definida y la relación es alta.

Palabras claves: Selección, personal, reclutamiento y desempeño laboral.

Abstract

The present research work considered as a general objective: "Determine the relationship between the selection of personnel and work performance in the National Institute of Neurological Sciences, Lima, 2019". The research was conducted from a quantitative approach, with a non-experimental cross-sectional research design. With a census population of 54 professional public servants of the 1057 regime of the National Institute of Neurological Sciences. It was applied as an instrument, two questionnaires which are: personnel selection and work performance. Where it is obtained as a result that the personnel selection variable is directly related ($Rho = 0,740$) and potentially ($p = 0.000$) with the labor performance at the National Institute of Neurological Sciences Lima, 2019, the defined hypothesis is verified and The ratio is high.

Keywords: Selection, personnel, recruitment and work performance.

I. Introducción

Referente al marco internacional, el factor humano es pieza fundamental para el éxito de las organizaciones, las cuales depende de ellas para funcionar adecuadamente y alcanzar la competitividad que exige la globalización, el cual requiere que las instituciones públicas como privadas requieran al personal idóneo en los puestos para el logro de objetivos por ello la selección de nuevo talento humano es piza fundamental y la evaluación del desempeño son pieza fundamental para su crecimiento y representan constante retos para las grandes organizaciones e instituciones públicas. Según Fayol (1974) define a la Selección de personal, como una función administrativa vital para articular el programa general de acción de las organizaciones. Así también como Frederick Taylor con su famosa frase “Es horrible vivir con los obreros, ver en sus ojos todo el día la hostilidad y sentir que cada uno es un enemigo”. Con ello nos expresa que el personal no era considerado un ser vivo sino un recurso que se regía únicamente a las necesidades e intereses de las industrias de la época que solo se enfocaban en producir y producir a mediados del siglo XIX, además Taylor (1974) expresa que para lograr la eficiencia nacional, está se encuentra directamente relacionada con la búsqueda de hombres mejores o competentes, que se encargue del liderazgo desde las grandes compañías hasta los sirvientes para nuestros hogares y así también como la preparación de los mismos en lugar de reemplazarlo o ir en busca de otro talento. Así mismo Ulrich (2012), considerado padre de la administración moderna de recursos humanos donde considera al talento humano clave en una organización, Así también diferentes autores como Idalberto Chiavenato, Martha Alles, entre otros donde resalta la importancia de las variables en estudio son piezas fundamentales para el éxito de las organizaciones, sencillamente porque “Las organizaciones no piensan y las personas si”. Al respecto, Chiavenato (2018), refirió: Depurador que aprueba incorporar a nuevos talentos competentes a las organizaciones que cumplan con las características o requisitos del puesto; es decir, elegir la mejor opción para la organización que pueda continuar o incrementar la eficiencia, desempeño del talento humano y eficacia de la organización. (p. 135). Asimismo, Alles (2015), señaló a la selección de nuevo recurso humano como un proceso de mutuo beneficio “Ganar-Ganar” entre las organizaciones y el nuevo talento para poder obtener el mejor resultado. Además de poder atraer a las personas que guarden relación con el requisito del puesto y poder implementar técnicas como selección por competencias. (p. 170). Al respecto, Wayne (2010), indicó que es escoger o elegir al mejor talento dentro de un grupo de personas para la organización. (p. 158). Por otro lado, según Chiavenato (2018), señaló

que la evaluación del desempeño laboral como la fase donde verifica el cumplimiento de los requerimientos del trabajo, además de poder medir y administrar el desempeño del talento humano que permitan cumplir con los objetivos del sistema establecidos. (p. 245). Así también Alles (2015), estableció la valorización del desempeño como un medio primordial para la toma de decisiones, gerencia, dirigir y supervisar personal, se debe evitar la imparcialidad en las evaluaciones que a su vez deben estar alineadas con los objetivos de las organizaciones. (p. 310). Además, Wayne (2010), estableció que la administración de la variable de desempeño como una sucesión de tareas enfocada a las metas de la entidad para maximizar la productividad del talento humano. (p. 238). No obstante la OPS/OMS (2006) en su trabajo enfocado en la región de América, expresa a la gestión del personal, como un procesos que ponen en funcionamiento las entidades de salud para el cumplimiento de objetivos, además lo coloca como eje principal al recurso humano para el éxito del mismo, el documento presentado por OPS/OMS fue pieza fundamental en el 2006 debido a que la OMS estableció como década de Recursos Humanos en Salud en el periodo 2005-2015. En el ámbito nacional, el Ministerio de Salud emitió un segundo informe en marzo del 2011 donde establece los avances y alcances expuestos en el documento OPS/OMS del 2006. Donde identifica que no se puede lograr el aumento del desempeño laboral, disminuyendo el recurso humano, además de exigir mayor productividad con menores remuneraciones, ello conlleva al aumento de las huelgas y la disminución de la efectividad del servicio en el sector salud. No obstante, no podemos ser ajenos a nuestra realidad, actualmente en el Perú tenemos muchas brechas en diferentes sectores, sin embargo en el sector salud la brecha de recursos humano es vital en el desempeño de las funciones que realizan; es decir una sobre-carga de trabajo impacta en el desempeño del mismo, más aun si el personal no se encuentra preparado para trabajar bajo presión, además del direccionamiento de algunas plazas en las diferentes entidades públicas, donde no considerar las capacidades, formación y aptitudes de una persona idónea para el puesto sino por una cuestión de amiguismo o favoritismo por algún interés o beneficio propio, actualmente según la Directiva Administrativa. N° 228 – MINS/2017/OGRH donde establece los parámetros para la contratación de personal, bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 1057 considera a la prueba psicotécnica como opcional, lo cual no evalúa en conciencia las habilidades y aptitudes del personal al ingresar, no obstante la entrevista acumula el 60% del puntaje final, lo cual define la selección del personal que será contratado, y se rige a un juicio del entrevistador de la comisión del proceso de convocatoria, y la evaluación del currículo el 40% donde evalúan la formación,

conocimientos y experiencia del personal. Por otra parte, en el entorno local, del INCN es una ejecutora del sector salud, el cual cuenta con su Cuadro de Asignación para Personal Provisional, el cual detalla la distribución del personal en la entidad de acuerdo a las necesidades de la institución en mención y mediante el manual y reglamento de organizaciones y funciones señala las funciones del personal. Sin embargo, se identifica que existe una falta de personal y destrezas en ciertas áreas con relación al personal contratada de servicio bajo la modalidad CAS en el último proceso 2018 por tanto, se procede a la revisión de los métodos o técnicas para la contratación, manual, lineamientos de la institución o normativa del ente rector en estudio y función del personal. Por otra parte, la indagación tiene como propósito demostrar que la relación entre las variables del INCN.

Se realizó la verificación de trabajos previos internacionales que tienen concordancia con nuestra problemática como: Chavarría (2017) en su trabajo, tiene como objetivo la evaluación de las variables en el periodo 2008-2014 del Poder Judicial de Costa Rica, debido a que el recurso humano es relevante para la obtención de metas de la institución, además de proveer herramientas para la selección, formación y evaluación del desempeño, el tipo de estudio exploratorio y cualitativa. Finalmente, como conclusión el presente trabajo de investigación plantea una estrategia metodológica como el S.I.E.D. (Sistema Integrado de Evaluación de Desempeño) para la evaluación del desempeño que genera aporte y propuesta a la formación de futuras investigaciones de postgrado. Así mismo Solís (2016) en su investigación, cuenta como objetivo plantear un manual para el proceso de personal, debido que actualmente no existe una evaluación del personal, que se vea reflejado en el desempeño del día al día, donde la metodología utilizada fue cuantitativa, además fue de tipo de investigación descriptiva y se aplicó la encuesta con una muestreo de 85 personas de las cuales se determinó que el 47% ingreso mediante amistad, el 55% ingreso a trabajar únicamente con una encuesta. Finalmente se llegó a la conclusión de la implementación y aplicación del Manual del Proceso de Selección del Personal bajo ciertos lineamientos que se detallan en el manual. Al respecto, Alava y Gómez y Avala (2016) en su investigación, tiene como objetivo realizar un análisis sobre la influencia en los subsistemas de las variables en estudio en una Institución Pública de la Coordinación Zonal 8 de la ciudad de Guayaquil, con una muestra de 140 servidores de una población de 241 de manera no probabilística, con un tipo de estudio descriptiva y método cuantitativo. Los resultados del trabajo de investigación definieron que la gestión de los subsistemas en mención está relacionada con

los factores como competencias, conocimiento y desempeño, y concluye en la, formación y capacitación tienen ascendencia en el desempeño del personal. Así mismo Navarrete (2015) en su investigación, tiene como objetivo diseñar un modelo y manual para la selección y reclutamiento de talento humano de manera eficiente y mejorar el rendimiento. El método fue cuantitativa y descriptiva con una muestra de 169 colaboradoras de tres compañías de seguridad de la ciudad de Guayaquil y como instrumento utilizó la encuesta donde se obtuvo: El 76% de la población está en desacuerdo con el reclutamiento de la empresa, el 41% de colaboradores ingreso bajo recomendación y el 95% al momento de ingresar en la empresa, no se realizó por un reclutamiento interno. Como conclusión de la investigación se determinó que una adecuada selección de personal evitara perjuicios económicos a las empresas de seguridad y mejorara la productividad de la misma. Al respecto, Ghiglione (2015) en su investigación, tiene como objetivo difundir reflexión sobre la relevancia de la evaluación periodo de desempeño laboral en la gestión estatal para la mejora continua en la gestión integral, además el investigador aplicó la encuesta, a una muestra de 52 servidores públicos de una población de 156 servidores de la Honorable Cámara de Diputados. Obtuvo como resultado en el subsistema de selección es: el proceso de adaptación consecutivo de la incorporación de 60% de una meta de 80%, personas que reúnen los requisitos del puesto es de 80% de una meta de 80%, diferencia entre los salarios ofrecidos por la institución pública y el mercado laboral es de 85% de una meta de 80%, tiempo promedio de contratación de vacantes es de 50% de una meta de 80%, además en el subsistema de valoración del cumplimiento del desempeño es de 80% de una meta de 80%, el valor individual de desempeño de los superiores de 70% de una meta de 70%, el valor de desempeño entre compañeros de trabajo es de 75% de una meta de 80%, además el investigador concluye que los recursos humanos ha logrado relevancia en los últimos años, además el activo más sustancial adentro de la instituciones del estado y representa un elemento relevante para el éxito o fracaso del mismo. Con respecto a las investigaciones nacionales mencionamos a: Portuondo (2018), en su investigación, cuenta como objetivo determinar la relación de las variables en la municipalidad, no experimental de tipo descriptivo correlacional, el cual tuvo una muestra de 98 colaboradores de la municipalidad de una población de 150 colaboradores. La herramienta utilizada fue la encuesta el cual se obtuvo una correlación de $r=0.616$ con una significancia menor de 0.05 con el desempeño laboral. El cual determina la correlación entre las variables. Al respecto, Manco (2018), en su trabajo de investigación, el objeto de la investigación consiste en determinar la correlación entre entra las variables

del Hospital, cabe mencionar que conto con un muestreo de 98 trabajadores, de tipo no experimental, correlacional y transversal, el instrumento de recolección fue un cuestionario de 60 ítems, además como resultado se comprobó que existe significancia entre las variables, además se obtuvo un grado de significancia de la correlación de Spearman igual a 0.898^{**} y $\alpha = 0.00 < 0.05$ que como conclusión se establece que existe una correlación positiva. Así mismo, Salsavilca (2017), en su investigación, el objetivo fundamental fue establecer la correlación administración de recursos humanos del personal administrativo, y al desempeño laboral en los institutos superiores, además se empleó como instrumento a la encuesta con un total de 40 ítems, a una muestra de 117 colaboradores del área administrativa de institutos superiores, de tipo no experimental, descriptivo y correlacional. La investigación tuvo como resultado que las variables se relacionan con un grado de significancia de $0.00 < 0.01^{**}$ según el Rho Spearman es de .995. Además el estudio demostró que la entrevista y selección de empleados se relaciona con la confiabilidad con un nivel de significancia de $0.00 < 0.01^{**}$ con un coeficiente de Spearman de .975, y finalmente el investigador concluyó que por medio del análisis de datos estableció que las variables se relacionan significativamente en los institutos superiores de Lima Metropolitana, así mismo que la primera variable se relaciona significativamente con la confiabilidad en los Institutos Superiores de Lima Metropolitana. Al respecto, Chirinos (2017), en su investigación, tiene como objetivo desarrollar una estrategia para la selección de personal basada en los puntos de proceso de selección, contradicción de competencias y cargo para la mejora del desempeño aplicando las técnicas de Assesment Center y un proceso de inducción. La investigación realizada fue no experimental-transversal y descriptiva, además tuvo como instrumento la encuesta y fue validada por juicio de experto en la materia de las variables en estudio con una población de 24 trabajadores de la Universidad Privada de la Ciudad de Chiclayo, y obtuvo como resultado de los colaboradores en el nivel de orientación por resultados predomina un nivel medio con el 50%, finalmente en conclusión se estableció que existe debilidad en el área de orientación por resultados, con ello dificultando el cumplimiento de las tareas asignadas. Así mismo, Quenaya (2016), en su investigación, establece como objetivo la correlación entre las variables de la subgerencia, es de tipo básica, descriptivo – correlacional y no experimental, con una muestra de 44 servidores públicos. Se obtuvieron como resultado de las variables con una correlación de Spearman igual a 0.926, las políticas de selección y desempeño con una correlación de Spearman igual a 0.730^{**} , reclutamiento y desempeño con una correlación de Spearman

igual a 0.810**, técnicas de selección y desempeño con una correlación de Spearman igual a 0.829**, inducción y desempeño con una correlación Spearman igual a 0.707** y finalmente el conocimiento del cargo y desempeño con una correlación de Spearman igual a 0.915**. Finalmente, el investigador concluyó que existe correlación significativa entre las variables. Al respecto, Galindo (2015), en su investigación planteo como objetivo principal resolver la correlación entre las variables, además la metodología empleada es descriptiva-relacional, cuantitativa y no experimental, y tuvo como herramienta la encuesta con una población de 80 colaboradores de la SUNARP en la sede de Tacna, como resultados se obtuvo que el entorno laboral de la SUNARP en la sede de Tacna influye en el proceso de selección del nuevo recurso con un resultado de 21.25%, además que existe relación entre las variables con un resultado de 98.75%.

Entre las teorías vinculada a la variable selección de personal, referimos en primer lugar que el alcance del termino gestión de acuerdo a Alles (2015): “La selección, consiste en atraer al talento humano que realmente interesan en relación al perfil” (p. 170). Según Chiavenato (2018) refirió: “Es aquel proceso de decisión para elegir el mejor postulante o candidato para un puesto.” (p. 137). Al respecto, Orduña (2016) refirió: Conjunto de competencias y factores que posee una persona dentro de un grupo de personas que resulte el más capacitado o el personal idóneo para el puesto” (p. 260). Además, se puede inferir que la selección es un proceso consecutivo, cuyo objeto es obtener la mejor opción o talento humano de acuerdo a los requisitos establecidos para un fin. Después de definir el termino de selección procedemos a definir a la palabra personal, según Chiavenato (2018): “El personal es aquella que gestionan la tecnología, crean y utilizan los procesos de trabajo, por ello son pieza fundamental de la estructura de la organización” (p. 136). Según Allen (2015) refirió: “Que para atraer al personal idóneo de la organización es muy importante conocer las necesidades del trabajador para poder seleccionarlos y atraerlos (p. 170). En respecto del personal, como el talento humano que gestiona y opera diferentes elementos de la organización del cual es retribuido económicamente o mediante especies.

Después de definir las palabras selección y personal procedemos a definir la variable selección de personal según Canón, Casasús, Crespo, Lara y Pérez (2011) refieren: “La selección de personal se basa en las competencias requeridas para ocupar y el correcto desenvolviendo en puesto de trabajo” (p. 183). Al respecto Funk (2018) refiere que la selección es un aspecto crítico para que las organizaciones cumplan con los objetivos que se

proponen” (p. 190). Según Naranjo (2012) refirió: “Atraer de manera selectiva al talento humano, a través de técnicas de divulgación y de selección, a los postulantes que cuenten con los requisitos mínimos que el perfil lo establece” (p. 88). Sin embargo, Alonso, Moscoso y Cuadrado (2015) refirieron: “La organización consiga al mejor talento de un conjunto de solicitantes que cubran los puestos ofertados, además de evitar la posibilidad de una sanción o responsabilidad legal por parte de los postulantes, cuando este haya sufrido algún tipo de discriminación (p. 79). Al respecto Rueda, Jiménez y Sánchez (2015) donde refieren: “Las organizaciones en busca de aumentar su desempeño optan por un enfoque en proyectos donde la selección de personal, debe enfocarse de acuerdo a las estrategias de la organización (p. 6). Además, Chiavenato (2018) refirió: “Es un filtro que permite reclutar talento humano que cumplan con características o requisitos previamente establecido a través de técnicas de selección, que mide el conocimiento del cargo” (p. 135). Se puede argumentar, como un proceso consecutivo de elección establecido por las diferentes organizaciones con requisitos determinados en el perfil o del cargo a desempeñar a un grupo de candidatos que tiene como finalidad cumplir con los objetivos. Como proceso de selección debemos citar a Chiavenato (2018) comenta: “Es una secuencia de fases, por donde pasan los candidatos” (p. 162). Además, Carrasco y García (2018) mencionan: “Es una fase preliminar de carácter negativo, debido a que tiene como fin el descarte del talento que no cumple con los requisitos mínimos del puesto” (p. 138). Cabe mencionar que García-Izquierdo, Ramos-Villagrasa y Castano (2018) refieren al reclutamiento como: “Una fase fundamental del proceso de selección, indagación de los datos relevantes de los candidatos, y serán utilizadas para la toma decisiones” (p. 155). Al respecto, Mazón y Treviazan (2000) refieren: “Al reclutamiento como un proceso que invita a las personas del mercado laboral a concursar en el proceso de selección” (p. 81). Así también cabe mencionar lo relevante de la inducción de la selección del recurso humano, por ello podemos citar a Gómez, Alvares y Gómez, V. (2018) refieren: “Una inducción es un proceso sistemático que busca atender las necesidades de los postulantes” (p. 6). Las técnicas de selección es el paso siguiente luego del reclutamiento donde nos permitirá conocer, compara y selecciona a los postulantes idóneos. Como técnicas de selección tenemos: a) Entrevista de selección, donde se define como la interacción o comunicación entre dos o más personas; b) Pruebas de conocimientos, consiste en evaluar los grados de conocimientos generales o específicos de los postulantes en relación al cargo; c) Pruebas psicológicas, son utilizadas como un promedio estandarizado para determinar el desempeño de las personas; d) Pruebas de personalidad, brindan rasgos generales de la

personalidad, equilibrio emocional, motivaciones, frustración, entre otras; e) técnicas de simulación, son técnicas de dinámicas en grupo (Chiavenato, 2018, p. 147-161). Al respecto, Llanos (2005) refiere “A las técnicas de selección como un conjunto de procedimientos y métodos que permiten analizar y diagnosticar las habilidades, conocimientos y personalidad de los postulantes en la etapa de selección para la toma de decisiones” (p. 14).

Sin embargo, es muy importante la inducción del recurso humano, donde podemos citar a Artavia, Muñoz y Jiménez (1999) refieren que: “La inducción de personal es un elemento principal para lograr el cambio cultural, además de tener una dirección eficiente del personal” (p. 2). Cabe mencionar, la importancia del conocimiento y dominio del cargo que el postulante va desempeñar. El cuál es la habilidad en el puesto de trabajo, la formación académica, experiencia y habilidades que cuenta el postulante para el conocimiento del puesto de trabajo. Donde las habilidades técnicas son pieza fundamental para desempeñar su labor. (Chiavenato, 2011, p. 154)

En relación a la segunda variable, según Matabanchoy, Álvarez, Riobamba (2018) refieren: “Como herramienta para la toma de decisión relacionada a la promoción de trabajadores, transferencias y recompensas. Además de una feedback, identificación de necesidades e incrementar las competencias del talento humano” (p. 179). Según Sanin y Salanova (2013) refieren: El cumplimiento de responsabilidades y funciones del puesto coherentes y en relación con las normas y principio de la organización, así mismo como la evaluado por el jefe inmediato (p. 97). Sin embargo, Chiang Vega y San Martín (2017) comenta: “La evaluación del desempeño como la medición de las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades diferentes del talento humano que interactúa en un mismo entorno de trabajo, así también refleja los objetivos de eficiencia del personal” (p. 160). Según Haider, Jabeen y Ahmad (2018) refieren: “La interacción del equilibrio trabajo-vida, influye en el desempeño laboral de los empleados”. (p. 30). Al respecto Reio, Bang (2017) refirió: “Al desempeño laboral como el comportamiento que contribuye o influye directamente a los procesos centrales de la organización” (p. 219). Se puede argumentar sobre el desempeño laboral como la evaluación del talento humano relacionada a su capacidad, habilidades y cumplimiento de objetivos en el entorno de trabajo y social, vital para una retroalimentación, toma de decisiones, reestructuración de la institución y mejora en todos los niveles de la institución en estudio. Hoy en día la evaluación del desempeño se encausan en la medición, evaluación y monitoreo de 4 aspectos primordiales: a) Los resultados, objetivos establecidos

en la organizaciones en un determinado periodo; b) El desempeño, comportamiento de las herramientas empleadas para ponerlo en práctica; c) Las competencias, o valor agregado del talento humano que aporta a la organización; d) Los factores críticos para el éxito, aspectos principales para el logro de los resultados. (Chiavenato, 2018, p. 244). Además, podemos definir los siguientes conceptos: a) Planificación, como la habilidad de planear, desarrollar y evaluar las actividades propias de las personas en su centro de trabajo, así como la efectividad en la utilización de recursos, b) Responsabilidad, como el compromiso que asume el talento humano con respecto a las funciones asignadas, c) Iniciativa, el grado de voluntad del talento humano para solucionar problemas, plantear mejoras en el puesto y desempeñarse sin necesidad de una rigurosa supervisión, d) Oportunidad, como el cumplimiento de las actividades asignadas en un determinado tiempo, d) confiabilidad y discreción, como el uso adecuado de la información sensible y protección de la misma del cargo y funciones que desempeña, e) Relaciones interpersonales, como la adaptación en el centro laboral, f) Calidad de trabajo, define como la precisión, aporte y orden en el trabajo encomendado, d) cumplimiento de las normas, como la ejecución internas de la institución y del sector. (R.M. 626-2008/MINSA, 2008, p. 12)

A partir de las teorías expuestas se formuló el problema general: ¿Cuál es la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral en el INCN, Lima, 2019? Y como problemas específicos mencionaremos: ¿Cuál es la relación entre las políticas de selección y el desempeño laboral en el INCN, Lima, 2019?, ¿Cuál es la relación entre técnicas de selección y el desempeño laboral en el INCN, Lima, 2019?, ¿Cuál es la relación entre inducción de personal y el desempeño laboral en el INCN, Lima, 2019?, ¿Cuál es la relación entre conocimiento del cargo y el desempeño laboral en el INCN, Lima, 2019?. La presente investigación se justificó en lo teórico, porque tiene como fin delimitar la relación existente entre las variables, basada en la teoría general de la calidad en la atención relacionado al sector salud. Esta conjetura fue sustentada por Donabedian (1980), que señaló: “la atención que se espera obtener optimizara el confort del paciente con relación a todo el proceso de atención”. Se justificó también en lo práctico debido a que la investigación responde a la necesidad INCN, indaga delimitar la relación entre las variables, con la finalidad de poder establecer estrategias, retroalimentación y mejorar para una adecuada toma de decisiones que permitan fortalecer el desempeño del personal de la institución. Además, se justifico en lo metodológico porque se trabajó métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos

correctamente válidos y confiables, mediante el cual se obtendrá los resultados para el sustento de la investigación. Asimismo, podrá ser empleado por todos los investigadores y/o personas que deseen desarrollar su investigación en el campo de estudio, el cual podrá ser usado como antecedente en futuras investigaciones relacionales al tema de estudio. Las razones expuestas conllevan a plantar el objetivo general: Determinar la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral en INCN, Lima, 2019. y los objetivos específicos como: Determinar la relación de las políticas de selección y desempeño laboral en el INCN, Lima, 2019, determinar la relación entre las técnicas de selección y desempeño laboral en el INCN, Lima, 2019, determinar la relación entre la inducción de personal y desempeño laboral en el INCN, Lima, 2019, determinar la relación entre el conocimiento del cargo y desempeño laboral en el INCN, Lima, 2019. Así mismo, se planteó la hipótesis general: La selección de personal se relaciona con el desempeño laboral en el INCN, Lima, 2019 y las hipótesis específicas como: La política de selección se relaciona con el desempeño laboral en el INCN, Lima, 2019, la técnica de selección se relaciona con el desempeño laboral en el INCN, Lima, 2019, la inducción del personal se relaciona con el desempeño laboral en el INCN, Lima, 2019, el conocimiento del cargo se relaciona con el desempeño laboral en el INCN, Lima, 2019.

II. Método

2.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La investigación fue de tipo básica, el cual se empleó teorías relacionadas en estudio sustentada en lo teórico por Palomino, Peña, Zevallos y Orizano (2015), señalaron: “Representan entendimientos teóricos en algún campo que busca emplear teorías o modelos teóricos científicos”. (p. 104)

El diseño de investigación

La investigación es de tipo no experimental y corte transversal, donde no se manipularon las variables de estudio y la recopilación de información se realizaron en un periodo de determinada. (Hernández-Sampiere, 2018, p. 174). Así también la indagación correlacional señaló Ramírez (2015) “Tiene como objetivo medir el nivel de relación que existe entre dos o más variables” (p .42).

Enfoque de la investigación

El presente estudio tuvo un planteamiento cuantitativo, debido a que se utiliza el diseño para analizar la exactitud de las hipótesis formuladas o responder las preguntas de investigación (Hernández-Sampieri, 2018, p. 150).

Nivel de investigación

Nivel correlacional, busca establecer la relación entre dos o más variables. Al respecto: Hernández – Sampieri (2019), “tiene como objetivo dar a mostrar la correlación existente entre dos o más variables”. (p.109).

Método de investigación

El estudio fue hipotético–deductivo donde se formula y prueba hipótesis, así también poder sacar conclusiones. Al respecto Sánchez y Reyes (2017) señalaron que “el método hipotético-deductivo es concerniente a investigaciones cuantitativas” (p. 59).

2.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Selección de personal

Definición conceptual

Para Chiavenato (2018) sostiene que:

Es la membrada que admite ingresar a la organización a los recursos humanos competentes que cumplan con los requisitos del puesto; es decir, elegir la mejor opción para la organización que pueda mantener y/o incrementar la eficiencia, desempeño del recurso humano y eficacia de la organización. (p. 135).

Definición operacional

Es un filtro que permite reclutar talento humano que cumplan con características o requisitos previamente establecido a través de técnicas de selección, que mide el conocimiento del cargo, según Chiavenato (2018, p. 135).

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual

Para Chiavenato (2018) sostiene que:

El proceso donde verifica el cumplimiento de los requerimientos del trabajo, además de poder medir y administrar el desempeño del talento humano que permitan cumplir con los objetivos del sistema establecidos. (p. 245).

Definición operacional

El desempeño laboral en las organizaciones se fundamenta en la evaluación, monitoreo, medición y evaluación de cuatro aspectos principales: Los resultados, el desempeño, las competencias, los factores críticos para el éxito, según Chiavenato (2018, p. 244)

Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable: Selección de Personal

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valor	Niveles /Intervalos
Políticas de Selección	Reclutamiento Inducción	1,2, 3,4,		
Técnicas de Selección	Pruebas Entrevistas Revisión de antecedentes	5,6,7, 8, 9,10	Escala ordinal: Likert	
Inducción del Personal	Identificación Institucional Historia de la empresa Funciones y responsabilidad del cargo	11,12, 13, 14,15	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Baja [20-46] Media [47-73] Alta [74-100]
Conocimiento del Cargo	Habilidades Formación Académica Experiencia	16,17 18 19, 20		

Tabla 2**Operacionalización de la variable: Desempeño laboral**

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valor	Niveles /Intervalos
Los resultados	Planificación Responsabilidad	1, 2, 3, 4, 5, 6		
El desempeño	Iniciativa Oportunidad	7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	Escala ordinal: Likert	
Las competencias	Confiabilidad y discreción Relaciones interpersonales	17, 18, 19 20,21,22,23	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Baja [25-58] Media [59-92] Alta [93-125]
Los factores críticos para el éxito	Calidad de trabajo Cumplimiento de las normas	14, 15, 16 24, 25		

2.3. Población, muestra**Población**

Palomino, Peña, Zevallos y Orizano (2015), refirieron sobre la población como: “conjunto de individuos, objetos que denotan particularidades usuales, además de ser observables en un lugar y momento determinado.” (p. 140)

Se consideró como población a los trabajadores profesionales contratado en la convocatoria realizada el 2018 bajo el Régimen 1057 del INCN, el cual está conformada 54 servidores públicos. Cabe mencionar que en la investigación se utilizara una población censal por lo que se consideró la totalidad de profesionales del INCN.

Muestra

Ramírez (2015), refirió “Un conjunto de elementos reducido que proveniente de la población, al cuales evalúan requisitos similares, aunque no siempre, con la intención de intervenir tales características y/o requisitos a toda la población” (p. 56).

El trabajo de investigación, no cuenta con muestra debido a que se consideró toda la población.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En el trabajo se aplicó la encuesta al personal profesional del INCN que ingreso en el año 2018 del régimen 1057. Al respecto Hernández-Sampieri (2018), señala que para la recolección de datos se puede usar uno o varios instrumentos relevantes de la variable de estudio de la muestra y para la aplicación de técnicas o instrumentos están la prueba de propósito VITAL, cuestionario, etcétera. (p. 226). Con respecto al instrumento se puede definir como un recurso utilizado por el investigador para recolectar información de las variables Hernández-Sampiere (2018, p. 228)

El instrumento empleado fue de evaluación de selección de personal y desempeño laboral de Jorge Luis Quenaya Villanueva, en el año 2016, estudiante de postgrado de la Universidad Privada Cesar Vallejo, Perú, aptado de acuerdo a las necesidades y requerimientos de la investigación y validado por el juicio de expertos.

Validez

La validez de nuestro instrumento será mediante el juicio de expertos para poder determinar el grado de exactitud de la variable. Al respecto Hernández-Sampieri (2018), nivel donde un instrumento en verdad calcula las variables en estudio. (p. 229)

Se realizó la validez de las variables en estudio, mediante el juicio de expertos, en este caso en particular se ha realizado por profesores de la Universidad Privada Cesar Vallejo. Del Dra. Francis Esmeralda Iburguen Cueva como Metodólogo de la Investigación, además de la Dra. Nilsa Sifuentes Pinto y al Dr. Carlos Castagnola Sánchez como expertos temáticos.

Confiabilidad

La fiabilidad es una herramienta de medición que se aplica a un mismo individuo, de ser una muestra produciría resultados idénticos Hernández-Sampieri (2018, p. 228).

Así mismo, las encuestas que se utilizaron en un grupo piloto de 20 personal CAS de las variables en estudio para verificar la fiabilidad de las mismas, para el análisis posterior de la investigación. Se utilizó el coeficiente del Alfa de Cronbach para las variables.

Tabla 3. Alfa de Cronbach para instrumento de selección de personal

Cronbach's Alpha	N° de elementos
,834	20

Nota: Resultados obtenidos por la prueba piloto.

Tabla 4. Alfa de Cronbach para instrumento de desempeño laboral.

Cronbach's Alpha	N° de elementos
,889	20

Nota: Resultados obtenidos por la prueba piloto.

En la tabla 3, se obtuvo en la primera variable un valor de 0,834 que se entiende como muy fuerte fiabilidad y para la segunda variable en la tabla 4 se obtuvo un valor de 0,889 que se entiende como muy fuerte fiabilidad de los instrumentos empleados.

2.5. Método de análisis de datos

Se empleó para la estadística el programa SPSS 23 para la muestra de tablas y gráficos de la información analizada producto de los cuestionarios de las variables en estudio.

Posteriormente se realizó el estudio descriptivo, además se prosiguió con la prueba de hipótesis donde se empleó el Rho Spearman que se utilizó para comparar las hipótesis sugeridas.

2.6. Aspectos éticos

La investigación se alinea con los fundamentos éticos de la Escuela de Posgrado de la Universidad Privada César Vallejo, además se pidió el permiso correspondiente a la Oficina de Personal del instituto en el distrito de Cercado de Lima donde se realizó la encuesta al personal profesional régimen 1057 (CAS), ingresante en la convocatoria 2018. El permiso fue aceptado voluntariamente por parte de las autoridades de la institución.

III. Resultados

3.1. Descripción de resultados

Tabla 5

Nivel de selección de personal

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Baja	8	14,8
Media	24	44,4
Alta	22	40,7
Total	54	100,0

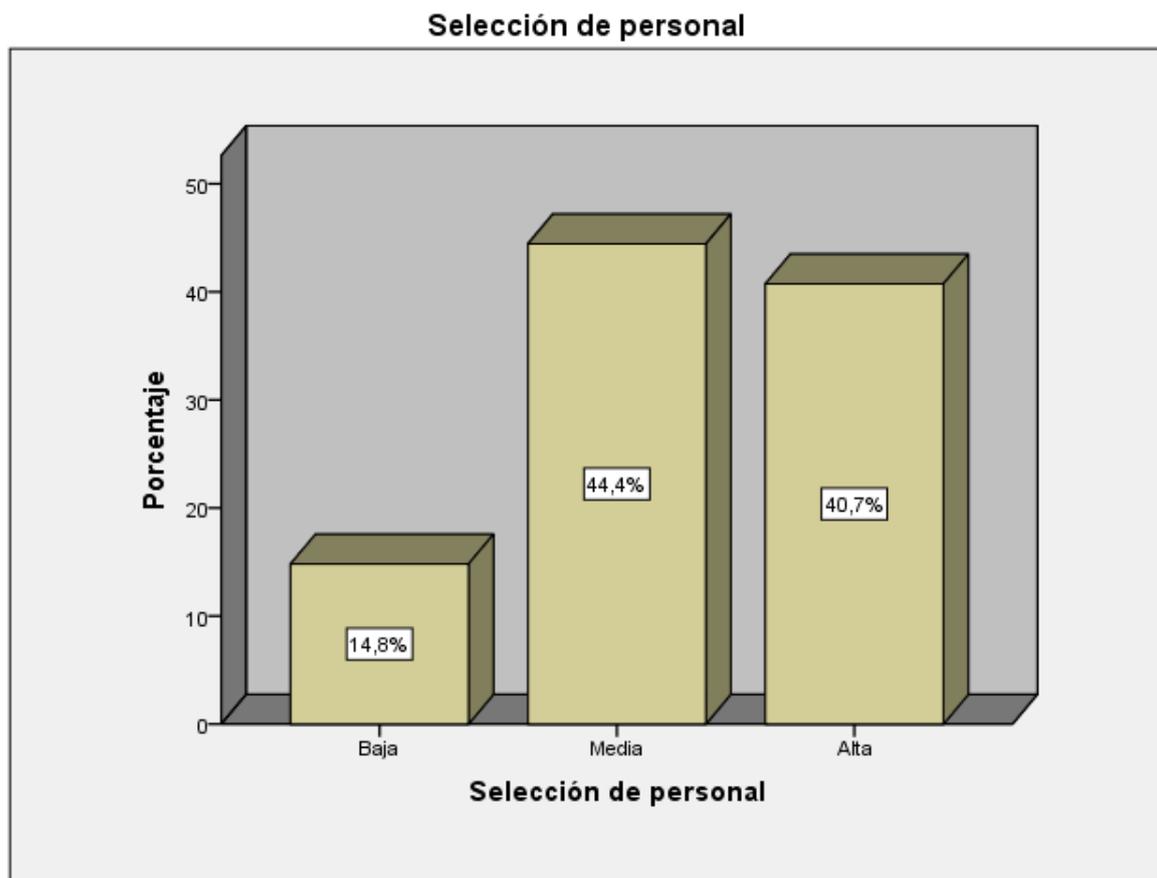


Figura 1 Nivel de selección de personal

La tabla 5 y Figura 1 se observó que el 14.8% de los servidores públicos profesionales del régimen 1057 distingue un nivel bajo, asimismo el 44.4% se encuentra en un nivel medio, y por último el 40.7% muestra que la selección de personal es alta según los servidores públicos profesionales del régimen 1057 en el INCN.

Tabla 6

Nivel de políticas de selección

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Baja	11	20,4
Media	17	31,5
Alta	26	48,1
Total	54	100,0

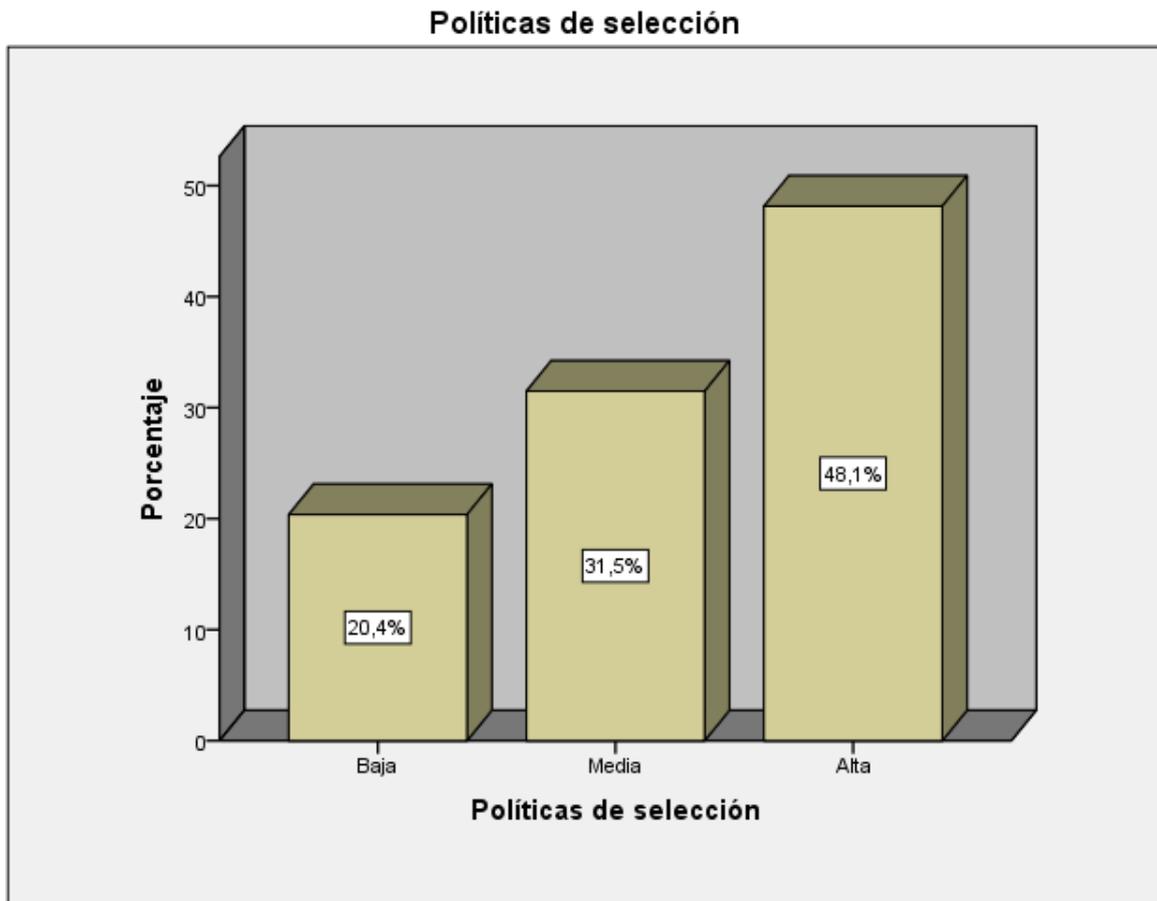


Figura 2 Nivel de políticas de selección

La tabla 6 y Figura 2 señalan que el 20.4% de los servidores públicos profesionales del régimen 1057 distingue un nivel bajo, asimismo el 31.5% se encuentra en un nivel medio, y por último el 48.1% muestra que la política de selección es alta según los servidores públicos profesionales del régimen 1057 en el INCN.

Tabla 7

Nivel de técnicas de selección

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Baja	14	25,9
Media	10	18,5
Alta	30	55,6
Total	54	100,0

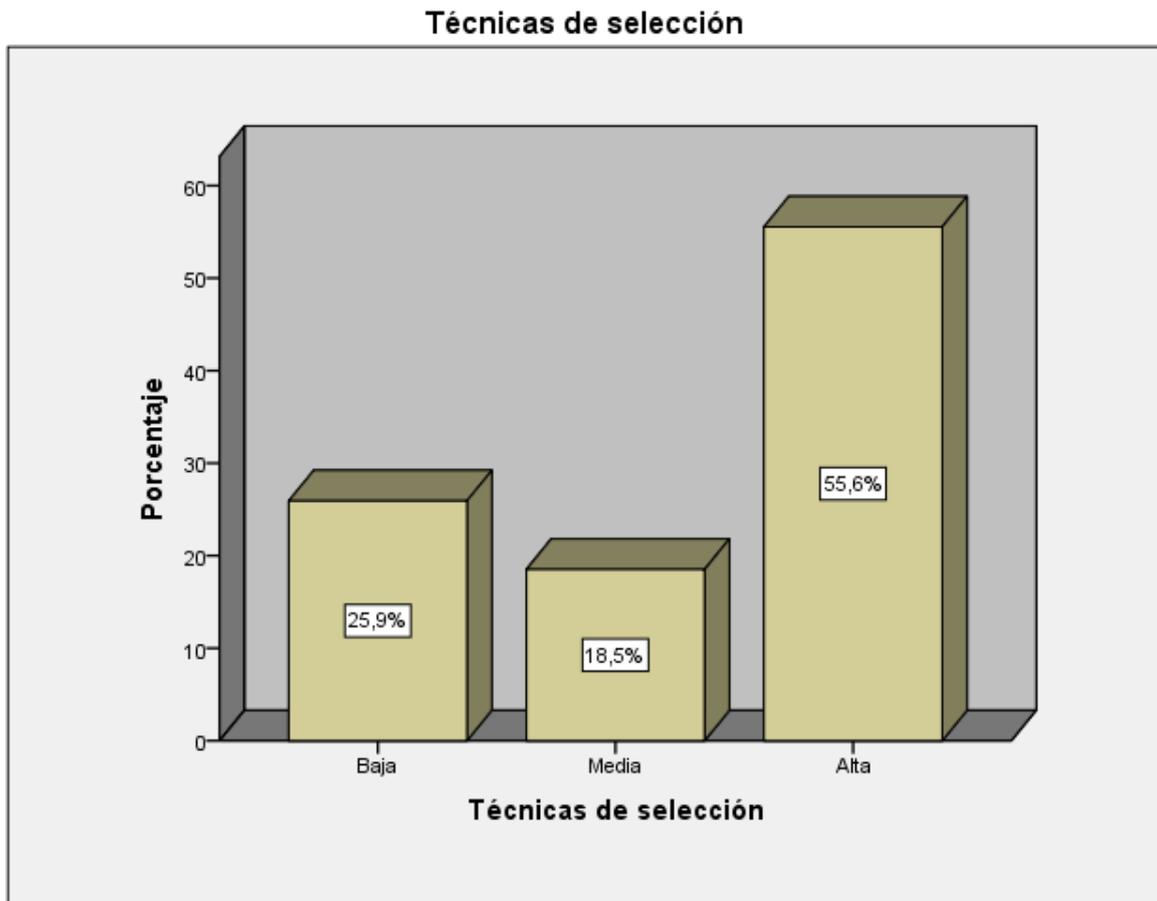


Figura 3 Nivel de técnicas de selección

La tabla 7 y Figura 3 se observó que el 25.9% de los servidores públicos profesionales del régimen 1057 distingue un nivel bajo, asimismo el 18.5% se encuentra en un nivel medio, y por último el 55.6% muestra que la técnica de selección es alta según los servidores públicos profesionales del régimen 1057 en el INCN.

Tabla 8

Nivel de inducción del personal

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Baja	11	20,4
Media	21	38,9
Alta	22	40,7
Total	54	100,0

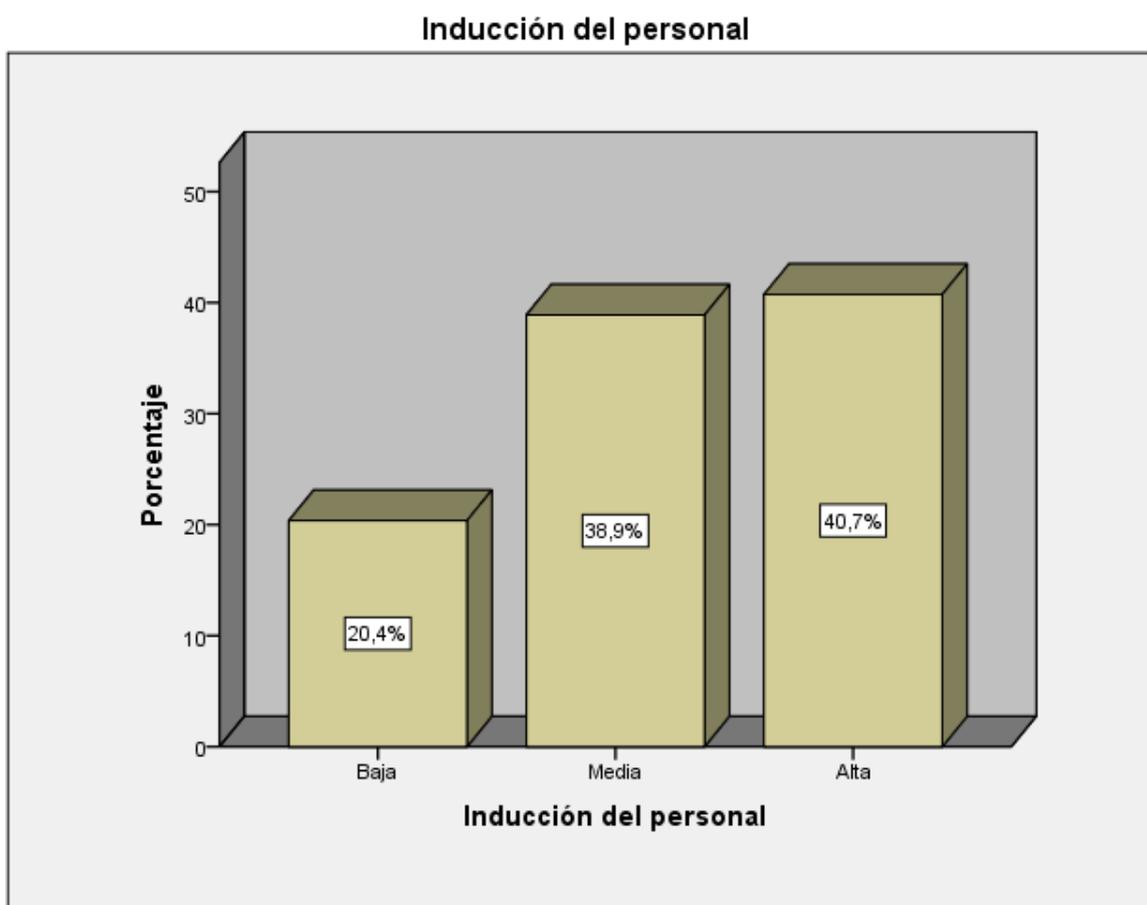


Figura 4 Nivel de inducción del personal

La tabla 8 y Figura 4 se analizó que el 20.4% de los servidores públicos profesionales del régimen 1057 perciben un nivel bajo, asimismo el 38.9% se encuentra en un nivel medio, y por último el 40.7% muestra que la inducción del personal es alta según los servidores públicos profesionales del régimen 1057 en el INCN.

Tabla 9

Nivel de conocimiento del cargo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Baja	9	16,7
Media	23	42,6
Alta	22	40,7
Total	54	100,0

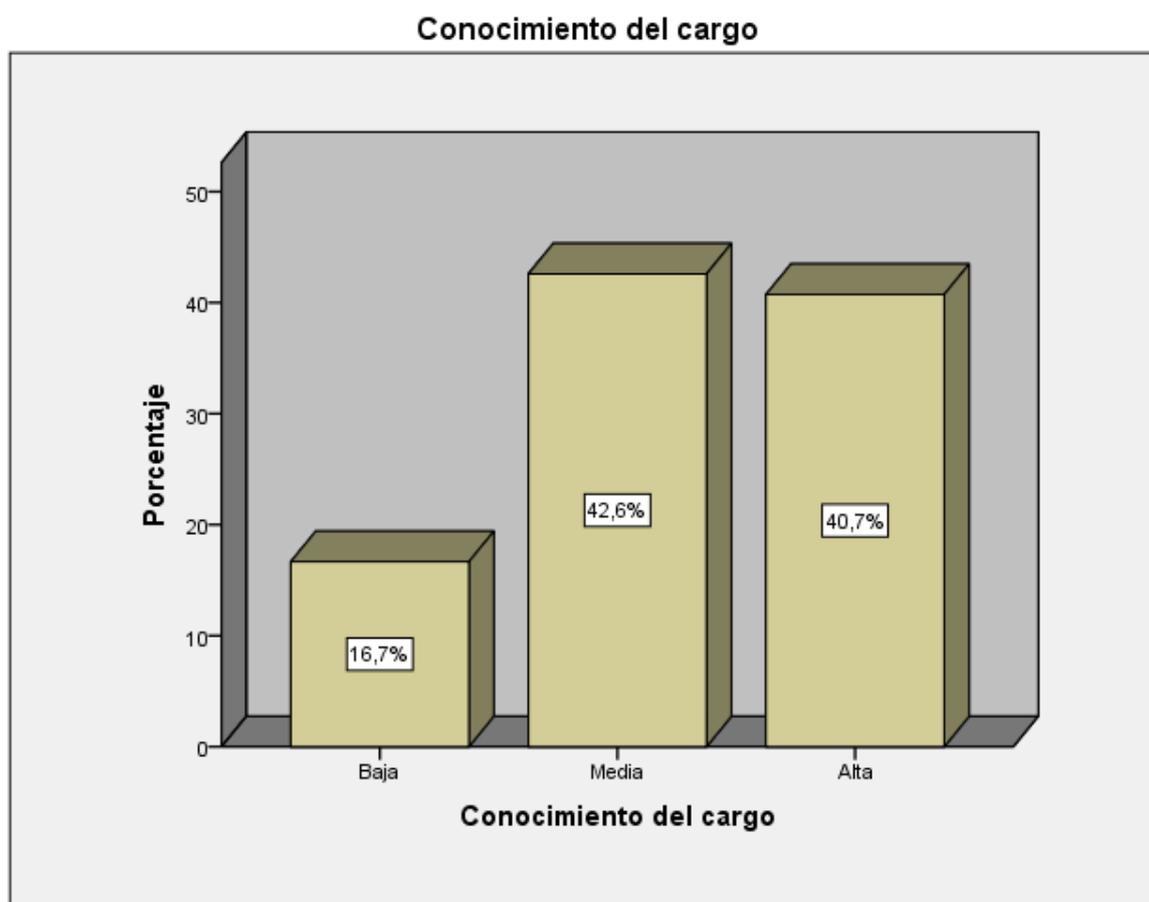


Figura 5 Nivel de conocimiento del cargo

La tabla 9 y Figura 5 se observó que el 16.7% de los servidores públicos profesionales del régimen 1057 distingue un nivel bajo, asimismo el 42.6% se encuentra en un nivel medio, y por último el 40.7% señala que el conocimiento del cargo es alto según los servidores públicos profesionales del régimen 1057 en el INCN.

Tabla 10

Nivel de desempeño laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Baja	8	14,8
Media	16	29,6
Alta	30	55,6
Total	54	100,0

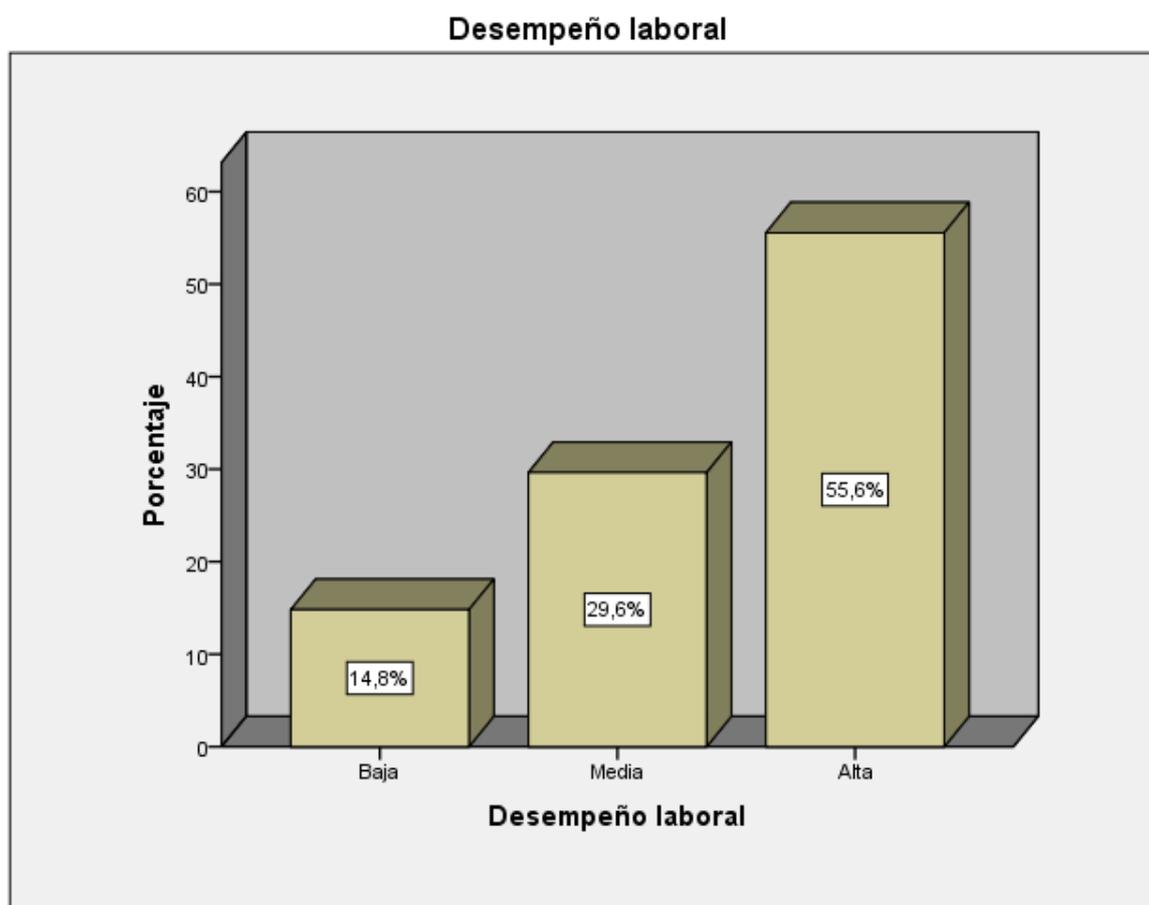


Figura 6 Nivel de desempeño laboral

La tabla 10 y Figura 6 se analizó que el 14.8% de los servidores públicos profesionales del régimen 1057 distingue un nivel bajo, asimismo el 29.6% se encuentra en un nivel medio, y por último el 55.6% señala que el desempeño laboral es alto según los servidores públicos profesionales del régimen 1057 en el INCN, Lima, 2019.

Tabla 11

Nivel de los resultados

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Baja	11	20,4
Media	20	37,0
Alta	23	42,6
Total	54	100,0

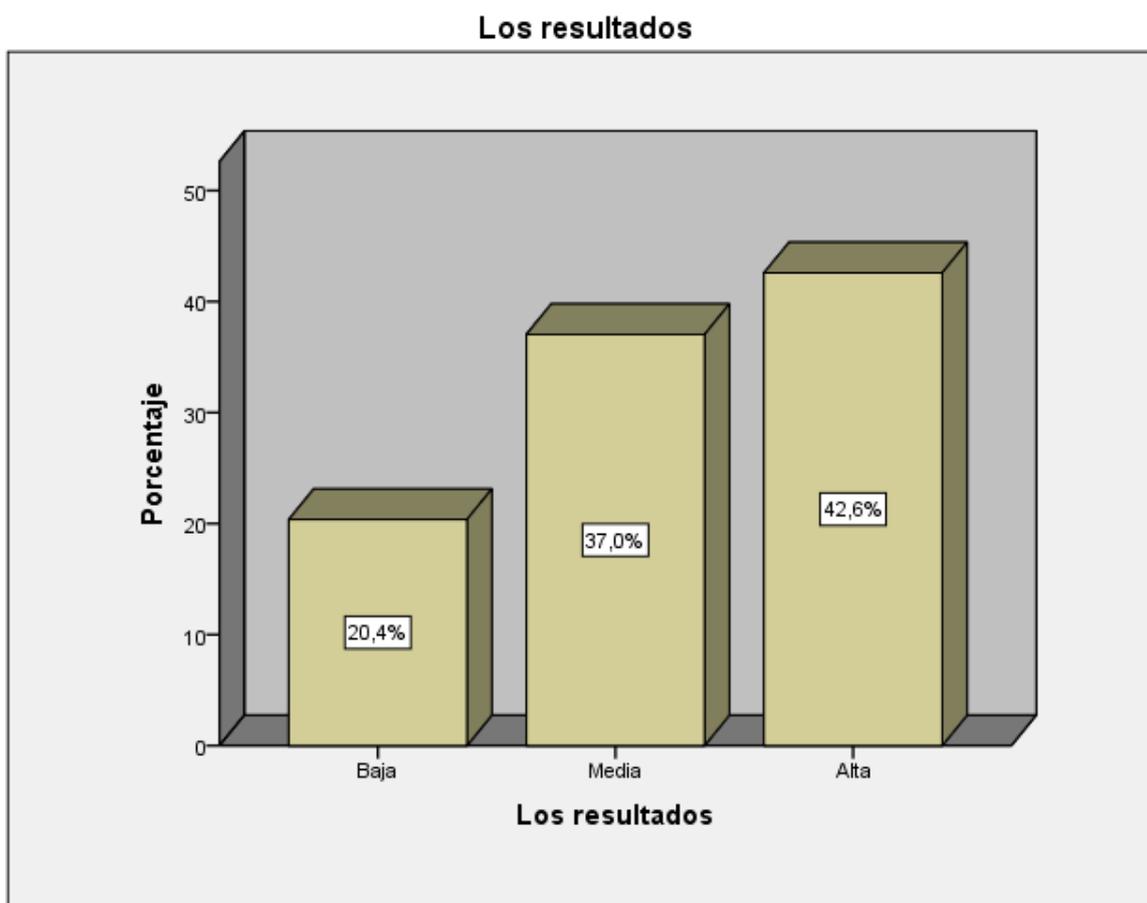


Figura 7 Nivel de los resultados

La tabla 11 y Figura 7 se analizó que el 20.4% de los servidores públicos profesionales del régimen 1057 distingue un nivel bajo, asimismo el 37% se encuentra en un nivel medio, y por último el 42.6% señala que el resultado es alto según los servidores públicos profesionales del régimen 1057 en el INCN.

Tabla 12

Nivel del desempeño

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Baja	13	24,1
Media	21	38,9
Alta	20	37,0
Total	54	100,0

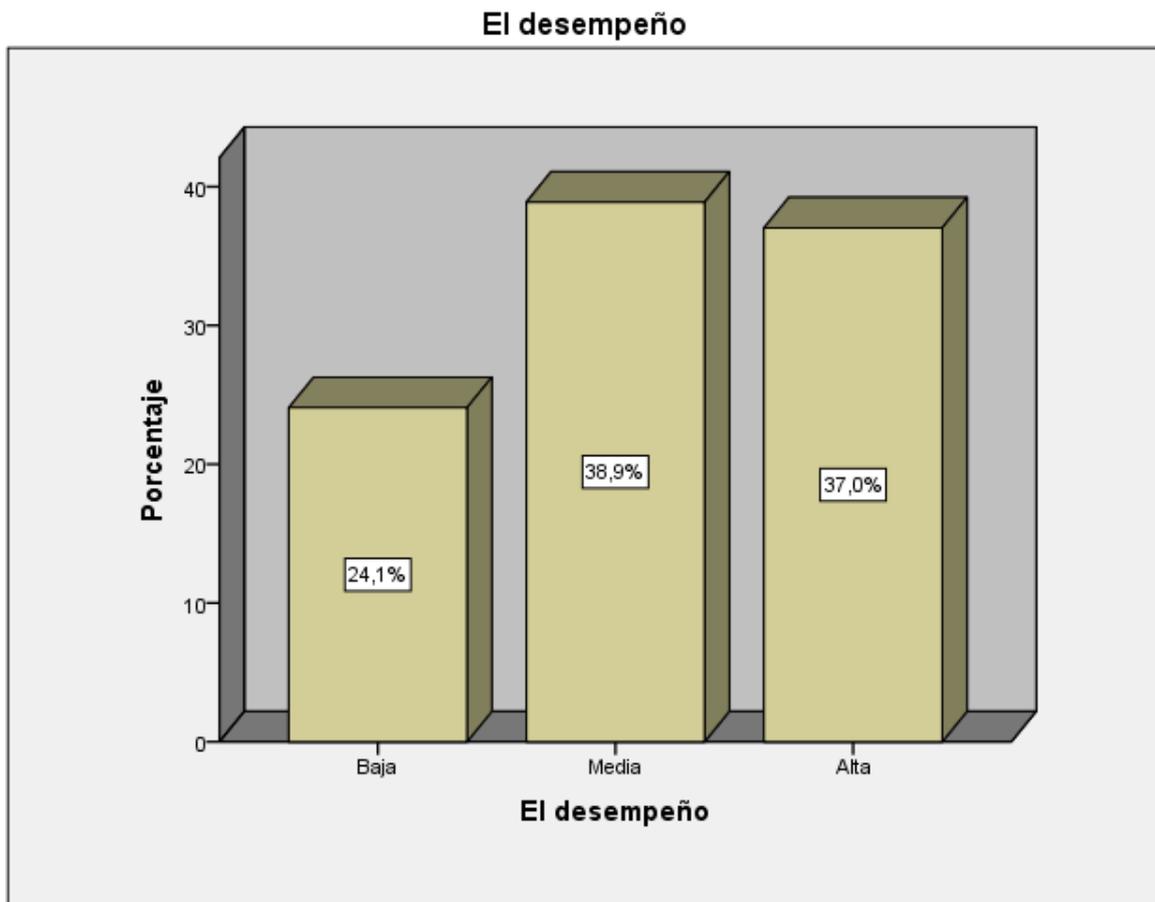


Figura 8 Nivel del desempeño

La tabla 12 y Figura 8 se analizó que el 24.1% de los servidores públicos profesionales del régimen 1057 distingue un nivel bajo, asimismo el 38.9% se encuentra en un nivel medio, y por último el 37% indica que el desempeño es alto según los servidores públicos profesionales del régimen 1057 en el INCN.

Tabla 13

Nivel de competencias

Bajo	45	18,7
Baja	10	18,5
Media	16	29,6
Alta	28	51,9
Total	54	100,0

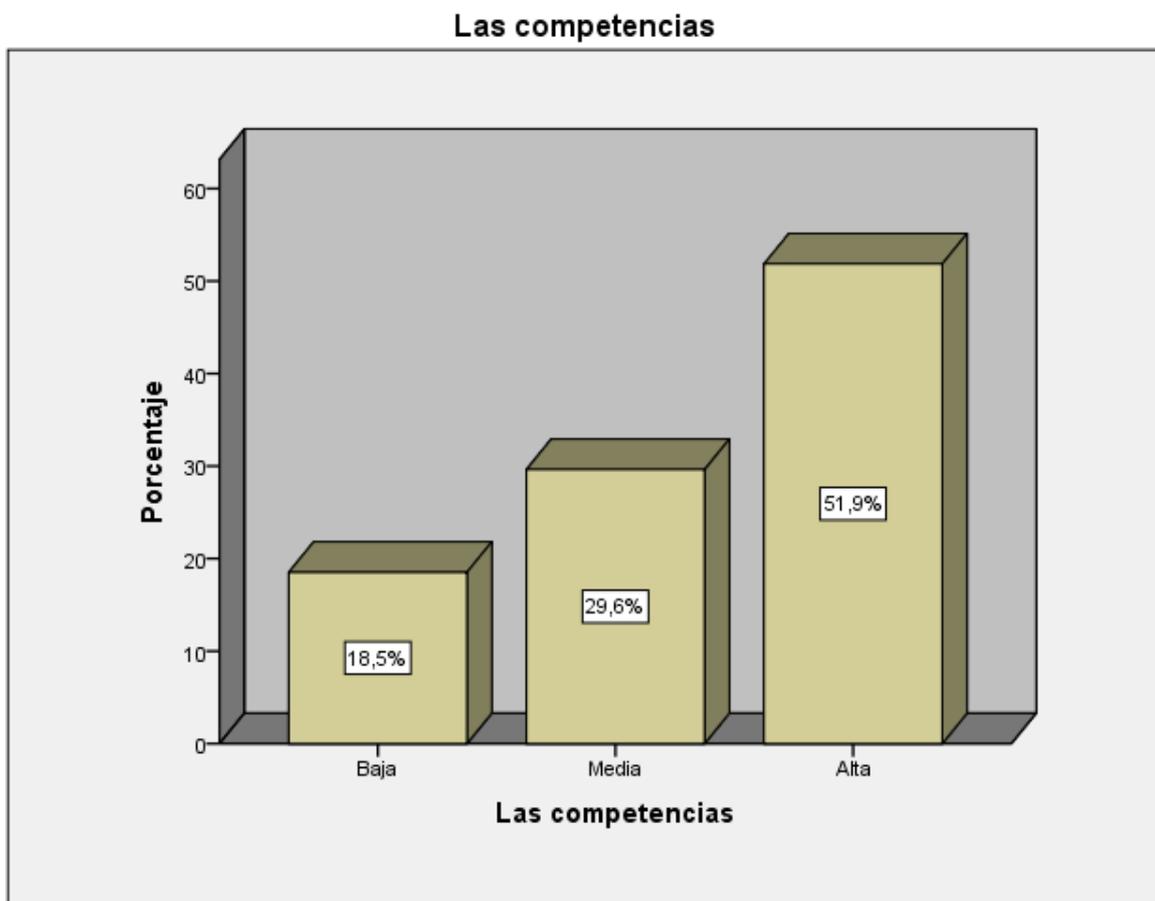


Figura 9 Nivel de competencias

La tabla 13 y Figura 9 se observó que el 18.5% de los servidores públicos profesionales del régimen 1057 distingue un nivel bajo, asimismo el 29.6% se encuentra en un nivel medio, y por último el 51.9% señala que la competencia es alta según los servidores públicos profesionales del régimen 1057 en el INCN.

Tabla 14

Nivel de los factores críticos para el éxito

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Baja	12	22,2
Media	18	33,3
Alta	24	44,4
Total	54	100,0

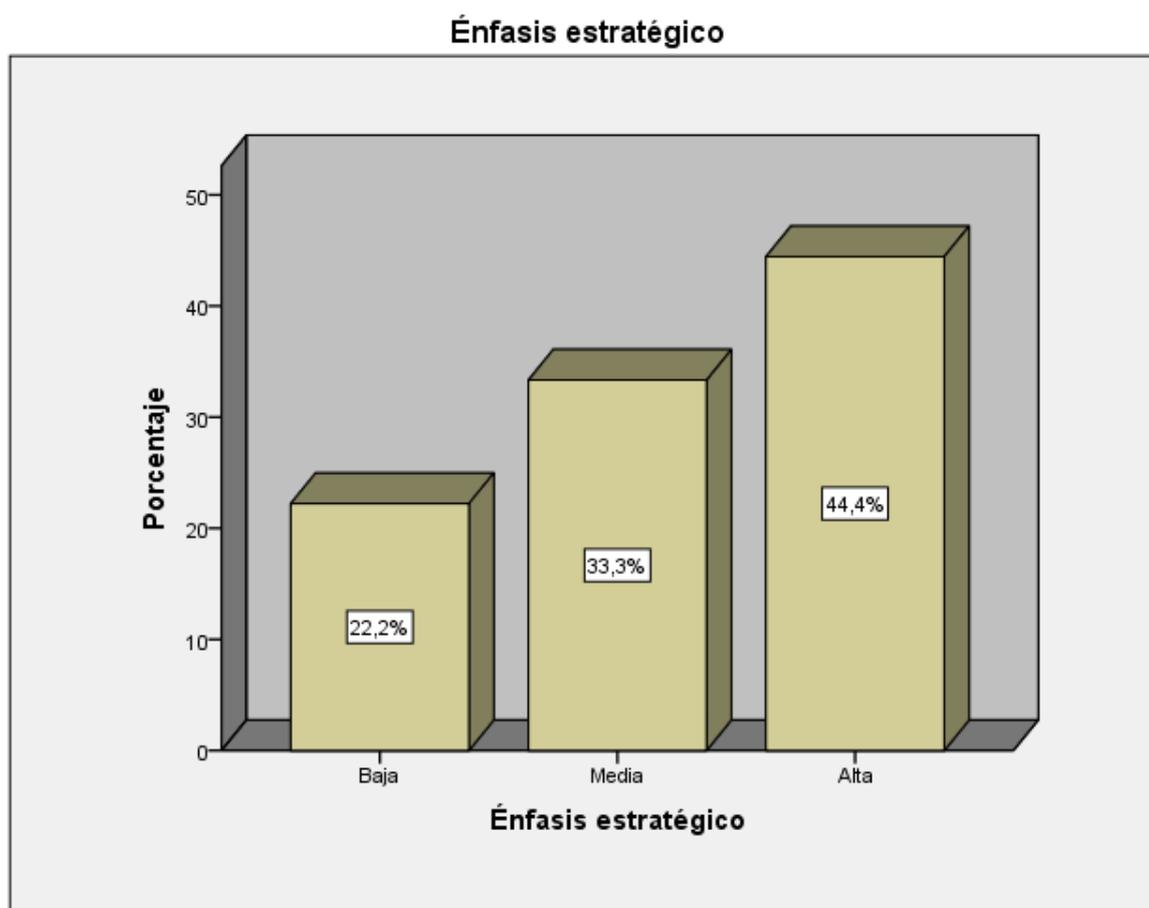


Figura 10 Nivel de los factores críticos para el éxito

La tabla N^a 14 y Figura 10 se observó que el 22.2% de los servidores públicos profesionales del régimen 1057 perciben un nivel bajo, asimismo el 33.3% se encuentra en un nivel medio, y por último el 44.4% indica que el factor crítico para el éxito es alto según los servidores públicos profesionales del régimen 1057 en el INCN.

3.2. Resultados correlacionales

3.2.1. Selección de personal y el desempeño laboral

Hipótesis general

Ho. La selección de personal no se relaciona con el desempeño laboral en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima, 2019

Hi. La selección de personal se relaciona con el desempeño laboral en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima, 2019

Tabla 15

Correlación selección de personal y el desempeño laboral

		Selección de personal	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Selección de personal	1,000	,740**
		Coefficiente de correlación	
		Sig. (bilateral)	.000
		N	54
Desempeño laboral	Selección de personal	,740**	1,000
		Coefficiente de correlación	
		Sig. (bilateral)	.000
		N	54

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

En la tabla 15, El grado de correlación entre las variables según Rho de Spearman muestra una correlación de 0,740 alta y positiva entre las variables, además de aceptar la hipótesis alterna con un p-valor de 0,000 entre la selección de personal y el desempeño laboral de los servidores públicos profesionales del régimen 1057 del INCN.

3.2.2. La política de selección y el desempeño laboral

Hipótesis específica 1

Ho. La política de selección no se relaciona con el desempeño laboral en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima, 2019

Hi. La política de selección se relaciona con el desempeño laboral en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima, 2019

Tabla 16

Correlación la política de selección y el desempeño laboral

			Políticas de selección	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Políticas de selección	Coefficiente de correlación	1,000	,719**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	54	54
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,719**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	54	54

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

En la tabla 16, El grado de correlación entre las variables según Rho de Spearman fue de 0,719 alta y positiva entre las variables, además de aceptar la hipótesis alterna con un p- valor de 0,000 entre la política de selección y el desempeño laboral de los servidores públicos profesionales del régimen 1057 del INCN.

3.2.3. La técnica de selección y el desempeño laboral

Hipótesis específica 2

Ho. La técnica de selección no se relaciona con el desempeño laboral en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima, 2019

Hi. La técnica de selección se relaciona con el desempeño laboral en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima, 2019

Tabla 17

Correlación técnica de selección y el desempeño laboral

			Técnicas de selección	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Técnicas de selección	Coefficiente de correlación	1,000	,758**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Desempeño laboral	N	54	54
		Coefficiente de correlación	,758**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	54	54

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

En la tabla 17, El grado de correlación entre las variables según Rho de Spearman es de 0,758 alta y positiva entre las variables, además de aceptar la hipótesis alterna con un p-valor de 0,000 entre la técnica de selección y el desempeño laboral de los servidores públicos profesionales del régimen 1057 del INCN.

3.2.4. La inducción del personal y el desempeño laboral.

Hipótesis específica 3

Ho. La inducción del personal no se relaciona con el desempeño laboral en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima, 2019

Hi. La inducción del personal se relaciona con el desempeño laboral en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima, 2019

Tabla 18

Correlación inducción del personal y el desempeño laboral

			Inducción del personal	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Inducción del personal	Coefficiente de correlación	1,000	,726**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Desempeño laboral	N	54	54
		Coefficiente de correlación	,726**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	54	54

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

En la tabla 18, El grado de correlación entre las variables según Rho de Spearman fue de 0, 726 alta y positiva entre las variables, además de aceptar la hipótesis alterna con un p- valor de 0. 000 entre la inducción del personal y el desempeño laboral de los servidores públicos profesionales del régimen 1057 del INCN.

3.2.5. El conocimiento del cargo y el desempeño laboral

Hipótesis específica 4

Ho. El conocimiento del cargo se relaciona con el desempeño laboral en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima, 2019

Hi. El conocimiento del cargo no se relaciona con el desempeño laboral en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima, 2019

Tabla 19

Correlación el conocimiento del cargo y el desempeño laboral

		Conocimiento del cargo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Conocimiento del cargo	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,734**
		N	. 54
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,734**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000 54

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

En la tabla 19, El grado de correlación entre las variables según Rho de Spearman fue de 0, 734 alta y positiva entre las variables, además se acepta la hipótesis alterna con un p- valor de 0. 000 entre el conocimiento del cargo y el desempeño laboral de los servidores públicos profesionales del régimen 1057 del INCN.

IV. Discusión

La investigación: de las variables en el instituto, guardan relación con el análisis de la información por medio de los cuestionarios empleados.

En cuanto a la Hipótesis general, La selección de personal se relaciona con el desempeño laboral en el INCN, Lima, 2019, según Rho de Spearman arroja una correlación de 0,740 alta y positiva, además se acepta la hipótesis alterna con un p-valor de 0.000 entre las variables de los servidores públicos profesionales del régimen 1057 del INCN. Nuestros resultados son respaldados por Chavarría (2017) concluyó que la evaluación del desempeño laboral que genera aporte y propuesta a la formación de futuras investigaciones de postgrado. Por su parte Portuondo (2018) concluyó que la correlación de $r=0.616$ con una significancia menor de 0.05 con el desempeño. El cual determina que existe relación entre las variables de la Municipalidad Distrital de veintiséis de octubre.

En cuanto a la hipótesis específica 1, La política de selección se relaciona con el desempeño en el INCN, según Rho de Spearman arroja una correlación de 0,719 alta y positiva, además se acepta la hipótesis alterna con un p-valor de 0.000 entre la política de selección y el desempeño laboral de los servidores públicos profesionales del régimen 1057 del INCN, Lima, 2019. Asimismo, Solís (2016) concluyó que el 47% ingreso mediante amistad, el 55% ingreso a trabajar únicamente con una encuesta. Por lo que se concluye la relevancia de la implementación del Manual del Proceso de Selección bajo ciertos lineamientos que se detallan en el manual. Manco (2018) concluyó que existe una significancia entre las variables, así también se obtuvo un nivel de significancia de correlación de Spearman igual a 0.898^{**} y $\alpha = 0.00 < 0.05$ que como conclusión se establece que existe una correlación positiva.

En cuanto a la Hipótesis específica 2, La técnica de selección se relaciona con el desempeño en el INCN, según Rho de Spearman fue 0,758 alta y positiva, además se aceptar la hipótesis alterna con un p-valor de 0.000 entre la técnica de selección y el desempeño de los servidores públicos profesionales del régimen 1057 del INCN, nuestros resultados son respaldados por Alava y Gómez (2016) concluyó que la gestión de los subsistemas en mención está relacionada con los factores como competencias, conocimiento y el desempeño laboral, y concluye que la selección de personal, formación y capacitación tienen influencia en el desempeño laboral. Galindo (2015) concluyó que el entorno laboral de la SUNARP en

la sede de Tacna influye en el proceso de selección del personal son de 21.25%, además que existe relación entre la selección de personal y el desempeño de laboral con un resultado de 98.75%.

En cuanto a la Hipótesis específica 3, La inducción del personal se relaciona con el desempeño en el INCN, según Rho de Spearman es de 0, 726 alta y positiva entre las variables de la investigación, además se admite la hipótesis alterna con un p- valor de 0.000 entre la inducción del personal y el desempeño de los servidores públicos profesionales del régimen 1057 del INCN. Nuestros resultados son respaldados por Navarrete (2015) concluyó que el 76% de la población está en desacuerdo con el reclutamiento de la empresa, el 41% de colaboradores ingreso bajo recomendación y el 95% al momento de ingresar en la empresa, no se realizó por un reclutamiento interno. Como conclusión de la investigación se determinó que una adecuada selección, evitara perjuicios económicos a las empresas de seguridad y mejorara la productividad de la misma. Salsavilca (2017) concluyó que existe relación entre las variables con un nivel de significancia de $0.00 < 0.01^{**}$ según el coeficiente de Spearman tiene un valor de .995. Además el estudio demostró que la entrevista y selección de empleados se relaciona con la confiabilidad con un nivel de significancia de $0.00 < 0.01^{**}$ con un coeficiente de Spearman con un valor de .975, y finalmente el investigador concluyó que por medio del análisis de datos estableció que la administración del personal se relaciona significativamente con el desempeño en los institutos superiores de Lima, asimismo la primera variable se relaciona significativamente con la confiabilidad en los Institutos Superiores.

En cuanto a la Hipótesis específica 4, El conocimiento del cargo se relaciona con el desempeño en el INCN, según Rho de Spearman alta y positiva de 0, 734 entre las variables de estudio, además se aceptar la hipótesis alterna con un p- valor de 0.000 entre el conocimiento del cargo y el desempeño laboral de los servidores públicos profesionales del régimen 1057 del INCN. Nuestros resultados son avalados por Ghiglione (2015) concluyó que el subsistema de selección de persona es: el proceso de adaptación posterior al ingreso de un personal es de 60% de una meta de 80%, personas que reúnen los requisitos del puesto es de 80% de una meta de 80%, diferencia entre los salarios ofrecidos por la institución pública y el mercado laboral es de 85% de una meta de 80%., tiempo de promedio de contratación de vacantes es de 50% de una meta de 80%, además en el subsistema de evaluación de desempeño resulto que el valor individual de desempeño es de 80% de una

meta de 80%, el valor individual de desempeño de los superiores de 70% de una meta de 70%, el valor de desempeño entre compañeros de trabajo es de 75% de una meta de 80%, además el investigador concluye que los recursos humanos ha logrado relevancia en los últimos años y es el activo más importante dentro de la instituciones públicas y representa un factor vital para el éxito o fracaso del mismo. Chirinos (2017) concluyó que la administración de personal se vincula con el desempeño con un nivel de significancia de $0.00 < 0.01^{**}$ según el Rho Spearman, obtuvo un valor de .995. Además el estudio demostró que la entrevista y selección de empleados se relaciona con la confiabilidad con un nivel de significancia de $0.00 < 0.01^{**}$ con una correlación de Spearman con un valor de .975, y finalmente el investigador concluyó que por medio del análisis de datos estableció que la dirección del recursos humanos se relaciona con el desempeño en los institutos superiores así mismo que la selección se relaciona con la confiabilidad en los Institutos Superiores, obtuvo de las variables en estudio con un Rho Spearman igual a 0.926, de las políticas de selección y desempeño se obtuvo de Rho Spearman igual a 0.730^{**} , reclutamiento y desempeño con Rho Spearman igual a 0.810^{**} , técnicas de selección y desempeño con Rho Spearman igual a 0.829^{**} , inducción de personal y desempeño con Rho Spearman igual a 0.707^{**} y finalmente el conocimiento del cargo y desempeño de Rho Spearman igual a 0.915^{**} . Finalmente, el investigador deduce que existe relación entre las variables.

V. Conclusiones

Primera:

La selección de personal se relaciona directa ($Rho=0,740$), alta y significativamente con el desempeño laboral en el instituto, por tanto, se acepta la hipótesis alterna.

Segunda:

La política de selección se relaciona directa ($Rho=0,719$), alta y significativamente con el desempeño laboral en el instituto, por tanto, se acepta la hipótesis alterna.

Tercera:

La técnica de selección se relaciona directa ($Rho=0,758$), alta y significativamente con el desempeño laboral en el instituto, por tanto, se acepta la hipótesis alterna.

Cuarta:

La inducción del personal se relaciona directa ($Rho=0,726$), alta y significativamente con el desempeño laboral en el instituto, por tanto, se acepta la hipótesis alterna.

Quinta:

El conocimiento del cargo se relaciona directa ($Rho=0,734$), alta y significativamente con el desempeño laboral en el instituto, por tanto, se acepta la hipótesis alterna.

VI. Recomendaciones

Primera:

A la alta dirección del INCN, impulsar la implementación de lineamientos internos de la primera variable en concordancia con la normativa vigente para sus distintas áreas, con la finalidad de captar al personal más capacitado para el cargo que permita aumentar la productividad y competitividad del instituto. Así también del cumplimiento con los perfiles de los profesionales que requiere, del clasificador de cargo y al MOF de la institución; no obstante, de la investigación las variables en estudio muestran una relación directa, y alta correlación.

Segunda:

A la jefatura de la oficina de personal, se pone a disposición la presente investigación, como contribución para optimación de la selección de personal, ya que entre la dimensión política de selección de la primera variable presentan una relación directa con la variable de desempeño, y alta correlación.

Tercera:

La oficina de personal y comisión de futuras convocatorias, emplear técnicas de selección de como: Pruebas de conocimiento (acorde a las funciones que desempeña), pruebas psicológicas, personalidad y/o técnicas de simulación con la asesoría de un profesional ducho en la aplicación de las pruebas en mención, debido a que la dimensión de técnica de selección de la variable en estudio presenta una relación directa, y correlación alta.

Cuarta:

La oficina de personal y alta dirección, programar evaluaciones periódicas de desempeño e inducción en los primeros tres meses y posterior a ello de forma anual en aras del cumplimiento de las metas y optimizar la calidad del INCN, ya que las dimensiones de inducción del personal de la variable en estudio presentan una relación directa, y correlación alta.

Quinta:

A las jefaturas y autoridades del INCN, impulsar en el personal del régimen 1057 y 276, el conocimiento y dominio de sus actividades que realizan en su área de trabajo, así también como la actualización en la normativa vigente y nuevas tecnologías para optimizar el rendimiento del INCN, ya que la dimensión de conocimiento del cargo de la variable en estudio presenta una relación directa, y correlación alta.

IV. Referencias

- Alles, M. (2015). *Dirección Estratégicas de RRHH*. (3.^a ed). Buenas Aires, Argentina: Ediciones Granica.
- Alfaro, M. (2012). *Administración de persona*. (1.^a ed). México: Red tercer milenio S.C.
- Alonso, P., Moscoso, S. y Cuadrado, D. (mayo, 2015). *Personnel Selection procedures in Spanish small and médium size organizations*. Journal of Word and Organizational Psychology, 31(2), 79-89.
- Arroyo, J., Hartz, J. y Lau, M. (2011). *Recursos humanos en salud de Perú: Segundo Informe al país nuevos elementos para la toma de decisiones y políticas públicas*. Perú: Ministerio de Salud.
- Artavia, I., Muñoz, M. y Jiménez, M. (enero/julio, 1999). *La inducción como factor de éxito en la gestión del cliente interno de las áreas de salud de la Región Chorotega*. Revista Científica de Administración Financiera, 7(2), 01-20.
- Bang, H. y Reiro, T. (enero/julio, 2017). *Examining the role of cynicism in the relationships between burnout and employee behavior*. Journal of Word and Organizational Psychology 33(2), 217-227.
- Berrocal, L. y Pereda, S. (1999). *Gestión de recursos humanos por competencias*. (1.^a ed). España: Centro de Estudios Ramón Areces.
- Daves K. y Werther W. (2008). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las empresas*. (6.^a ed). México: McGraw- Hill.
- Dessler, G. (1994). *Administración de personal*. (6.^a ed). México: Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.
- Carrasco, S y García, E. (2018). *Gestión de productos y promociones en el punto de venta*. (1.^a ed). Madrid, España: Ediciones Paraninfo.
- Casasús, T., Crespo, E., Lara, To. y Pérez, J. (setiembre/noviembre, 2011). *Personnel selection base don fuzzy methods*. Revista de matemática: Teórica y aplicaciones, 18(1), 177-192
- Chiang, V. y San Martin N. (setiembre/diciembre, 2017). *Analysis of work satisfaction and performance in public employees of Talcahuano City Hall*. Universidad del Bio Bio, 17(54), 159-165.
- Chiavenato, I. (2018). *Gestión del Talento Humano*. (4.^a ed). México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. (9.^a ed). México: McGraw Hill

- Chiavenato, I. (2011). *Administración: Procesos Administrativo*. (6.^a ed). México: McGraw Hill
- Chirinos, A. (2017). *Estrategia de selección de personal para mejorar el desempeño laboral en una universidad privada, Chiclayo, 2016* (tesis de maestría). Universidad Señor de Sipán. Chiclayo, Perú.
- Fayol, H. (1974). *Administración Industrial y General*. (17.^a ed). México: Herrero Hermanos, SUCS.
- Funk, K. (setiembre/diciembre, 2018). *Selection or Chance? A Qualitative Approach to the Selection Process of Professionals in Solidarity-Based Organizations*. Universidad Católica de Chile: Sociología 33(95), 189-228.
- Ghiglione, F (2015). *Gestión de RRHH del personal de planta permanente de la Honorable Cámara de Diputados (Provincia de La Pampa). Desafíos para una adecuada evaluación de desempeño* (tesis de maestría). Universidad Nacional de la Pampa, Argentina.
- Gómez, C., Álvarez, Espinal y Gómez D. (setiembre/diciembre, 2018). *Instructores adjuntos: Génesis de un programa de desarrollo profesional continuo*. Íkala, 23(3), 1-14
- Gómez, K. y Alava, M. (2016). *Influencia de los Subsistemas de Talento Humano en el desempeño laboral del personal de una Institución Pública, Coordinación Zonal 8, durante el periodo 2014. Diseño de un aplicativo de control para los subsistemas de Capacitación y Selección* (tesis de maestría). Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador.
- Haider, S., Jabeen, S. y Ahmad, J. (enero, 2018). *Moderated Mediation between Work Life Balance and Employee Job Performance: The Role of Psychological Wellbeing and Satisfaction with Coworkers*. Institute of Information Technology 34(1), 29-37
- Hernández-Sampieri, M. (2019). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta*. (1.^a ed). México: McGraw-Hill.
- Izquierdo, G., Ramos-Villagrasa, A. y Castano, P. (junio, 2015). *Personnel Selection procedures in Spanish small and medium size organizations*. Journal of Word and Organizational Psychology, 31(3), 155-164.
- Ley N° 30057, Diario Oficial El peruano, Lima, Perú, 13 de junio de 2014.
- Llanos, J. (2005). *Cómo entrevistar en la selección de personal*. (1.^a ed). México: Editorial Pax.

- Manco, C. (2018). *Reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica 2016* (tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Matabanchoy, S., Alvarez, K. y Riobamba, O. (mayo/agosto, 2018). *Effects of performance evaluations on the quality of work life of employees: a review from 2008 to 2018*. Universidad Salud 21(2), 176-187.
- Mazon, L. Trevizan, M. (agosto, 2000). *Recrutamento e seleção de recursos humanos em um hospital psiquiátrico de um Município Paulista*. Revista Latino-am enfermagem Ribeirão Preto 8(4), 81-87.
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos*. Colombia, Bogotá: Magisterio.
- Naranjo, R. (marzo, 2012). *El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla (Colombia)*. Pensamiento & Gestión, 32, 83-114.
- Navarrete, D. (2015). *Modelo de selección y reclutamiento del personal de guardia y su impacto en la productividad de las empresas de seguridad de la ciudad de Guayaquil* (tesis de maestría), Universidad de Guayaquil, Ecuador.
- Novick, M. (2006). *Desafíos de la Gestión de los Recursos Humanos en Salud: 2005-2015*. Washington, D.C: Organización Panamericana de la Salud.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, D. (2018), *Metodología de la investigación Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la tesis*. (5.ª ed). Colombia: Ediciones de la U.
- Orduña, L. (2016). *La herencia genética en la conducta humana*. (1.ª ed). Madrid, España: Visión Libros.
- Palomino, J. Peña, J, Zevallos, G y Orizano, L. (2015). *Metodología de la investigación: Guía para la elaboración un proyecto en salud y educación*. Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Portuondo, N. (2018). *Selección de Personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Veintiséis de Octubre – 2018* (tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Piura, Perú.
- Quenaya, J. (2017). *Selección de personal y desempeño laboral del personal de la Subgerencia de Defensa Civil de la Municipalidad de Lima – 2016* (tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

- Resolución Ministerial N° 626-2008/MINSA*. Ministerio de Salud, Perú, 11 de setiembre de 2008.
- Resolución Ministerial N° 076-2017/MINSA*. Ministerio de Salud, Perú, 3 de febrero de 2017.
- Robbins, S. y Coulter, F. (2005). *Administración*. (1.^a ed). México: Pearson Educación.
- Rueda, C., Jiménez, K. y Sánchez, Y. (julio/diciembre, 2015). *Perceptions of the impact of training, compensation and recruitment on project effectiveness*. *AD-minister*, 27, 5-26.
- Salsavilca, M. (2017). *Administración de Recursos Humanos y el Desempeño Laboral del personal administrativo de los institutos superior tecnológicos de lima* (tesis doctoral). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima.
- Sánchez H., Reyes C. (2017). *Metodología y diseños en la investigación científica*. (5.^a ed). Perú: Business Support Aneth.
- Sanin, J. y Salanova, M. (enero/marzo, 2013). *Job Satisfaction: The Way between Psychological Growth and Job Performance in Industrial and Service Companies in Colombia*. *Universitas Psychologica*, 13(1), 95-107.
- Schermerhorn, J. (2010). *Administración*. (2.^a ed). México: Limusa Wiley
- Taylor, W. (1974). *Principios de la administración científica*. (17.^a ed). México: Herrero Hermanos, SUCS.
- Torres, M. y Salazar, F. (2015). *Métodos de recolección de datos para una investigación*. Artículo boletín electrónico N° 3, Universidad Rafael Landívar Guatemala.
- Vara, H. (2015). *7 pasos para elaborar una tesis*. (1.^a ed). Lima, Perú: Editorial Macro.
- Wayne, R. (2010). *Human Resource Management*. (11.^a ed). México: Person Education.

Anexos

Anexo 01: Matriz de consistencia

TÍTULO: Selección de personal y su desempeño laboral en el instituto nacional de ciencias neurológicas, Lima, 2019

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima, 2019?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>Problema Específico 1.</p> <p>¿Cuál es la relación entre las políticas de selección y el desempeño laboral en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima, 2019?</p> <p>Problema Específico 2.</p> <p>¿Cuál es la relación entre técnicas de selección y el desempeño laboral en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima, 2019?</p> <p>Problema Específico 3.</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima, 2019</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Objetivo Específico 1.</p> <p>Determinar la relación de las políticas de selección y desempeño laboral en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima, 2019</p> <p>Objetivo Específico 2.</p> <p>Determinar la relación entre las técnicas de selección y desempeño laboral en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima, 2019</p> <p>Objetivo Específico 3.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>La selección de personal se relaciona con el desempeño laboral en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima, 2019</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Hipótesis Específica 1.</p> <p>La política de selección se relaciona con el desempeño laboral en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima, 2019</p> <p>Hipótesis Específica 2.</p> <p>La técnica de selección se relaciona con el desempeño laboral en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima, 2019</p> <p>Hipótesis Específica 3.</p>	Variable 1: SELECCIÓN DE PERSONAL				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles o rangos
			Políticas de Selección	Reclutamiento Inducción	1,2, 3,4,	Escala ordinal: Likert Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Baja [20-46] Media [47-73] Alta [74-100]
			Técnicas de Selección	Pruebas Entrevistas Revisión de antecedentes	5,6,7, 8, 9,10		
			Inducción del Personal	Identificación institucional Historia de la empresa Funciones y responsabilidades del cargo	11,12, 13, 14,15		
			Conocimiento del Cargo	Habilidades Formación Académica Experiencia	16, 17 18 19, 20		
Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL							

<p>¿Cuál es la relación entre Inducción de personal y el desempeño laboral en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima, 2019?</p> <p>Problema Específico 4. ¿Cuál es la relación entre conocimiento del cargo y el desempeño laboral en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima, 2019?</p>	<p>Determinar la relación entre la inducción del personal y desempeño laboral en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima, 2019</p> <p>Objetivo Específico 4. Determinar la relación entre el conocimiento del cargo y desempeño laboral en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima, 2019</p>	<p>La inducción del personal se relaciona con el desempeño laboral en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima, 2019</p> <p>Hipótesis Específica 4. El conocimiento del cargo se relaciona con el desempeño laboral en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima, 2019</p>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles o rangos
			Los resultados	Planificación Responsabilidad	1, 2, 3, 4, 5, 6	<p>Escala ordinal: Likert Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>Baja [25-58] Media [59-92] Alta [93-125]</p>
			El desempeño	Iniciativa Oportunidad	7, 8, 9, 10,11, 12, 13		
			Las competencias	Confiabilidad y discreción Relaciones interpersonales	14, 15, 16 17,18,19,20		
Los factores críticos para el éxito	Calidad de trabajo Cumplimiento de las normas	21, 22, 23 24, 25					

NIVEL - DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>Tipo: Básica</p> <p>Diseño: No experimental – corte transversal</p> <p>Método: Hipotético-deductivo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p>	<p>Población: 54 servidores públicos profesionales del régimen CAS</p> <p>Tamaño de muestra: No aplica</p>	<p>Variable 1: Selección de personal</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario para la variable de selección de personal</p> <p>Autor: Jorge Quenaya, adaptado por Jonathan Melendrez 2019</p> <p>Año: 2016</p> <p>Monitoreo: Jonathan Boris Daniel, Melendrez Donayre</p> <p>Ámbito de Aplicación: Servidores públicos profesionales del régimen CAS, ingresante de la convocatoria 2018</p> <p>Forma de Administración: Individual</p> <hr/> <p>Variable 2: Desempeño laboral</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario para la variable de desempeño laboral</p> <p>Autor: R.M. N° 626-2008 / MINSA, adaptado por Jonathan Melendrez 2019</p> <p>Año: 2008</p> <p>Monitoreo: Jonathan Boris Daniel, Melendrez Donayre</p> <p>Ámbito de Aplicación: Servidores públicos profesionales del régimen CAS, ingresante de la convocatoria 2018</p> <p>Forma de Administración: Individual</p>	<p>Descriptiva: Se aplicó el instrumento de recolección de datos, posteriormente han sido procesadas en IBM SPSS 23 y Excel 2016 para interpretar los resultados además de describir datos mediante tablas, figuras y frecuencias.</p> <p>Inferencial: Para la prueba de hipótesis se aplicó el método estadístico de Rho Spearman</p>

Anexo 02: Instrumento de recolección de datos

2.1. Cuestionario para el estudio de la Variable: Selección de Personal

El presente cuestionario tiene como objetivo, desarrollar la fase de aplicación del estudio de Selección de personal, para así con su opinión, mejorar la gestión del área de Recursos Humanos del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas.

Antes de responder, por favor tener en cuenta lo siguiente respecto del tipo de respuesta que va a dar:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Nº	PREGUNTAS	RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Políticas de selección						
1	Es reclutado utilizando políticas establecidas del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas y de la normativa vigente.					
2	El reclutamiento es realizado por el mismo personal de recursos humanos del instituto.					
3	Es sometido al ingresar, a un proceso de inducción en la institución.					
4	Cuándo postula se le indica un proceso de familiarización del el cargo en el Instituto.					
Dimensión 2: Técnicas de selección						
5	Se promueve a personal en la institución para cargos de confianza, destacados o coordinaciones.					
6	Se somete a algún tipo de pruebas durante el proceso de selección.					
7	Se aplican pruebas de conocimientos y experiencia sobre el cargo.					
8	Se aplican entrevistas en el proceso de selección.					
9	Es seleccionado mediante la verificación de referencias.					
10	Se solicita el apoyo de empresas especializadas para verificar la información proporcionada por el postulante al cargo.					
11	Una vez seleccionado, se le da a conocer todo el funcionamiento del instituto.					
Dimensión 3: Inducción de personal						
12	Se le invita a conocer el instituto y sus diversos servicios y/o procesos que brinda.					
13	Recibe información sobre lo relacionado con la historia del instituto.					
14	Luego de la selección, se le dan a conocer las funciones inherentes al cargo, dentro del proceso de inducción					
15	Se evalúa la selección en función al cargo al que se postula.					
Dimensión 4: Conocimiento del cargo						
16	Cuándo se selecciona personal se tiene en cuenta sus conocimientos y experiencia previa.					

N°	PREGUNTAS	RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
17	Poseen los conocimientos en el área, que le permite ejecutar con rapidez sus tareas.					
18	Posee las habilidades necesarias para el desempeño de sus labores.					
19	Cuenta con el nivel académico exigido para el desempeño el cargo.					
20	Posee la experiencia necesaria para el desempeño del cargo.					

FICHA TÉCNICA

Nombre: Instrumento para medir selección de personal.

Autor: Jorge Quenaya (2016)

Adaptado por: Jonathan Boris Daniel Melendrez Donayre

Año: 2019

Descripción

Tipo de instrumento: cuestionario.

Objetivo: Determinar la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, año, 2019.

Población: 54 servidores públicos profesionales del régimen 1057

Lugar: Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas

Número de ítems: 20.

Aplicación: Directa.

Tiempo de administración: 25 minutos.

Escala de medición: Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre.

Escala: de Likert

Niveles	Rango
Baja	[20-46]
Media	[47-73]
Alta	[74-100]

2.2. Cuestionario para el estudio de la Variable: Desempeño Laboral

El presente cuestionario tiene como objetivo recopilar información para estudiar el desempeño laboral. En base a la Resolución Ministerial N° 626-2008/MINSA, que regula la evaluación de desempeño del sector salud.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO Y CONDUCTA LABORAL (PROFESIONALES)

Periodo		Fecha de Evaluación	
Apellidos y Nombres			
Cargo			
Dirección/Oficina			

N°	CUESTIONARIO	RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Los Resultados						
1	Planifica sus actividades del trabajo.					
2	Cumple con las actividades planificadas en el plazo determinado.					
3	Saca el máximo provecho de los recursos en sus actividades planificadas.					
4	Es responsable con las funciones encomendadas.					
5	Muestra compromiso al asumir funciones.					
6	Cumple de manera oportunas las funciones encomendadas.					
Dimensión 2: El desempeño						
7	Sabe asignar tareas con instrucciones claras y precisas.					
8	Realiza sus actividades sin necesidad de instrucción y supervisión.					
9	Evaluá constante avances y logros.					
10	Generando nuevas soluciones ante los problemas de trabajo con originalidad y realiza aportes importantes para mejorar el trabajo.					
11	Entrega sus trabajos en el plazo establecido. Inclusive algunas veces antes de lo fijado.					
12	Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos en la fecha solicitada.					
13	Se ha retraso en la entrega de ejecución de trabajos debido al exceso de carga laboral.					

N°	CUESTIONARIO	RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
Dimensión 3: Las competencias						
14	Sabe usar la información con fines discretos y constructivo con respecto a la Institución y a los compañeros					
15	Es prudente y guardar la información que posee de la institución y de los compañeros de trabajo como confidencial					
16	Sabe diferenciar la información pero comunica solo lo negativo					
17	Muestra amabilidad con todos					
18	Facilita la comunicación permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto.					
19	Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento.					
20	No siempre manifiesta buen trato con terceros pero esas acciones no tienen mayor transcendencia.					
Dimensión 4: Los factores críticos para el éxito						
21	Realiza excelentes trabajos, excepcionalmente comete errores.					
22	Realiza buenos trabajos con un mínimo de errores.					
23	La presentación de los trabajos encomendados presentan orden.					
24	Cumple con las normas generales y específicas de la institución					
25	Se informa y actualiza la normas que regulan su área de trabajo					

Nombre del Evaluador

Cargo del Evaluador

FICHA TÉCNICA

Nombre: Evaluación de Desempeño y Conducta Laboral (Profesionales)

Autor: Resolución Ministerial N° 626-2008/MINSA

Adaptado por: Jonathan Boris Daniel Melendrez Donayre

Año: 2019

Descripción

Tipo de instrumento: cuestionario.

Objetivo: Determinar la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, año, 2019.

Población: 54 servidores públicos profesionales del régimen 1057.

Lugar: Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas.

Número de ítems: 25

Aplicación: directa.

Tiempo de administración: 30 minutos.

Escala de medición: Muy satisfecho, Satisfecho, Regular, Poco satisfecho e Insatisfecho. Escala: de Likert

Niveles	Rango
Baja	[25-58]
Media	[59-92]
Alta	[93-125]

Anexo 03: Confiabilidad de los instrumentos de recolección datos

3.1. Base de datos de la confiabilidad de la Selección de personal

Selección de personal.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

30 : Visible: 20 de 20 variables

	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	var	var
1	4	2	4	5	3	3	2	2	1	5	4	3	2	1	5	4	2	4	5	3		
2	1	1	5	4	3	5	5	2	5	2	5	5	5	5	5	1	1	5	4	3		
3	5	3	3	2	2	3	2	2	1	5	4	3	2	1	5	5	3	3	2	2		
4	3	3	2	3	3	4	1	3	1	4	3	3	1	4	1	3	3	2	3	3		
5	5	5	3	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	2		
6	2	5	5	3	3	2	2	2	5	3	3	2	4	2	2	2	5	5	3	3		
7	3	4	4	5	2	3	3	3	4	5	2	3	2	3	3	3	4	4	5	2		
8	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	5	2	5	5	5	5	5	5	2		
9	2	1	5	4	2	4	3	2	3	2	2	1	5	4	3	2	1	5	4	2		
10	3	1	4	1	1	1	3	3	3	3	3	1	4	1	3	3	1	4	1	1		
11	5	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	3		
12	3	1	3	4	5	4	2	3	2	1	3	1	4	4	2	3	1	3	4	5		
13	4	3	2	1	5	1	5	4	3	4	3	2	2	1	5	4	3	2	1	5		
14	1	3	3	1	4	1	4	1	5	1	3	3	3	1	4	1	3	3	1	4		
15	5	5	5	5	2	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2		
16	4	2	3	1	3	1	4	4	5	3	2	1	3	1	4	4	2	3	1	3		
17	3	5	2	5	5	5	3	3	5	3	3	2	2	5	3	3	5	2	5	5		
18	2	3	3	4	4	2	2	3	4	5	2	3	3	4	5	2	3	3	4	4		
19	2	5	2	5	2	3	5	2	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	2		
20	1	4	4	5	3	5	1	4	2	1	5	1	4	4	2	1	4	4	5	3		

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Casos Válidos	20	100,0
Excluidos ^a	0	,0
Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,834	20

3.2. Base de datos de la confiabilidad del desempeño laboral

Desempeño laboral.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 25 de 25 variables

	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	va
1	4	1	3	4	5	2	3	2	3	5	4	1	3	3	1	2	1	3	3	1	2	4	5	2	1	
2	5	5	5	5	5	2	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	
3	4	4	2	4	4	2	3	1	1	5	4	4	2	3	1	1	5	3	3	3	5	4	4	1	5	
4	5	2	2	5	2	2	4	3	1	4	5	2	2	4	3	1	4	5	4	4	5	5	2	1	4	
5	5	3	3	5	3	3	2	4	2	1	5	3	3	2	4	2	1	5	2	5	4	5	3	2	1	
6	4	1	3	4	1	3	3	1	2	2	4	1	3	3	1	2	2	5	3	3	5	4	1	2	2	
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	3	
8	4	4	2	4	4	2	3	1	1	5	4	4	2	3	1	1	5	5	3	3	5	4	4	1	5	
9	5	2	2	5	2	2	4	3	1	2	5	2	2	4	3	1	2	1	4	4	5	5	2	1	2	
10	5	3	3	5	3	3	2	4	2	3	5	3	3	2	4	2	3	2	2	5	4	5	3	2	3	
11	4	5	2	4	5	2	3	2	3	3	4	5	2	3	2	3	3	3	3	4	1	4	5	3	3	
12	5	5	2	5	5	2	5	2	5	5	5	5	2	5	2	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	
13	2	3	2	2	3	2	3	5	4	1	2	3	2	3	5	4	1	3	5	4	5	2	3	4	1	
14	2	5	2	2	5	2	5	4	5	5	2	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	
15	3	1	4	3	1	4	3	5	4	4	3	1	4	3	5	4	4	2	4	1	3	3	1	4	4	
16	5	5	2	5	5	2	4	5	5	2	5	5	2	4	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	2	
17	3	5	5	3	5	5	5	4	5	3	3	5	5	5	4	5	3	3	5	4	5	3	5	5	3	
18	5	4	1	5	4	1	3	3	1	2	5	4	1	3	3	1	2	2	4	2	3	5	4	1	2	
19	4	5	5	5	5	5	2	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	
20	5	4	4	1	1	3	3	1	4	3	5	4	4	2	3	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Casos Válidos	20	100,0
Excluidos ^a	0	,0
Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,889	25

Anexo 04: Base de datos de las variables de estudio

4.1. Base de datos de la Variable 1: Selección de personal

Nº	Políticas de selección				Técnicas de selección						Inducción del personal					Conocimiento del cargo				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	1	2	3	1	2	1	2	3	1	3	4	1	3	4	3	4	3	5	4	3
2	5	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3	2	5	4
3	4	3	4	3	2	4	4	3	2	4	3	2	3	3	4	4	3	2	4	
4	4	3	3	2	4	4	3	5	4	3	4	4	4	3	4	3	2	4	3	4
5	2	4	3	4	5	4	4	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	2	3	2
6	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3
7	3	2	2	3	2	3	3	2	2	1	3	1	2	4	4	4	3	4	4	3
8	3	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4
9	3	4	1	3	2	1	2	3	3	2	4	2	5	4	5	3	2	3	3	3
10	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	3	2
11	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	3	2	3	2	2	4
12	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	5	3	2	3	2	3	1	2
13	4	4	3	4	5	4	3	2	3	4	4	3	4	3	3	4	1	2	3	1
14	2	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	5	4	3	4
15	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	2	4	3	4	3
16	2	3	2	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2
17	4	3	4	5	3	4	3	4	4	4	3	4	5	4	3	3	2	4	3	4
18	4	5	5	4	5	4	5	3	5	3	3	5	3	5	4	3	3	3	4	4
19	1	5	3	5	4	3	5	4	4	3	5	3	5	3	2	3	3	2	2	3
20	2	5	3	4	5	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4
21	2	3	4	3	3	4	5	3	4	4	3	3	5	2	2	3	3	4	1	3
22	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	3	4	3	4
23	4	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4
24	5	3	3	3	4	5	3	3	4	4	2	3	3	4	3	4	3	4	4	3
25	4	3	3	5	4	3	4	4	3	3	3	3	5	3	4	5	4	4	3	4
26	4	2	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	2	4	5	4
27	5	3	3	5	3	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	3	4
28	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	3	4	2	3	2	3
29	3	3	4	5	3	3	4	3	4	3	3	4	3	5	5	4	4	3	4	5
30	4	5	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	5	4	5	5	4	
31	4	4	3	5	4	3	4	5	4	4	4	3	3	5	5	4	1	5	3	5
32	4	4	5	3	3	5	4	5	5	5	3	4	5	4	3	4	2	5	3	4
33	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	2	3	4	3	
34	4	5	4	3	4	5	4	5	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4
35	3	4	5	4	4	3	4	3	3	4	3	4	5	5	4	3	4	3	4	5
36	4	3	5	3	3	4	3	3	5	3	5	4	3	3	1	5	5	3	3	3
37	3	4	3	4	3	5	3	5	5	4	4	3	3	5	3	5	4	3	3	5
38	5	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	5	4	2	4	3
39	4	4	3	4	4	3	3	5	5	3	3	3	4	5	4	3	5	3	3	5
40	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	4	3	4	1	3	4	5	3
41	3	3	4	4	2	5	3	3	3	3	3	3	5	4	3	2	3	3	4	5
42	5	5	5	2	4	4	3	3	3	4	3	4	5	5	4	4	4	5	3	3
43	4	4	3	4	4	3	4	2	3	5	3	4	3	4	4	3	4	4	3	5
44	3	5	3	5	3	4	2	4	3	4	1	3	5	3	4	3	4	4	5	3
45	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	4	4	5	4
46	3	3	4	4	2	4	1	5	5	4	5	2	3	3	5	5	4	5	4	3
47	4	3	4	5	3	4	3	4	3	3	5	5	3	4	3	3	3	4	5	4
48	3	4	3	4	5	3	4	4	2	2	3	2	2	3	4	5	4	3	5	3
49	1	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	5	2	4	3	3	3	4	3	4
50	2	5	5	4	5	4	3	5	3	3	5	4	4	3	4	5	5	3	3	3
51	2	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	5	3	5	3	4	4	3	4
52	5	4	4	5	3	5	4	3	3	4	3	4	2	2	5	3	3	3	3	3
53	3	4	5	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	5	3	3	3	4	4
54	3	5	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	2

4.2. Base de datos de la Variable 2: Desempeño laboral

Nº	Los resultados						El desempeño							Las competencias							Factores críticos para el éxito					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
1	1	3	2	1	2	3	2	2	3	2	2	3	1	3	2	3	2	3	2	1	2	2	3	2	1	
2	2	2	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3		
3	4	3	3	3	4	2	4	3	4	3	4	3	2	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	
4	3	4	3	2	4	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	3	
5	3	2	2	3	2	4	2	3	2	4	2	2	3	4	3	3	2	4	3	2	3	3	4	3	4	
6	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	5	3	3	2	3	4	2	3	3	4	
7	2	2	2	1	2	3	1	2	3	2	1	2	2	3	2	3	3	2	2	1	2	3	2	2	3	
8	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	3	5	4	3	4	3	4	4	3	4	
9	1	2	2	3	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	
10	1	3	2	2	3	2	1	3	2	1	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	
11	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	1	3	2	3	
12	3	4	2	3	3	4	2	3	3	2	2	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	
13	1	2	3	2	2	3	1	2	2	2	3	3	3	4	2	4	3	4	3	4	3	2	4	3	3	
14	1	3	2	3	2	2	3	1	2	3	4	3	2	4	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	
15	4	3	3	4	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	4	2	3	2	4	2	2	3	4	3	3	
16	4	4	2	4	3	2	4	3	4	3	4	4	2	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	2	4	
17	2	2	1	3	2	3	2	3	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	3	2	
18	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	2	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	
19	3	2	2	3	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	4	2	4	
20	4	3	4	3	4	3	3	4	5	4	3	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	3	2	2	3	
21	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	3	2	3	2	3	1	2	2	3	3	2	1	3	2	
22	2	4	5	4	3	4	5	4	3	4	3	2	2	3	2	3	1	3	2	2	3	2	1	3	2	
23	3	4	3	3	4	3	2	2	4	5	5	2	1	2	3	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	
24	3	2	3	4	3	4	5	3	2	5	3	4	5	3	3	2	3	4	2	3	3	4	2	3	3	
25	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	2	3	3	2	2	1	2	3	2	2	3	1	2	2	
26	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	2	3	1	2	2	1	3	2	3	2	2	3	1	2	
27	3	4	3	4	5	4	3	3	4	3	5	3	4	3	2	3	4	3	3	4	2	3	2	3	3	
28	3	3	2	4	4	2	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	2	4	3	2	4	3	4	
29	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	4	2	3	2	4	1	2	2	1	3	2	3	2	3	2	
30	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	5	4	5	4	4	4	3	4	5	4	
31	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	4	2	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	2	3	2	
32	3	1	2	1	2	3	1	3	4	1	3	4	3	4	3	5	4	3	4	3	4	3	3	4	5	
33	3	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3	2	5	4	4	5	4	4	3	4	5	
34	4	3	2	4	4	3	2	4	3	2	3	3	3	4	4	3	2	4	5	4	3	4	5	4	3	
35	3	2	4	4	3	5	4	3	4	4	4	3	4	3	2	4	3	4	3	3	4	3	2	2	4	
36	3	4	5	4	4	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	2	3	2	3	4	3	4	5	3	2	
37	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	
38	2	3	2	3	3	2	2	1	3	1	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	4
39	4	4	3	2	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	5	4	3	3	4	
40	1	3	2	1	2	3	3	2	4	2	5	4	5	3	2	3	3	3	2	4	4	2	3	2	4	
41	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	3	2	3	4	3	3	3	4	3	
42	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	3	2	3	2	2	4	4	3	3	4	4	4	4	
43	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	5	3	2	3	2	3	1	2	3	2	2	3	2	2	3	
44	3	4	5	4	3	2	3	4	4	3	4	3	3	4	1	2	3	1	2	1	2	3	1	3	4	
45	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	5	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	
46	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	2	4	3	4	3	2	4	4	3	2	4	3	
47	2	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	4	4	3	5	4	3	4	
48	4	5	3	4	3	4	4	4	3	4	5	4	3	3	2	4	3	4	5	4	4	3	4	4	3	
49	5	4	5	4	5	3	5	3	3	5	3	5	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	
50	3	5	4	3	5	4	4	3	5	3	5	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	1	3		
51	3	4	5	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	
52	4	3	3	4	5	3	4	4	3	3	5	2	2	3	3	4	1	3	2	1	2	3	3	2	4	
53	3	4	3	3	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	
54	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	

Anexo 05: Certificado de validez de expertos

5.1. Certificados de validez de la variable: Selección de personal



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SELECCIÓN DE PERSONAL

N°	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Políticas de selección							
1	Es reclutado utilizando políticas establecidas del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas y de la normativa vigente.	/		/		/		
2	El reclutamiento es realizado por el mismo personal de recursos humanos del instituto.	/		/		/		
3	Es sometido al ingresar, a un proceso de inducción en la institución.	/		/		/		
4	Cuándo postula se le indica un proceso de familiarización del el cargo en el Instituto.	/		/		/		
	Técnicas de selección	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Se promueve a personal en la institución para cargos de confianza, destaquos o coordinaciones.	/		/		/		
6	Se somete a algún tipo de pruebas durante el proceso de selección.	/		/		/		
7	Se aplican pruebas de conocimientos y experiencia sobre el cargo.	/		/		/		
8	Se aplican entrevistas en el proceso de selección.	/		/		/		
9	Es seleccionado mediante la verificación de referencias.	/		/		/		
10	Se solicita el apoyo de empresas especializadas para verificar la información proporcionada por el postulante al cargo.	/		/		/		
11	Una vez seleccionado, se le da a conocer todo el funcionamiento del instituto.	/		/		/		
	Inducción de personal	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Se le invita a conocer el instituto y sus diversos servicios y/o procesos que brinda.	/		/		/		
13	Recibe información sobre lo relacionado con la historia del instituto.	/		/		/		

14	Luego de la selección, se le dan a conocer las funciones inherentes al cargo, dentro del proceso de inducción	/								
15	Se evalúa la selección en función al cargo al que se postula.	/								
	Conocimiento del cargo	SI	No	SI	No	SI	No	SI	No	
16	Cuándo se selecciona personal se tiene en cuenta sus conocimientos y experiencia previa.	/		/		/		/		
17	Poseen los conocimientos en el área, que le permite ejecutar con rapidez sus tareas.	/		/		/		/		
18	Posee las habilidades necesarias para el desempeño de sus labores.	/		/		/		/		
19	Cuenta con el nivel académico exigido para el desempeño el cargo.	/		/		/		/		
20	Posee la experiencia necesaria para el desempeño del cargo.	/		/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []

...de...del 20...5

Apellidos y nombres del juez evaluador: Bargien Luerc, Francis

DNI: 05637865

Especialidad del evaluador: Dra. Ciencias de la Educación - Metodología de la investigación



¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SELECCIÓN DE PERSONAL

Nº	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Políticas de selección							
1	Es reclutado utilizando políticas establecidas del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas y de la normativa vigente.	✓		✓		✓		
2	El reclutamiento es realizado por el mismo personal de recursos humanos del instituto.	✓		✓		✓		
3	Es sometido al ingresar, a un proceso de inducción en la institución.	✓		✓		✓		
4	Cuándo postula se le indica un proceso de familiarización del el cargo en el Instituto.	✓		✓		✓		
	Técnicas de selección							
5	Se promueve a personal en la institución para cargos de confianza, destacados o coordinaciones.	✓		✓		✓		
6	Se somete a algún tipo de pruebas durante el proceso de selección.	✓		✓		✓		
7	Se aplican pruebas de conocimientos y experiencia sobre el cargo.	✓		✓		✓		
8	Se aplican entrevistas en el proceso de selección.	✓		✓		✓		
9	Es seleccionado mediante la verificación de referencias.	✓		✓		✓		
10	Se solicita el apoyo de empresas especializadas para verificar la información proporcionada por el postulante al cargo.	✓		✓		✓		
11	Una vez seleccionado, se le da a conocer todo el funcionamiento del instituto.	✓		✓		✓		
	Inducción de personal							
12	Se le invita a conocer el instituto y sus diversos servicios y/o procesos que brinda.	✓		✓		✓		
13	Recibe información sobre lo relacionado con la historia del instituto.	✓		✓		✓		
14	Luego de la selección, se le dan a conocer las funciones inherentes al cargo, dentro del proceso de inducción	✓		✓		✓		

15	Se evalúa la selección en función al cargo al que se postula.	<input checked="" type="checkbox"/>				<input type="checkbox"/>			
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
Conocimiento del cargo									
16	Cuándo se selecciona personal se tiene en cuenta sus conocimientos y experiencia previa.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	Poseen los conocimientos en el área, que le permite ejecutar con rapidez sus tareas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	Posee las habilidades necesarias para el desempeño de sus labores.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	Cuenta con el nivel académico exigido para el desempeño el cargo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	Posee la experiencia necesaria para el desempeño del cargo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

16 de Julio del 2019

Apellidos y nombres del juez evaluador: Carla Rodríguez Sánchez

DNI: 092740097

Especialidad del evaluador: Administración y Gestión

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SELECCIÓN DE PERSONAL

Nº	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Políticas de selección							
1	Es reclutado utilizando políticas establecidas del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas y de la normativa vigente.	/		/		/		
2	El reclutamiento es realizado por el mismo personal de recursos humanos del instituto.	/		/		/		
3	Es sometido al ingresar, a un proceso de inducción en la institución.	/		/		/		
4	Cuándo postula se le indica un proceso de familiarización del el cargo en el Instituto.	/		/		/		
	Técnicas de selección							
5	Se promueve a personal en la institución para cargos de confianza, destagues o coordinaciones.	/		/		/		
6	Se somete a algún tipo de pruebas durante el proceso de selección.	/		/		/		
7	Se aplican pruebas de conocimientos y experiencia sobre el cargo.	/		/		/		
8	Se aplican entrevistas en el proceso de selección.	/		/		/		
9	Es seleccionado mediante la verificación de referencias.	/		/		/		
10	Se solicita el apoyo de empresas especializadas para verificar la información proporcionada por el postulante al cargo.	/		/		/		
11	Una vez seleccionado, se le da a conocer todo el funcionamiento del instituto.	/		/		/		
	Inducción de personal							
12	Se le invita a conocer el instituto y sus diversos servicios y/o procesos que brinda.	/		/		/		
13	Recibe información sobre lo relacionado con la historia del instituto.	/		/		/		

14	Luego de la selección, se le dan a conocer las funciones inherentes al cargo, dentro del proceso de inducción	/	/	/	/	/
15	Se evalúa la selección en función al cargo al que se postula.	/	/	/	/	/
Conocimiento del cargo		SI	No	SI	No	No
16	Cuándo se selecciona personal se tiene en cuenta sus conocimientos y experiencia previa.	/	/	/	/	/
17	Poseen los conocimientos en el área, que le permite ejecutar con rapidez sus tareas.	/	/	/	/	/
18	Posee las habilidades necesarias para el desempeño de sus labores.	/	/	/	/	/
19	Cuenta con el nivel académico exigido para el desempeño el cargo.	/	/	/	/	/
20	Posee la experiencia necesaria para el desempeño del cargo.	/	/	/	/	/

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dña. SIFUENTES PINTO NILSA

DNI: 09098353

Especialidad del evaluador: Dña. en Gestión Pública y Gobernabilidad

L.6. de O.G. del 20.19

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



5.2. Certificados de validez de la variable: Desempeño laboral



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

Nº	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Los resultados								
1	Planifica sus actividades del trabajo.	/		/		/		
2	Cumple con las actividades planificadas en el plazo determinado.	/		/		/		
3	Saca el máximo provecho de los recursos en sus actividades planificadas.	/		/		/		
4	Es responsable con las funciones encomendadas.	/		/		/		
5	Muestra compromiso al asumir funciones.	/		/		/		
6	Cumple de manera oportunas las funciones encomendadas.	/		/		/		
El desempeño								
7	Sabe asignar tareas con instrucciones claras y precisas.	/		/		/		
8	Realiza sus actividades sin necesidad de instrucción y supervisión.	/		/		/		
9	Evaluó constante avances y logros.	/		/		/		
10	Generando nuevas soluciones ante los problemas de trabajo con originalidad y realiza aportes importantes para mejorar el trabajo.	/		/		/		
11	Entrega sus trabajos en el plazo establecido. Inclusive algunas veces antes de lo fijado.	/		/		/		
12	Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos en la fecha solicitada.	/		/		/		
13	Se ha retraso en la entrega de ejecución de trabajos debido al exceso de carga laboral.	/		/		/		
Las competencias								
14	Sabe usar la información con fines discretos y constructivo con respecto a la Institución y a los compañeros	/		/		/		
15	Es prudente y guardar la información que posee de la institución y de los compañeros de trabajo como confidencial	/		/		/		
16	Sabe diferenciar la información pero comunica solo lo negativo	/		/		/		
17	Muestra amabilidad con todos	/		/		/		
18	Facilita la comunicación permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto.	/		/		/		

19	Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento.	/	/	/	/	/	/
20	No siempre manifiesta buen trato con terceros pero esas acciones no tienen mayor trascendencia.	/	/	/	/	/	/
	<i>Los factores críticos para el éxito</i>	Si	No	Si	No	Si	No
21	Realiza excelentes trabajos, excepcionalmente comete errores.	/	/	/	/	/	/
22	Realiza buenos trabajos con un mínimo de errores.	/	/	/	/	/	/
23	La presentación de los trabajos encomendados presentan orden.	/	/	/	/	/	/
24	Cumple con las normas generales y específicas de la institución	/	/	/	/	/	/
25	Se informa y actualiza la normas que regulan su área de trabajo	/	/	/	/	/	/

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador: Ibarguén Quevedo Franco

DNI: 09637865

Especialidad del evaluador: Dra. Ciencias de la Educación - Método de la Investigación

.....16 de 06 del 2019

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Los resultados							
1	Planifica sus actividades del trabajo.	✓		✓		✓		
2	Cumple con las actividades planificadas en el plazo determinado.	✓		✓		✓		
3	Saca el máximo provecho de los recursos en sus actividades planificadas.	✓		✓		✓		
4	Es responsable con las funciones encomendadas.	✓		✓		✓		
5	Muestra compromiso al asumir funciones.	✓		✓		✓		
6	Cumple de manera oportuna las funciones encomendadas.	✓		✓		✓		
	El desempeño	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Sabe asignar tareas con instrucciones claras y precisas.	✓		✓		✓		
8	Realiza sus actividades sin necesidad de instrucción y supervisión.	✓		✓		✓		
9	Evaluó constante avances y logros.	✓		✓		✓		
10	Generando nuevas soluciones ante los problemas de trabajo con originalidad y realiza aportes importantes para mejorar el trabajo.	✓		✓		✓		
11	Entrega sus trabajos en el plazo establecido. Inclusive algunas veces antes de lo fijado.	✓		✓		✓		
12	Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos en la fecha solicitada.	✓		✓		✓		
13	Se ha retraso en la entrega de ejecución de trabajos debido al exceso de carga laboral.	✓		✓		✓		
	Las competencias	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Sabe usar la información con fines discretos y constructivo con respecto a la Institución y a los compañeros	✓		✓		✓		
15	Es prudente y guardar la información que posee de la institución y de los compañeros de trabajo como confidencial	✓		✓		✓		
16	Sabe diferenciar la información pero comunica solo lo negativo	✓		✓		✓		
17	Muestra amabilidad con todos	✓		✓		✓		
18	Facilita la comunicación permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto.	✓		✓		✓		

19	Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento.	✓								
20	No siempre manifiesta buen trato con terceros pero esas acciones no tienen mayor transcendencia.	✓								
	Los factores críticos para el éxito		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
21	Realiza excelentes trabajos, excepcionalmente comete errores.	✓	✓		✓		✓		✓	
22	Realiza buenos trabajos con un mínimo de errores.	✓	✓		✓		✓		✓	
23	La presentación de los trabajos encomendados presentan orden.	✓	✓		✓		✓		✓	
24	Cumple con las normas generales y específicas de la institución	✓	✓		✓		✓		✓	
25	Se informa y actualiza la normas que regulan su área de trabajo	✓	✓		✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador: *Carla Castañeda Sandoz*

DNI: *06276087*

Especialidad del evaluador: *Administración y Gestión*

16 de junio del 2019

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

Nº	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Los resultados							
1	Planifica sus actividades del trabajo.	/		/		/		
2	Cumple con las actividades planificadas en el plazo determinado.	/		/		/		
3	Saca el máximo provecho de los recursos en sus actividades planificadas.	/		/		/		
4	Es responsable con las funciones encomendadas.	/		/		/		
5	Muestra compromiso al asumir funciones.	/		/		/		
6	Cumple de manera oportuna las funciones encomendadas.	/		/		/		
	El desempeño							
7	Sabe asignar tareas con instrucciones claras y precisas.	/		/		/		
8	Realiza sus actividades sin necesidad de instrucción y supervisión.	/		/		/		
9	Evalúa constante avances y logros.	/		/		/		
10	Generando nuevas soluciones ante los problemas de trabajo con originalidad y realiza aportes importantes para mejorar el trabajo.	/		/		/		
11	Entrega sus trabajos en el plazo establecido. Inclusive algunas veces antes de lo fijado.	/		/		/		
12	Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos en la fecha solicitada.	/		/		/		
13	Se ha retraso en la entrega de ejecución de trabajos debido al exceso de carga laboral.	/		/		/		
	Las competencias							
14	Sabe usar la información con fines discretos y constructivo con respecto a la Institución y a los compañeros	/		/		/		
15	Es prudente y guardar la información que posee de la institución y de los compañeros de trabajo como confidencial	/		/		/		
16	Sabe diferenciar la información pero comunica solo lo negativo	/		/		/		
17	Muestra amabilidad con todos	/		/		/		
18	Facilita la comunicación permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto.	/		/		/		

19	Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento.	/	/	/	/	/
20	No siempre manifiesta buen trato con terceros pero esas acciones no tienen mayor trascendencia.	/	/	/	/	/
	<i>Los factores críticos para el éxito</i>	Si	No	Si	No	No
21	Realiza excelentes trabajos, excepcionalmente comete errores.	/	/	/	/	/
22	Realiza buenos trabajos con un mínimo de errores.	/	/	/	/	/
23	La presentación de los trabajos encomendados presentan orden.	/	/	/	/	/
24	Cumple con las normas generales y específicas de la institución	/	/	/	/	/
25	Se informa y actualiza la normas que regulan su área de trabajo	/	/	/	/	/

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable [] 16.06.19
de.....del 20....

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dña. Sifuentes Pimo Nilsa
 DNI: 09098257
 Especialidad del evaluador: Dña. en Gestión Pública y Gobernabilidad

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

[Handwritten signature]

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

Anexo 06: Carta de autorización

Solicito: Autorización con fines de investigación descriptiva de variables de selección de personal y desempeño laboral

Señor(a):
LIC. SIXTO PEREZ ROJAS
Jefe de la Oficina de Personal
Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas



Presente. -

Yo, Jonathan Boris Daniel Melendrez Donayre identificado con DNI N° 46699667, de nacionalidad peruana con domicilio legal en Jr. Pedro Helmes 425, Urb. Villa del Norte, Distrito Los Olivos, Provincia Lima del Departamento de Lima, Teléfono 933 798 966, Correo electrónico jdaniel.md@outlook.com, ante usted respetuosamente expongo lo siguiente:

Solicito permiso para poder realizar la investigación y realizar dos encuestas dentro de las áreas del instituto del personal contratada bajo el régimen 1057 (CAS), la autorización con fines educativos y de investigación, titulado: "Selección de personal y desempeño laboral en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima, 2019", para optar por el grado de maestro en gestión pública en el período comprendido entre abril del 2019 hasta agosto del 2019, para lo cual cumplo con adjuntar toda la documentación exigida para este efecto.

Por lo expuesto, agradeceré a usted acceder a lo solicitado.

Los Olivos, 15 de abril del 2019


Firma

De conformidad con el Art. 20 de la Ley 27444 numeral 20.1.2, el administrado podrá autorizar de manera expresa que adicional a la notificación personal se le notifique mediante telefax, correo electrónico y cualquier otro medio que permita comprobar fehacientemente su acuse de recibo y quien lo recibe.

Correo electrónico (jdaniel.md@outlook.com) y teléfono de contacto (933 798 966)

- Hoja de vida del investigador responsable, Relación de investigadores y Plan de investigación.
- Carta de presentación de cada participante.
- Plan de investigación a realizar.



Barrios Altos, 23 de julio del 2019

Carta N° 11- 2019-OP-INCN

Sr. Jonathan Boris Daniel Melendrez Donayre
Dirección: Jr. Pedro Helmes 425. Urb. Villa del Norte - Los Olivos
Lima, Perú

Atención: Autorización con fines educativos para desarrollar el trabajo de investigación denominado “Selección de personal y desempeño laboral

Por medio de la presente le hago de su conocimiento, que la petición que realizó a esta institución, en la que solicita autorización con fines educativos para desarrollar el trabajo de investigación denominado “Selección de personal y desempeño laboral en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima, 2019”.

Por lo antes solicitado se procedió a otorgarle la autorización requerida ya que dicha investigación contribuirá en la mejora de nuestra institución, para la Selección de personal y desempeño laboral de nuestros servidores.

Se extiende el presente documento a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.

Atentamente

MINISTERIO DE SALUD
INSTITUTO NACIONAL DE CIENCIAS NEUROLÓGICAS

MARIENNE C. DONAYRE TABER
Jefa de la Oficina de Personal

www.icn.minsa.gob.pe
iecn@icn.minsa.gob.pe

Jr. Ancash 1271
Barrios Altos.
Lima 1 Perú



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Lima, 19 de Julio de 2019

Carta P. 0308-2019-EPG-UCV-LN

MARIENNE CARLOTA DONAYRE TABER
JEFE DE RECURSOS HUMANOS
INSTITUTO NACIONAL DE CIENCIAS NEUROLÓGICAS

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **JONATHAN BORIS DANIEL MELENDREZ DONAYRE** identificado con DNI N.º **46699667** y código de matrícula N.º **6700167006**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL INSTITUTO NACIONAL DE CIENCIAS NEUROLÓGICAS, LIMA, 2019

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,


Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte

RCQA

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Francis Esmeralda Ibarguen Cueva, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada **“Selección de personal y desempeño laboral en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima, 2019”** del estudiante **Jonathan Boris Daniel Melendrez Donayre**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye 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.

Lima, 03 de agosto del 2019



Firma

Francis Esmeralda Ibarguen Cueva,

DNI: 09637865

Google Chrome
 s://ev.turnitin.com/app/carta/es/?lang=es&s=1&u=1089106648&o=1157262199

Feedback studio | Selección de personal y desempeño laboral

Resumen de coincidencias X

24 %

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	16 %
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
3	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
4	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
5	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
6	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
7	www.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
8	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %

24

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
 PROGRAMA ACADÉMICO DE GESTIÓN PÚBLICA

Selección de personal y desempeño laboral en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima, 2019

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

AUTOR:
 Dr. Jonathan Boris Daniel Melendrez Donayre
 (ORCID: 0000-0002-4793-4834)

ASESORA:
 Dra. Francis Esmeralda Ibarquén Cueva
 (ORCID: 0000-0003-4630-6921)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
 Reforma y Modernización del Estado

Lima – Perú
 2019

10:18 a. m. 3/08/2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

MELENDREZ DONAYRE, JONATHAN BORIS DANIEL

D.N.I. : 46699667

Domicilio : Jr. Pedro Helmes 425, LOS OLIVOS

Teléfono : Fijo : 5280093 Móvil : 933798966

E-mail : J.DANIEL.MD@OUTLOOK.COM

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRO

Mención: GESTIÓN PÚBLICA

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

MELENDREZ DONAYRE, JONATHAN BORIS DANIEL

Título de la tesis:

SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL
INSTITUTO NACIONAL DE CIENCIAS NEUROLÓGICAS,
LIMA, 2019

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte,
a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha :

03-10-2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

JONATHAN BORIS DANIEL MELENDREZ DONAYRE

INFORME TÍTULADO:

SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL INSTITUTO
NACIONAL DE CIENCIAS NEUROLÓGICAS, LIMA, 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 13 DE AGOSTO DE 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORÍA



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN