



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Selección de personal y desempeño laboral de los colaboradores del
Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto-2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Sánchez Tenazoa, Clavelita (ORCID: 0000-0001-9709-9411)

ASESOR:

Mg. Encomenderos Bancallán, Ivo Martín (ORCID: 0000-0001-5490-0547)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del Estado

TARAPOTO – PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedicado a mis hijos, Analucia y Víctor Martin, por su comprensión, ayuda en momentos difíciles y menos difíciles. Me enseñaron a afrontar la adversidad sin perder jamás la dignidad ni desmayarme en el intento. Me mostraron quien soy como persona, mis valores, mis principios, mi perseverancia y mi compromiso; todo esto con mucho cariño y sin pedir nunca nada a cambio.

Agradecimiento

A Dios por darme la sabiduría, perseverancia y coraje para poder concluir satisfactoriamente este estudio. Al Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, por darme las facilidades de aplicar mi investigación. A mis docentes, por su constante apoyo y sus enseñanzas durante todo este proceso de aprendizaje.

La autora

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I.INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO	5
III.METODOLOGÍA	23
3.1.Tipo y diseño de investigación	23
3.2.VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN.....	23
3.3.Población (criterios de selección), muestra, muestreo y unidad de análisis... ..	24
3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	25
3.5.Procedimientos.....	27
3.6.Métodos de análisis de datos	27
3.7.Aspectos éticos	28
IV.RESULTADOS	29
V.DISCUSIÓN	34
VI.CONCLUSIONES	38
VII.RECOMENDACIONES.....	39
REFERENCIAS.....	40
ANEXOS	46

Índice de tablas

Tabla 1.	Nivel de selección del personal del proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto-2021.....	30
Tabla 2.	Nivel de desempeño laboral de los colaboradores del proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto-2021.....	31
Tabla 3.	Prueba de normalidad.....	32
Tabla 4.	Relación entre las dimensiones de la selección del personal con el desempeño laboral de los colaboradores del proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto-2021.....	33
Tabla 5.	Relación entre la selección del personal con el desempeño laboral de los colaboradores del proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto-2021.....	34

Índice de figuras

Figura 1. Diagrama de dispersión entre la selección del personal y el desempeño laboral.....	34
---	----

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la selección del personal con el desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto-2021. La investigación fue tipo básica, diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional, cuya población fue de 279 y la muestra fue de 162 colaboradores, la técnica de recolección de datos fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados determinaron que el nivel de selección del personal del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto-2021, muestra un nivel regular en un 46%. Asimismo, el nivel de desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo tiene un nivel regular en un 70%. Concluyendo que existe relación entre la selección del personal con el desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto-2021, debido a que el coeficiente de correlación de Spearman obtuvo un valor de 0,973, que indica una correlación positiva alta y el nivel de significancia bilateral es igual a 0,000 y este valor es menor a 0.01.

Palabras clave: Selección, desempeño, colaboradores.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between the selection of personnel with the work performance of the collaborators of the Special Project Huallaga Central and Bajo Mayo, Tarapoto-2021, the research was basic type, non-experimental, cross-sectional and descriptive correlational design, whose population was 279 and the sample was 162 collaborators, the data collection technique was the survey and the questionnaire as an instrument, the results determined that the level of selection of the personnel of the Special Huallaga Central and Bajo Mayo Project, Tarapoto-2021, sample a regular level at 46%. Likewise, the level of work performance of the collaborators of the Special Huallaga Central and Bajo Mayo Project has a regular level of 70%; concluding that there is a relationship between the selection of personnel with the work performance of the collaborators of the Special Project Huallaga Central and Bajo Mayo, Tarapoto-2021, because the Spearman correlation coefficient obtained a value of 0.973, which indicates a correlation high positive and the bilateral significance level is equal to 0.000 and this value is less than 0.01.

Keywords: Selection, performance, collaborators.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad a nivel internacional, para las organizaciones y empresas, el proceso de selección de personal, es una actividad de suma importancia que exige la aplicación de procesos sistematizados eficientes que ayuden a encontrar el mejor talento que cumplan debidamente las exigencias del cargo y guarde relación con el perfil del puesto. Se trata de un proceso que debe desarrollarse con cuidado y debe planearse con antelación para reducir las posibilidades de error, pues se trata de una persona que dado a sus conocimientos y experiencias brinda un aporte significativo a la empresa. En este sentido, las organizaciones deben partir de una correcta definición del perfil del puesto, el cual debe consignar todas las características técnicas y competencias que demanda la actividad a realizar. De manera que la persona que se elija para ocuparlo, pueda calar de manera eficiente y se desempeñe bajo una línea de buenos resultados beneficiosos tanto para su desarrollo económico y profesional como para la entidad en cuanto al alcance de sus metas y propósitos.

En la actualidad, los colaboradores encargados de realizar las funciones de jefes o líderes, manifiestan que los colaboradores no presentan los rendimientos óptimos para generar desarrollo en las organizaciones. Asimismo, sostienen que una de las principales causales de este problema, es el escaso seguimiento que se realiza al desarrollo de las actividades de los colaboradores. En cuanto al Perú, que las organizaciones puedan incorporar personal idóneo a su equipo de trabajo, no es una actividad sencilla, las estadísticas mencionan que, un 77% de las organizaciones no logra encontrar al personal que realmente demandan sus puestos vacantes. Últimamente, las organizaciones nacionales, están despertando su interés por mejorar la satisfacción de sus colaboradores, mediante reconocimientos a su labor, mediante capacitaciones, mejorando la comunicación, etc., de manera que se dé una retención natural sin ser forzada. Esto permite generar beneficios como el compromiso organizacional y la lealtad hacia el centro de labores, de manera que no solo incrementa su productividad, sino que ayuda a alcanzar los objetivos propuestos.

A nivel regional, las organizaciones que presentan mejores índices de desempeño y rentabilidad, son aquellas que pertenecen al sector privado. Esto

no sucede en las entidades públicas, pues cada vez es más frecuente ver contrataciones fuera de la ley sin seguir los procedimientos de selección que demanda el reglamento, lo cual desencadena deficiencias en el cumplimiento de sus obligaciones, ya que, en algunos casos, las personas ubicadas en estos puestos no cuentan con la habilidad y conocimientos técnicos para desempeñar el cargo con eficiencia, provocando así el atraso a las actividades y la entidad en general. Es decir, en ocasiones, para la realización de las contrataciones no se realiza el debido proceso de selección que garantice la incorporación de piezas capacitadas para mejorar las condiciones de desempeño en el puesto.

A nivel local, el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo tiene a disposición un Cuadro de Asignación de Personal, en el cual se consignan al personal que debe desempeñar los cargos dentro de las áreas de la institución, a través de los documentos de gestión ROF y el MOF se precisan las funciones que deben desarrollar. Sin embargo, se ha podido observar que existe exceso de colaboradores en la entidad; dentro de las **causas** se encuentra a la ineficiencia en el proceso de contratación, los cuales se realizan solo por cumplimiento aparente a la normativa; pero los contratos se realizan fuera de los lineamientos contemplados en la ley. De igual manera, se ha encontrado que los colaboradores no cuentan con las aptitudes necesarias para desempeñar los puestos que ocupan, trayendo consigo como **consecuencias** que no se cumpla las metas de la entidad, exista sobrecargas laborales, personal desmotivado e insatisfecho laboralmente. Por ende, el propósito del estudio fue determinar la relación de la selección del personal con el desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto-2021.

Teniendo como la descripción expuesta, el estudio planteó como problema general: ¿Cuál es la relación de la selección del personal con el desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto-2021? Entre los problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de selección del personal del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto-2021? ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto-2021? ¿Cuál es

la relación entre las dimensiones de la selección del personal con el desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto-2021?

Esta investigación tiene por **conveniencia**, la investigación está basada en el requerimiento básico de la institución para poseer un proceso idóneo de incorporación de personal, para de esta forma incrementar el nivel de desempeño individual de la entidad, esto beneficiará a todo el personal de la organización desde lo administrativo hasta el equipo de planta por el hecho de influir directamente en la cohesión grupal de la institución. **Relevancia social**, el presente estudio puede ser usado como recurso base para el desarrollo de investigaciones futuras, asimismo, posibilitará conocer las deficiencias de la entidad en cuanto a los procedimientos realizados para la selección del personal, al mismo tiempo, intentará conocer los niveles de desempeño de los integrantes que comprenden la entidad. **Valor teórico**, el estudio se apoyado de diversas fuentes de información, considerando una antigüedad no mayor a 5 años; lo que pretende la investigación es contribuir a la comunidad científica por medio de resultados verídicos e información real. **Implicancias prácticas**, la presente investigación beneficia en primer lugar a la institución, porque brinda conocimientos que ayuden a mejorar dicho proceso, ocasionando que el nivel de aportación individual sea mayor y se alcancen los resultados en menor tiempo. **Utilidad metodológica**, de manera metodológica se justifica en la generación de técnicas de estudio que propicien la obtención de resultados para las dos variables de estudio.

En correspondencia con lo expuesto, el estudio ha definido como objetivo general: Determinar la relación entre la selección del personal con el desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto-2021. Entre los objetivos específicos: Medir el nivel de selección del personal del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto-2021. Medir el nivel de desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto-2021. Identificar la relación entre las dimensiones de la selección del personal con el desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto-2021.

Asimismo, se plantea como hipótesis general: Hi: Existe relación significativa entre la selección del personal con el desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto-2021. Entre las hipótesis específicas: H1: El nivel de selección del personal del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto-2021, es buena. H2: El nivel de desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto-2021, es bueno. H3: Existe relación significativa entre las dimensiones de la selección del personal con el desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto-2021

II. MARCO TEÓRICO

Se inicia planteando los antecedentes internacionales, los cuales se mencionan investigaciones pasadas, a continuación, se presenta a Rodríguez, M.; Navarrete, R. & Bargsted, M. (2017), *Problemas éticos y consecuencias reconocidas por psicólogos nóveles en reclutamiento y selección de personal* (Artículo científico). Universidad de Santiago de Chile, Santiago, Chile. Tipo cualitativa, diseño constructivo, con una población y muestra de 40 psicólogos, la técnica fue la entrevista, el instrumento fue la guía de entrevista. Concluyó que, es importante priorizar las características personales que mejoran los avances de los procesos profesionalmente, basándose en la realidad que se presenta en la sociedad. Los problemas éticos dentro de una organización afectan mucho el avance de los objetivos trazados, están involucrados los comportamientos, actitudes y valores de cada colaborador hacia la empresa. Así mismo, los problemas éticos en la empresa perjudicaron las evaluaciones que se desarrolla en el proceso de incorporación del personal, ocasionando que no se cumplan con los objetivos, se obtengan niveles bajos de productividad y compromiso.

Chicaiza, O.; Bastidas, M.; Llano, A.; Moreno, P. & Hernández, M. (2018), *Políticas de selección del personal y satisfacción del cliente en hospitales públicos del Ecuador*. (Artículo científico). Universidad de la Fuerzas Armadas ESPE, Latacunga, Ecuador. Tipo descriptivo, diseño no experimental, la técnica e instrumento fue la guía documental. Concluyó que las organizaciones de salud pública tienen como norma principal el proceso de selección del personal, según las leyes establecidas siguiendo de acuerdo a la política, como reglamentos que conllevan a tener un mejor control en el proceso de selección. La satisfacción del cliente lo consideran en segundo plano, porque primero se basan en el cumplimiento interno, tanto de sus leyes y normas. El proceso de selección en la empresa permitió considerar primero que necesitan contar con buenos colaboradores, demostrando un desempeño de buena calidad, para después tener como resultado una buena atención al cliente externo y ante todo esto se debe implementar otros aspectos que puedan mejorar aún más el proceso de selección.

Ancin, I. (2018), *Relación de las características de las generaciones “X” y “Y” con las decisiones de selección de personal y su desarrollo laboral*. (Artículo científico). Universidad Espíritu Santo, Guayaquil, Ecuador. Tipo cuantitativo, diseño mixto, población 122100 trabajadores, muestra 384 trabajadores, técnica entrevista, instrumento guía de entrevista. Concluyó que ambas generaciones “X” y “Y” se diferencian en la calidad de trabajo que ellos puedan demostrar según el área en donde son asignados, la primera generación se adapta con facilidad a los ambientes laborales sin demostrar problema alguno, la segunda generación es eficiente para realizar los trabajos bajo presión. Las características son distintas al momento de desarrollarse laboralmente. Todo esto permitió que la selección del personal en las empresas se evalúe de una manera sistemática y de acuerdo a los resultados, según las características que ellos presentan para integrarlos en el área con el que más se relaciona.

A nivel nacional, Quenaya, J. (2017), *Selección de personal y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad de Lima*. (Artículo científico). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Tipo es básica, diseño no experimental, población y muestra 88 trabajadores, técnica encuesta, instrumento cuestionario. Concluyó que existe relación entre los conceptos de estudio; mientras se realice una buena selección del personal el desempeño de cada uno de los colaboradores será muy productiva y eficiente. La selección y desempeño laboral en las organizaciones mejoran el avance productivo de las metas, objetivos a desarrollar en cierto periodo. La selección del personal en la empresa permitió conocer las habilidades, conocimientos y sobre todo la experiencia y nivel de calidad de cada colaborador, identificando así los puestos convenientes según su desarrollo y desempeño de trabajo.

Rojas, L. (2017), *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en la Sub Dirección de Defensa Legal Gratuita y Asesoría del Trabajador del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo-Lima, 2016*. (Artículo científico). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Tipo es básico, diseño descriptivo correlacional, población y muestra 52 trabajadores, técnica encuesta, instrumento cuestionario. Concluyó que existe relación entre las dos variables, ambos son indispensables para el crecimiento de la organización. Por su parte, la gestión del recurso

humano mejora los procesos y herramientas a utilizar en ciertos objetivos, son las estrategias que implementa una entidad para conservar a sus colaboradores, evaluando el desempeño de cada uno de una forma controlada. Así mismo, la gestión de personal en la institución conllevó a que el desempeño laboral en los colaboradores sea más eficiente, permitiendo identificar las características necesarias en cada colaborador para un buen desarrollo de los proyectos encomendados.

Vivas, J. (2017), *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la División de Fiscalización de personas naturales de la Intendencia Lima SUNAT.* (Artículo científica). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Tipo no experimental, diseño descriptivo correlacional, población y muestra fue de 45 colaboradores, la técnica fue la encuesta, el instrumento el cuestionario. Concluyó que existe una relación entre esas dos variables, ambos son necesarios dentro de la entidad para el alcance de los objetivos, teniendo un control del avance que se viene realizando. La motivación genera mayor nivel de productividad tanto para los directores y colaboradores de la entidad, mejora el desempeño de los colaboradores, mientras más motivados estén los resultados que se obtengan serán cada vez mejores. La motivación en la empresa mejoró las cualidades y la percepción de los colaboradores al cumplir los objetivos, están comprometidos con la organización brindando un desempeño laboral de calidad.

Por último, se presenta a nivel local, Cotrina, J. (2017), *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Mariscal Cáceres, año 2016.* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. Tipo descriptivo correlacional, diseño no experimental, población y muestra 85 trabajadores, técnica la encuesta, instrumento el cuestionario. Concluyó que las variables son indispensables y realizan su función de acuerdo a las circunstancias que se da en las organizaciones. El clima organizacional se focaliza en el ambiente de trabajo, de acuerdo a eso se verá reflejado en los comportamientos de los miembros de una entidad, también aumentará el desempeño y compromiso de los colaboradores con las metas esperadas. El clima laboral se basó en las actitudes, comportamientos de cada colaborador,

permitiendo establecer lazos positivos entre el clima y el desempeño en organización.

Rodríguez, J. (2017). *Gestión de talento humano y desempeño laboral en los trabajadores de la Oficina de Operaciones Salud Alto Mayo- Unidad Ejecutora 401, 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. Tipo no experimental, diseño descriptivo, población y muestra 72 trabajadores, técnica la encuesta, instrumento el cuestionario. Concluyó que existe relación entre las dos variables, la gestión del recurso humano permite que la organización tenga un control del nivel del desempeño de sus colaboradores. El desempeño laboral abarca de acuerdo a las condiciones de cada trabajador, su forma de cumplir sus metas según las exigencias de la empresa, el entorno que los rodea debe ser confiable en donde se sientan seguros de sí mismo, sobre todo satisfechos y motivados. Por lo tanto, la gestión del recurso humano estableció un orden sistemático para incentivar, motivar y retener a los colaboradores, brindando trabajos mucho más eficientes y favorables para la organización.

Ruíz, R. (2017), *Desempeño laboral y modalidad contractual de los servidores del Ministerio Público - Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba – 2017*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. Tipo no experimental, diseño descriptivo, población y muestra 72 trabajadores, técnica la encuesta, instrumento el cuestionario. Concluyó que existe relación significativa entre el desempeño laboral y la modalidad contractual de los colaboradores, generando herramientas que permitan establecer la relación entre los trabajadores y directores de la organización. El desempeño laboral depende también de la modalidad contractual que exista en una organización, el tipo de contrato que dan a conocer a los colaboradores, ya sea temporal o hasta que culmine cierto proyecto. Por lo tanto, se afirmó que, para desarrollar un nivel de desempeño elevado influye la modalidad del tipo de contrato que pueda contar la organización, así el trabajador se sentirá a gusto saber que su contrato es a término fijo y no solo por temporadas y sin renovación.

Seguidamente se da a conocer las teorías, dando a conocer la primera variable selección de personal. En cuanto a ello, según la Resolución ejecutiva N° 315-2017-servir/PE, lo define como los procesos aplicados a la selección de personal, están enfocados en seleccionar al mejor candidato para ocupar los puestos vacantes dentro de la organización. Se busca proporcionar igualdad de condiciones para los aspirantes que desean ocupar un puesto, mediante procesos transparentes y con igualdad para todos; tratando de garantizar que el personal que ingrese a la entidad, reúna todas las condiciones necesarias para asegurar la eficiencia en el puesto, para contribuir al desarrollo de la organización.

Chiavenato (2008) sostiene que, es evaluar al personal y destacar quien cumple con las condiciones y características necesarias para la ocupación de un puesto de trabajo en una determinada organización (p. 45). El proceso de selección según Blasco (2004) afirma que en la actualidad se emplea la tecnología para agilizar los procesos de selección, también para poder evaluar psicológicamente sin considerar el factor de localización. Este proceso favorecerá tanto a la organización como a los trabajadores en proceso, en acortar el tiempo de selección y ver si están aptos para asumir el cargo que requiere la organización. La evolución de personal es una metodología administrativa que tiene como finalidad conocer el aporte de cada miembro que compone la organización, con la finalidad de diseñar planes de capacitación, felicitar, realizar ascenso y remunerar. (p. 18)

López (2019), señaló en su artículo de investigación que la selección de personal es un trabajo propio de la oficina de recursos humanos, donde se integran diversos niveles de una entidad. Teniendo como objetivo seleccionar al postulante más apto para desempeñar un puesto específico, donde se toma en cuenta su potencial y la capacidad que posee para adaptarse a los diferentes retos que plantea la entidad. Cuando se realice procesos de contratación, no solo deben resultar beneficiosos para la entidad contratante, sino que también debe ser beneficioso para el nuevo trabajador. Un método selección actual es la contratación por competencias, misma que se esta atrayendo a diversas estructuras empresariales que desean contar con colaboradores competentes y

capacitados; sin embargo, el material sobre el campo en mención es escaso, por lo que resulta necesario una mayor investigación por conocedores de la materia. Esta nueva modalidad de contratación está siendo muy exitosa, sobre en todo en compañías a flor de crecimiento que necesitan de personal capacitado para hacer frente a la competencia y facilitar el proceso de penetración y posicionamiento en el mercado. (p. 142)

Rodríguez y Calcerrada (2020), indicaron que una de las claves de éxito de cualquier compañía es contar con personal capacitado, en los casos necesarios y con el estímulo adecuado a fin de desarrollar su labor de la manera más óptima posible. Resulta aceptable la idea de que los colaboradores son un recurso invaluable e irremplazable. Debido a ello la gestión de RR. HH. Resulta crucial para cualquier compañía. Puesto que el factor humano es determinante, ya que un pésimo o mal encaminado reclutamiento, selección y socialización, resultará en un traspiés puesto que resultará complicado el cumplimiento de objetivos estratégicos propuestos. Resultando en una pérdida de rentabilidad, un pésimo ambiente laboral, una menor productividad o falta de implicación. (p. 2)

Así mismo Funiber (2017) menciona que todo el procedimiento de captación de personal está dado por el área de recursos humanos, en la cual se emplea estrategias competitivas que mejoren el desarrollo de los objetivos que están determinados en la organización. Del mismo modo, tanto el área de psicología y administración también realizan estudios sobre este proceso. Estas investigaciones permitieron establecer correctamente las funciones apropiadas que comprenden los cambios y desarrollo de la sociedad (p. 4). Veintimilla y Velásquez (2019), de acuerdo a su criterio, esta función resulta en una serie de instancias, por la que deben pasar los postulantes que deseen optar por un puesto en la entidad, el cual permite conocer acerca del personal, valorar sus conocimientos, medir su experiencia y evaluar si es verdaderamente el candidato que se necesita para ocupar ese cargo. La selección involucra un esfuerzo dinerario y requiere de tiempo, pues se caracteriza por ser riguroso y valorar una a una las características de cada postulante. Aquellas selecciones que se den por afinidad (amigos o familiares) están destinadas en gran medida a fracasar,

pues no se estaría considerando las necesidades de la empresa ni las especificaciones del proceso. (p. 175)

Atalaya (2020), mencionó que la calidad del personal de la empresa suele ser un factor que determina la prosperidad de la misma, convirtiendo la inversión en ingresos satisfactorios y le permite alcanzar sus objetivos. En este marco de referencia, la selección y formación de personal están estrechamente relacionadas con los procesos aplicados a la gestión de personas. "Las personas planifican, dirigen y controlan las operaciones de la empresa para que operen con el mayor rendimiento. Sin personas, no hay organización, por lo que cada organización está formada por personas en las que confían para lograr el éxito y mantener la continuidad", por tanto, el papel que desempeña cada persona es determinante en la permanencia de la empresa y en el éxito que este alcance. (p. 136)

Bravo y Valencia (2017), menciona que un problema resaltante que coexiste en una organización es "la falta de personal calificado para realizar sus labores, porque generalmente se contrata a personas que no tienen experiencia en el área, los mismos que una vez obtenido los conocimientos, abandonan la empresa debido al pirateo común que existe. Por eso, resulta importante que la persona propietaria de la empresa cuente con las herramientas básicas para orientarla desde el principio. Además, debe estar preparado para que cuando crezca, lo haga sanamente (p. 6). Romero (2018), señala que la selección de personal es un subproceso importante en el proceso de dotación de personal. Una vez que los solicitantes apropiados se integran a través del reclutamiento, comienza el proceso de selección de personal. El proceso consta de una serie de etapas que aumentan el tiempo y la complejidad de las decisiones de contratación. (p. 24)

La importancia de una buena selección de personal, para Grados (2013) se centra en las expectativas que brinda un trabajador en su desarrollo de sus actividades asignadas por la empresa; por consiguiente, se debe realizar evaluaciones de forma continua y directa, basándose en la realidad que presentan los colaboradores, ya sean aspectos de experiencia laboral y

psicológicos. Los métodos de selección según Balderas (2012) manifestó que todos los métodos que se han mencionado no son lo suficientemente demostrables para saber el nivel de productividad de los colaboradores. Para ello, mencionó que existen factores que se relacionan un poco más con la selección del personal, como, por ejemplo; un examen de entrada, preguntas precisas según el puesto de trabajo que requiera la organización, en donde tanto colaboradores y encargados del proceso de selección reflejarán satisfacción con el proceso y método utilizado para la selección del personal.

Camargo (2017), mencionó que, en el proceso de selección de personal, el área más importante es el de recursos humanos, que se encarga de seleccionar a un candidato que reúna las cualidades, habilidades e imagen que la empresa busca. Este proceso comienza con la publicación de oportunidades laborales, la recolección de hojas de vida para comenzar el proceso de clasificación y selección de candidatos que cumplan con los requisitos del puesto, y luego la cita de entrevistas de trabajo. Durante este proceso, el entrevistador comienza a evaluar a los aspirantes en los diversos aspectos tales como puntualidad, presentación personal y la forma de expresarse. (p. 32)

De acuerdo a Zocón y Castañeda (2019), la selección de personal, es un proceso muy protagónico dentro de la gestión de los recursos humanos, considerando que es la encargada de decidir las personas que pasarán a formar parte de la organización, de acuerdo a las necesidades vigentes, se encarga de llevar a cabo todas las actividades concernientes a reclutamiento y selección de las piezas idóneas para contribuir al desarrollo de la organización mediante el desarrollo de las actividades encomendadas. En este sentido, las organizaciones deben fortalecer las áreas dedicadas al desarrollo de este proceso con la finalidad de asegurar el ingreso de personas calificadas para el puesto, considerando la responsabilidad que conlleva la selección de personas que formarán parte del desarrollo organizacional.

Agreda (2017), mencionó que el reclutamiento y selección de personal se ha convertido ahora en el punto estratégico de la convergencia del talento de la organización, por lo que decidieron invertir energía en la calificación del proceso

con el fin de generar nuevas estrategias y establecer una metodología para promover el reclutamiento de personal capacitado, que se puede ajustar según las necesidades de la organización. Bajo esta concepción, salta a la vista, la necesidad de llevar a cabo una buena descripción del perfil del puesto, ya que se ello dependerá el tipo de personas a seleccionar, por lo que este documento posee mucho valor para la organización, considerando que, de acuerdo a ello, se ingresará a la persona más idónea para ocupar el puesto y generar los resultados esperados para el desarrollo integral. (p. 66)

Alonso, Moscoso y Cuadrado (2015), menciona que, si bien resulta cierto que, para contar con la selección de personal, es necesario pasar por entrevistas ya que este es el método más empleado para los procesos de selección, es uno de los métodos más favorables percibidos por los postulantes. Sin embargo, existe una amplia cantidad de pruebas que se pueden aplicar para llevar a cabo los procesos de selección de personal en la búsqueda de los candidatos idóneos para ocupar los puestos vacantes; dentro de ellas se encuentran las pruebas psicotécnicas, pruebas motrices, pruebas lógicas, etc., las cuales se aplican no solo de acuerdo a la envergadura de la organización sino a las exigencias de los puestos, ya que estos determinan las capacidades que los aspirantes deben presentar. Por lo tanto, de acuerdo a ello, se determinan las pruebas pertinentes a aplicar para conocer si estas personas poseen los requerimientos expresados en el perfil de puestos. (p. 80)

Atalaya (2020) afirma que, cuando las organizaciones se encuentran en la búsqueda de la integración de talentos a sus filas, lo más provechoso es llevar a cabo una buena convocatoria, con la finalidad de atraer a la mayor cantidad de participantes posible. De esta manera, la selección se desarrollará en un ambiente de plenitud, es decir, habrá la oportunidad de elegir entre una amplia diversidad de propuestas, de manera que se tenga la libertad de elegir al mejor y no al que queda por necesidad. Sólo así, se garantiza la selección efectiva de personal, basado en el cumplimiento a los requisitos que exige el perfil del puesto, teniendo en cuenta que este debe estar bien definido teniendo en cuenta las actividades que son necesarias desarrollar para poder contribuir al desarrollo organizacional mediante el aporte de valor para lograr los objetivos generales.

Entonces se concibe a la selección de personal como la herramienta que determina la calidad de los bienes o servicios que brindará la organización, en base a la proyección de su capacidad que determinará su nivel de desempeño. (p.65)

El reclutamiento del personal, según Contreras y Álvarez (2008) lo definen como la retención de características que presentan los colaboradores para ser parte de una organización. Existen etapas en donde primero se busca personas que puedan cumplir con las condiciones y aspectos del puesto de trabajo en la cual se requiera pasando distintas pruebas y ocupar la vacante disponible. Las características de la selección de personal, según Chiavenato (2011), afirmó que la selección de personal se caracteriza por incrementar los niveles tanto personal como laboral del colaborador, así como también la productividad que demuestra la organización, con el fin de reducir y dar solución a los problemas. Es así que la selección es la comparación de las características que deciden si el colaborador es apto para el puesto de trabajo. (p.145)

Jara, Asmat, Alberca y Medina (2018), señalan que el método de mención de los talentos directivos incluye la adopción de un método de gestión estratégica, cuyo propósito es generar el máximo valor para la organización a través de una serie de acciones encaminadas a adquirir conocimientos, capacidad y nivel de habilidad en todo momento. Los resultados necesarios para ser competitivos en el entorno actual y futuro (p. 5). Martínez y Vargas (2019), en sus comentarios, señala que la selección de personal, es parte de la proyección de contratación de personal y se realiza posterior al reclutamiento, ambos son partes del mismo proceso (p. 226). Zocón y Castañeda (2019), revela que si bien la gestión de recursos humanos abarca los procesos actuales de gestión de personal conocidos; estos parten del principio de que las personas deben estar organizados o concentrados en áreas. (pág. 88)

Rivera (2019), considera que la selección consiste en encontrar entre una variedad de candidatos el más adecuado para el puesto actual en la organización o las habilidades más necesarias, por lo que el proceso de selección tiene como objetivo mantener o mejorar la eficiencia y el desempeño de los empleados, así

como la efectividad de la organización. En última instancia, el capital intelectual que la organización debe retener o enriquecer está amenazado. Peña (2015), menciona que el proceso de selección es una característica inherente a todo ser humano, porque, así como los requisitos de elegir una especie animal que sea más apta para la supervivencia, también lo son las necesidades de elegir una persona que sea más apta para una determinada actividad. En el pasado, los esclavos de color eran elegidos para el trabajo duro porque eran los más resistentes a las altas y bajas temperaturas, y su físico contribuía a estas tareas. (p. 124)

Romero (2016), menciona que, en cuanto al proceso de selección y preselección de candidatos, se realizarán diferentes pruebas de selección a través de diferentes técnicas: entrevistas, pruebas de conocimiento, técnicas de simulación o role playing (p. 8). Calderón, Acosta y Gallego (2017), señalaron que la selección de personal en una organización era un aspecto relevante, que a su vez necesita satisfacer sus propias necesidades. Por lo que es vital que los entrevistadores hagan todo lo posible por ser responsables y transparentes, utilizando diferentes métodos de selección de personal, como pruebas psicológicas, entrevistas, visitas puerta a puerta, etc. El éxito de la organización se atribuye en parte al buen uso de la contratación y selección de personal por parte del departamento de recursos humanos, que no es solo un proceso sino también parte de la solución, lo que supone una ventaja para la empresa. (p. 2)

Ramírez, Espindola, Ruiz y Hugueth (2019), consideran que, desde un punto de vista estratégico, la gestión del talento es un campo de la teoría del management y parte de los métodos de gestión de los recursos humanos y, teóricamente, tiene sus raíces en el proceso histórico de desarrollo de la teoría organizacional, dentro de la gestión de recursos humanos y capacidad (p. 169). Cubillo, Reyes y Londoño (2017), descubrieron que la selección de personal se convierte en un factor de interferencia debido a innumerables efectos negativos complejos durante la aceleración. Del mismo modo, a medio y largo plazo, la rotación provocará un daño enorme a la organización, el mercado y toda la economía” (p. 67). Rodríguez (2017), en lo que respecta a la selección efectiva de personal, principalmente del área administrativa, es un aspecto importante del proceso de

integración de la organización, así como la formación del desarrollo de los empleados, siendo ambos un factor en el desempeño posterior de dichos empleados, y una decisión de selección inicial muy importante. La importancia de solucionar este problema beneficiará a la empresa, los colaboradores y la sociedad en general. (p. 573)

Romero (2016), sostiene que el proceso de selección de personal solo puede llevarse a cabo a plenitud, si existe una cantidad suficiente de aspirantes a los puestos vacantes, de manera que las autoridades encargadas de desarrollar estas actividades, puedan seleccionar al mejor candidato que se ajuste a los requerimientos del puesto. Por lo tanto, considerando que todas las actividades son secuenciales, se debe tener un control absoluto de todo el proceso para obtener resultados exitosos en pro de la mejora de la fuerza laboral organizacional. En este sentido, la transparencia de estos procesos juega un rol importante para desarrollarse de manera clara y sin procedimientos que atenten contra la integridad de los procesos que perjudiquen los resultados favorables para la organización.

Las dimensiones de la selección de personal, según la Resolución ejecutiva N° 315-2017-servir/PE, son: **Etapas Preparatorias**, consiste en todos aquellos procedimientos realizados por las áreas encargadas de llevar a cabo la selección de personal, de manera que se tengan en cuenta cada una de las acciones necesarias para desarrollar el proceso de forma eficiente. Asimismo, cuando se trata de contrataciones a personal directivo, en la gestión pública, este proceso puede ser encargado a SERVIR. **Etapas de Convocatoria y Reclutamiento**, es la parte de proceso en la que la entidad debe asegurarse de la difusión del proceso con el propósito de contar con los mayores candidatos para que la selección sea más rica y diversa de acuerdo a las necesidades expresadas por la entidad. Asimismo, en esta etapa se dan a conocer los lineamientos del concurso para que los aspirantes puedan evaluar si cumplen con el perfil. En caso de que la selección sea para personal directivo, los aspirantes deberán registrar su información en la plataforma SERVIR. **Etapas de Evaluación**, a esta etapa llegan aquellos postulantes que hayan sido calificados para seguir el proceso, los cuales pasan a ser candidatos; asimismo, deben rendir las

evaluaciones diseñadas para determinar sus capacidades para ocupar el o los puestos. En efecto, la oficina o función de recursos humanos, tiene la obligación de contar con lineamientos eficientes para asegurarse que los datos consignados en las pruebas, se manejen con anonimato y total hermetismo.

Tenemos como **segunda variable desempeño laboral**, Según la Directiva N° 006-2019. GRSM- PEHCBM/GG/RRH (2019) menciona que es definir, reconocer y fomentar el aporte de los colaboradores al cumplimiento de los objetivos institucionales, detectando sus necesidades, fortaleciendo así la gestión institucional.

Así mismo, Maldonado, Toledo y López (2010) definen que el desempeño laboral de como los integrantes de una organización intercambian ideas y conocimientos, en donde trabajan en conjunto siguiendo las reglas establecidas según las leyes de la empresa. Mejor trabajo en equipo mejores resultados notables para la organización (p. 201). Para Ramírez (2013), el desempeño laboral son los distintos tipos de comportamientos de las personas que está dirigido hacia la culminación de las metas organizacionales, esto es apreciado por las entidades porque gracias a ello tendrán buenos resultados a futuro. (p. 60) Para Romero y Urdaneta (2009), manifiesta que el desempeño laboral va relacionado con la motivación, destreza y algunos rasgos de la personalidad, esto permite mejorar el desempeño del trabajador, en la actitud que presenta para cumplir con los objetivos sin generar retrasos en la entidad. El estar motivado mejora la calidad de trabajo y cumplen satisfactoriamente las labores encomendadas.

Huerta, Ching, Campos y Antaurco (2018) señalan que, en el mundo organizacional, para alcanzar ciertas metas, es necesario cambiar la percepción de las personas, hoy en día es necesario que los trabajadores o empleados respondan automáticamente a las siguientes necesidades. Por el contrario, se asume que la organización es un recurso humano que está altamente relacionado con los trabajadores, es el soporte para el funcionamiento y desarrollo del sistema organizacional (p. 3). Manjarrez, Boza y Mendoza (2020),

A través de sus artículos científicos, creen que, para alcanzar un mayor nivel de desempeño en las actividades de los colaboradores, es necesario que estén satisfechos con el compromiso del empleador en la prestación de servicios. Como mínimo, se debe garantizar el contenido estipulado por la ley; pero en vista de la teoría moderna de la gestión humana, las personas se han dado cuenta de la importancia de motivar e incentivar a los empleados para obtener un mejor desempeño de ellos. (p. 360)

Enríquez y Calderón (2017), consideran que el desempeño laboral antiguamente, cuando el análisis de puestos y la descripción de funciones cobran importancia y se establece la investigación sobre necesidades y requisitos. Esto es parte de la descripción del puesto, por lo tanto, el foco está en las características del personal para realizar las competencias funcionales (p. 134). Silva, Silva y Bautista (2018) mencionaron que, las organizaciones actuales se encuentran en cambios vertiginosos asociados a los ámbitos tecnológicos y socioeconómicos. Sin duda que las metas y logros propuestos se obtendrán del proceso de adaptación. Para ello, debe contar con personas con el mejor desempeño laboral en su organización, para el beneficio de la misma, por lo tanto, esto claramente permitirá alcanzar los objetivos de la organización y brindar servicios de calidad. (p. 57)

El desempeño y resultados, para Krausert (2009) el desempeño es la base que toda organización tiene por parte de los colaboradores, demostrando la calidad y las competencias que desarrollan en beneficio de la organización. Los resultados son el esfuerzo que cada colaborador realiza durante el desarrollo de los objetivos, la actitud que presenta en todo esto también se ve influenciado los incentivos que adiciona la empresa para motivar a los colaboradores. Las características del desempeño laboral, para García (2008) son las virtudes y capacidades que tienen los colaboradores hacia la organización, lo que se espera de un individuo para desarrollar su labor. Las características tienen que ser positivas para poder incrementar la eficiencia y eficacia en la empresa. (p.89), ante todo esto debe existir una buena comunicación, esto también involucra a distintas personas, si se da una buena comunicación dentro de la organización

se comprenderá mejor los planes, tanto externos como internos que establece la entidad.

Vargas y Chiguay (2017), sostienen que "la motivación de los trabajadores se basa en los principios del entorno laboral. La fuerza del deseo laboral de uno depende de la comparación con el esfuerzo de los demás" (p. 2) Grijalva, Guamán y Castro (2019), saben que el desempeño laboral representa la actitud del colaborador que contribuyen al logro de las metas que contribuyen al cumplimiento de los objetivos (p. 23). Rojas (2019), cree que el desempeño laboral es parte del logro de los resultados alcanzados y las metas marcadas, y a su vez las condiciona, debido a ello existe la necesidad del monitoreo y evaluación constante del mismo (p. 3). Chenet, Bollet, Vargas y Canchari (2019), define al desempeño laboral como los resultados cuantitativos y cualitativos obtenidos por un trabajador en el cumplimiento de sus labores. El desempeño suele estar relacionado con conceptos que demuestran la idoneidad de los trabajadores, tales como talento, disciplina y buenas cualidades personales. (p. 6)

Según Quintero, Africano y Faría (2008) para que los colaboradores sean más productivos y eficaces, deben basarse en las características, factores de cada colaborador, de qué manera influye cada uno de ellos. La empresa deberá implementar programas para evaluar algunos factores de los colaboradores, como funcionan los equipos de trabajo. Realizando todo lo mencionado se podrá saber si su nivel de productividad son las adecuadas y si cumplen con los requisitos establecidos en la entidad, porque los factores evaluados se relacionan con el desempeño que tienen los colaboradores para culminar los planes de la organización. (p.39). Salazar y Ospina (2019), comentaron que se considera desempeño la actuación a una o más acciones realizadas por el sujeto con el fin de obtener un resultado. En el trabajo, puede incluir acciones dirigidas a cumplir con las responsabilidades laborales y formular este proceso interno (desempeño en el rol), la realización de actividades adicionales que agreguen valor (desempeño fuera del rol), o un comportamiento que se ajuste a las reglas definidas por la organización (estándares) (p. 55)

Rosales, Rodal, Chumbi y Buñay (2017), los empleados que están satisfechos con su trabajo quieren seguir trabajando tanto como sea posible, mostrar su solicitud durante el proceso de capacitación para aumentar su comprensión de sus propios campos y están dispuestos a realizar tareas adicionales en el personal en sus propios planes y con los demás colaboradores, detectan más aspectos positivos en el medio ambiente que los negativos. Son cada vez más competitivos y capaces, sin llegar a ser arribistas, quieren aplicar nuevos conocimientos y tecnología para innovar y crear, se encuentran llenos de Alegría, disponen de mejoras en las condiciones de salud, se incrementa la mejora en su calidad de vida, reflejándose en mejoras integrales en los ámbitos familiares y personales. (p. 11)

La revista GPT (2017), sintetiza que el desempeño se define como "un conjunto de comportamientos relacionados con los objetivos de la organización o la unidad organizativa a la que pertenece la persona". Se expresa como "cualquier comportamiento cognitivo, psicomotor, deportivo o interpersonal que se pueda ajustar bajo el control del individuo, en términos de capacidad y relacionado con los objetivos organizacionales". Ambas concepciones sitúan al desempeño como un proceso estratégico, aumentando así la complejidad y la naturaleza general de la gestión (p. 11). Enrique (2018), señala que los valores óptimos del desempeño laboral resultan en una necesidad en el marco de las prestaciones sanitarias, sin embargo, no existe investigación de su cuantía y menos aún que una de sus causales sea el clima laboral. (p. 73)

Matabanchoy, Álvarez y Riobamba (2018), mencionaron que la gestión diaria del personal se ha convertido en un elemento necesario para el cumplimiento de logros organizacionales. En este sentido, considerando que los factores humanos son parte imprescindible de la empresa, es necesario definir un mecanismo que pueda identificar, acompañar y orientar su avance en sus labores. Asimismo, la gestión de talentos se entiende como un proceso que se focaliza en el desarrollo del personal para mejorar su rendimiento en el desarrollo de sus actividades, al mismo tiempo que se fortalecen sus habilidades técnicas para su desarrollo profesional; de esta manera, se obtienen colaboradores capaces para generar un buen desempeño y ayudar al cumplimiento de las metas

empresariales; por lo tanto, la gestión del capital humano, debe ser consciente de la bilateralidad de los beneficios que trae consigo el desarrollo profesional de los colaboradores, por lo que es necesario no solo proveer los recursos materiales sino también las capacitaciones pertinentes para potenciar sus habilidades y conocimientos para la mejora de su desempeño. (p. 177)

Bernos (2017), menciona que, el desempeño es "la eficiencia del personal de una organización, que resulta necesaria para que la organización y las personas logren un gran trabajo y satisfacción laboral". Bajo esta concepción, el desempeño del personal, es el resultado de la utilización tanto de sus habilidades como de sus conocimientos, los cuales dan forma a la eficiencia al momento de llevar a cabo las labores asignadas. De la eficiencia del personal de una organización, depende en gran medida el éxito y crecimiento, debido a que es la encargada de llevar a cabo los diferentes procesos y actividades necesarias para la operatividad organizacional, sin embargo, no lo es todo ya que la tecnología y los recursos disponibles también tienen una participación determinante en este aspecto. Por ello, las organizaciones deben estar a la vanguardia no solo de vigilar el desempeño de sus colaboradores, sino también de proveerles los recursos que son necesarios para desarrollar sus actividades bajo lineamientos de eficiencia que propicien no solo el buen desempeño sino también la satisfacción laboral. (p. 199)

Bautista, Jiménez y Meza (2018), las organizaciones internacionales siempre han otorgado gran importancia a su trabajo y han expresado sus opiniones sobre sus conocimientos y funciones (p. 65) Espinoza, Ramos, Espinoza y Asca (2020), mencionaron que el desempeño es un comportamiento que orienta a la obtención de resultados, incluyendo alguna forma de ingreso. En este sentido, cada entidad estatal u privada ha asumido claramente las metas, objetivos, misiones y visiones a cumplir en un determinado espacio o tiempo. (p. 64) Álvarez, Alonso e Indacochea (2018), en su artículo señalan que, los procesos para evaluar el desempeño de los trabajadores, se deben realizar de manera cotidiana, buscando en todo momento el desarrollo del talento humano mediante las mediciones a su eficiencia dentro de su área de trabajo, para que a su vez

sean conscientes de sus falencias y puedan aplicar los procedimientos de mejora necesarios. (p. 3)

Velásquez (2018), mencionó que además de permitir la construcción de aprendizajes colaborativos y participativos, el eTraining también puede cultivar habilidades especializadas y habilidades laborales profesionales, para que los empleados se desempeñen mejor (p. 57) González y Morales (2020), mencionan que, el desempeño laboral se mide con los indicadores de la teoría de Siurana; además de los indicadores para medir éticamente el desempeño, también utiliza puntos de referencia para evaluar éticamente el trabajo social. Por tanto, el desempeño laboral no solo se refiere al desempeño laboral, sino que también se refiere a los métodos éticos seguidos en la práctica, además del nivel profesional que implica. Por tanto, es comprensible que el desempeño laboral en el trabajo social implica también la versatilidad, ética y profesionalismo de diversos aspectos relacionados con las actividades que desarrollan los trabajadores (p. 84)

Las dimensiones del desempeño laboral, según la Directiva N° 006-2019. GRSM- PEHCBM/GG/RRH (2019) son: **Factores Generales**, comprende aquellos factores aplicables a todos los grupos de evaluación, los cuales son: Conocimiento de funciones, responsabilidad, iniciativa, identificación institucional y **Factores Específicos**, comprende a los grupos de evaluación a los que son aplicables, como el planeamiento y organización, dirección y supervisión, capacidad de conocimiento de sus funciones, calidad y cantidad de trabajo y disponibilidad.

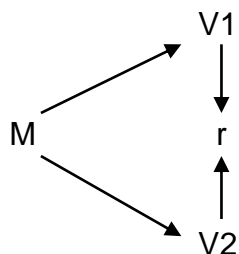
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de estudio: El estudio corresponde al tipo básica, dado a que busca mejorar el conocimiento que darán lugar a los resultados para mejorar las tecnologías que se relacionan con las variables estudiadas, de manera que sean de beneficio social posteriormente. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Diseño de investigación: Corresponde al tipo no experimental, al mismo tiempo que es transversal, pues se ha llevado a cabo sin la manipulación ni intromisión en los conceptos de estudio y, la investigación se desarrolla en un momento específico y es correlacional, porque pretende conocer el nivel de asociación entre las variables existentes. (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014)

El diseño de investigación corresponde al siguiente esquema:



Dónde:

M = Muestra

V1 = Selección de personal.

V2 = Desempeño laboral.

r = Relación de las variables de estudio.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Selección de personal.

Variable 2: Desempeño laboral.

3.3. Población (criterios de selección) muestra, muestreo y unidad de análisis

Población: Estuvo compuesto por los 279 trabajadores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto-2021.

Criterios de inclusión: Se incluyó al personal administrativo con modalidad laboral 728 del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto.

Criterios de exclusión: Se excluyó al personal contratado por locación de servicio del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto.

Muestra: Para determinar la muestra se aplicó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N + Z^2 (p \cdot q)}{e^2 + (N-1) Z^2 p \cdot q}$$

Dónde:

n= Muestra

N= Total de la población (279)

Z= 1.96 (95%)

p= probabilidad de éxito (0.5)

q= probabilidad de fracaso (0.5)

e= Margen de error (5%)

$$n = \frac{3.8416 * 0.25 * 279}{0.0025 * 278 + 0.9604}$$

$$n = \frac{267.9516}{1.66} = 162$$

La muestra estará conformada por 162 colaboradores.

Muestreo: Se utilizó el muestreo probabilístico, ya que se hizo uso de fórmulas estadísticas y se trabajó con una parte de la población.

Unidad de análisis: Estuvo constituida por un colaborador del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Se hizo uso de la encuesta, la cual permitió a recopilación de datos que dieron lugar a la determinación de las correlaciones entre variables, asimismo. Se aplicó una encuesta para la selección de personal y del mismo modo para el desempeño laboral. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

Instrumento

Se diseñaron dos cuestionarios los mismos que fueron estructurados y estandarizados. Para la variable selección de personal, se preparó un cuestionario adaptado de Chuquilin (2019) y que consta de 16 enunciados, dividido en 3 dimensiones. Para la variable Desempeño laboral se diseñó un cuestionario adaptado de Quino (2017), que consta de 16 enunciados, la misma que se encuentra dividido en 2 dimensiones. Para los instrumentos se utilizó la escala tipo Likert con los siguientes valores:

- 1 Totalmente en desacuerdo
- 2 En desacuerdo
- 3 Indiferente
- 4 De acuerdo
- 5 Totalmente de acuerdo

La validez de los instrumentos se determinó a través de la técnica de juicio de expertos. Se consultó a tres expertos locales. Los resultados muestran que los jueces o expertos tienen consenso con respecto a que existe suficiencia con los instrumentos, en tal sentido se obtuvo una valoración de 4.8 equivalente a “Excelente” según la escala utilizada para la validación. La tabla muestra los resultados.

Variable	N.º	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Selección de personal	1	Metodólogo	4.7	Existe suficiencia
	2	Especialista	5.0	Existe suficiencia
	3	Especialista	4.7	Existe suficiencia
Desempeño laboral	1	Metodólogo	4.7	Existe suficiencia
	2	Especialista	5.0	Existe suficiencia
	3	Especialista	4.7	Existe suficiencia

Los instrumentos fueron sujetos a valoración por profesionales acreditados en el tema de Gestión Pública. Las cuales emitieron un resultado promedio de la primera variable fue de 4.8, representando el 96%. La segunda variable fue de promedio fue de 4.8, representando el 96% de concordancia entre jueces, lo que indica, que tienen alta validez.

Confiabilidad

La confiabilidad de los dos instrumentos de recopilación de datos se determinó a través del coeficiente Alfa de Cronbach, los datos se muestran en la siguiente tabla.

Análisis de confiabilidad de selección del personal

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	162	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	162	100,0

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,980	16

Análisis de confiabilidad de desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	162	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	162	100,0

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de	N de
Cronbach	elementos
,972	16

3.5. Procedimientos

Para la construcción del aparato dos que corresponde al marco teórico, se consultó a las fuentes idóneas y actuales para seleccionar la información relevante referente a las variables; seguidamente, se diseñaron los instrumentos para la recopilación de datos, estos cuestionarios pasaron por un proceso de validación antes de ser aplicados, para tal efecto se recurrió a los expertos. Asimismo, se solicitó una autorización a la gerencia de la entidad para consentir la aplicación de la encuesta; mientras tanto, para hacer posible el tratamiento estadístico a la información recabada. Se utilizó la estadística en su tipo descriptivo, mientras que, para contrastar los resultados, se tendrá en cuenta a los resultados consignados en los antecedentes y bases teóricas. Finalmente, se llevó a cabo la determinación de las conclusiones y recomendaciones respectivamente en concordancia a los objetivos trazados.

3.6. Métodos de análisis de datos

En cuanto a los procedimientos para la recopilación de información procedente de la muestra, se aplicaron cuestionarios, los cuales anteriormente, pasaron por un proceso de validación correspondiente para acreditar que estos cumplan las condiciones metodológicas necesarias

para este fin. Para ello, se recurrió al criterio de expertos en las variables para que, basándose en su experiencia y en concordancia la rúbrica, determinen la validez de los instrumentos; después de haber recogido la información necesaria. Se procedió a procesarla y expresarla mediante figuras estadísticas y tablas, mientras que, para demostrar los valores de correlación existente, se utilizó el Rho de spearman, determinado mediante el programa SPSS V.24. El mencionado coeficiente, abarca valores que oscilan entre -1 y 1.

3.7. Aspectos éticos

Este estudio, se cimienta en los principios éticos internacionales, para lo cual, en cumplimiento a ello, se inició por el **respeto** a los derechos de las personas, en la cual, su participación en el proceso de estudio, fue voluntaria. Además, en cuanto a la **beneficencia**, se destaca que, la investigación busca generar mejoras significativas en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, con el propósito de posibilitar su crecimiento y cumplimiento de objetivos. Se rigió además en el principio de **justicia** donde se respeta a cabalidad la ética y la moral. También presenta integridad científica ya que se deja sentado que el estudio se desarrolla solamente por temas académicos. Por último, se apega al principio de **responsabilidad**, en el que se garantiza que todos los procesos fueron desarrollados con total responsabilidad, garantizando una investigación íntegra, además se guio de las nomas APA sexta edición y de los reglamentos de grados y títulos emitidos por la escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo.

IV. RESULTADOS

4.1. Nivel de selección del personal del proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto-2021.

Tabla 1

Nivel de selección del personal del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto-2021

Escala	intervalo	frecuencia	Porcentaje
Mala	16 – 37	48	30%
Regular	38 – 58	74	46%
Buena	59 - 80	40	24%
Total		162	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto.

Interpretación:

Respecto a la selección del personal es regular en un 46%, es mala en un 30% y buena en un 24%, dichos resultados se deben a que el área de Recursos Humanos del PEHCBM analiza los criterios y mecanismos a evaluar durante el proceso de contratación del personal; entonces cuando se tiene un cupo libre la institución analiza las posibilidades de efectuar un reclutamiento interno (cambio o ascenso) fundamentándose en los resultados obtenidos por cada persona.

4.2. Nivel de desempeño laboral de los colaboradores del proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto-2021.

Tabla 2

Nivel de desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto-2021.

Escala	intervalo	frecuencia	Porcentaje
Malo	16 – 37	48	30%
Regular	38 – 58	114	70%
Bueno	59 - 80	0	0%
Total		162	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto.

Interpretación:

Respecto al desempeño laboral, es regular en un 70% y malo en un 30%, dichos resultados se deben a que los colaboradores del PEHCBM aportan con soluciones como iniciativa personal a los problemas que se presentan en las labores diarias; el personal aporta sus conocimientos para la construcción de ideas que permitan hacer más eficiente los procesos internos.

4.3. Relación entre las dimensiones de la selección del personal con el desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto-2021.

Tabla 3

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Selección del personal	,189	162	,000
Desempeño laboral	,125	162	,000

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Interpretación

Como la muestra es mayor a 50 personas, los investigadores han visto conveniente calcular el coeficiente de Kolmogorov-Smirnov· obteniendo un resultado menor a 0.05, por lo que, se afirma que la muestra posee una distribución no normal, en este sentido, se procede a utilizar el Rho Spearman para la correlación.

Tabla 4

Relación entre las dimensiones de la selección del personal con el desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto-2021

Selección del personal	Desempeño laboral	
	correlación	Sig.
Etapa Preparatoria	0.952	0, 000
Convocatoria y Reclutamiento	0.923	0, 000
Evaluación	0.979	0, 000

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Interpretación:

Se contempla que existe relación positiva entre las dimensiones de la selección del personal con el desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial

Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto-2021. Mediante el análisis estadístico de Rho de Spearman se alcanzó un coeficiente de 0.952; 0.923, y 0,979 (correlación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$) en todas las correlaciones, por lo que, se acepta la hipótesis alterna; es decir, las dimensiones de la selección del personal se relacionan de manera positiva con el desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto-2021, siendo la dimensión de mayor relación la evaluación.

4.4. Relación entre la selección del personal con el desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto-2021.

Tabla 5

Relación entre la selección del personal con el desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto-2021

			Selección del personal	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Selección del personal	Coeficiente de correlación	1,000	,973**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	162	162
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,973**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	162	162

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

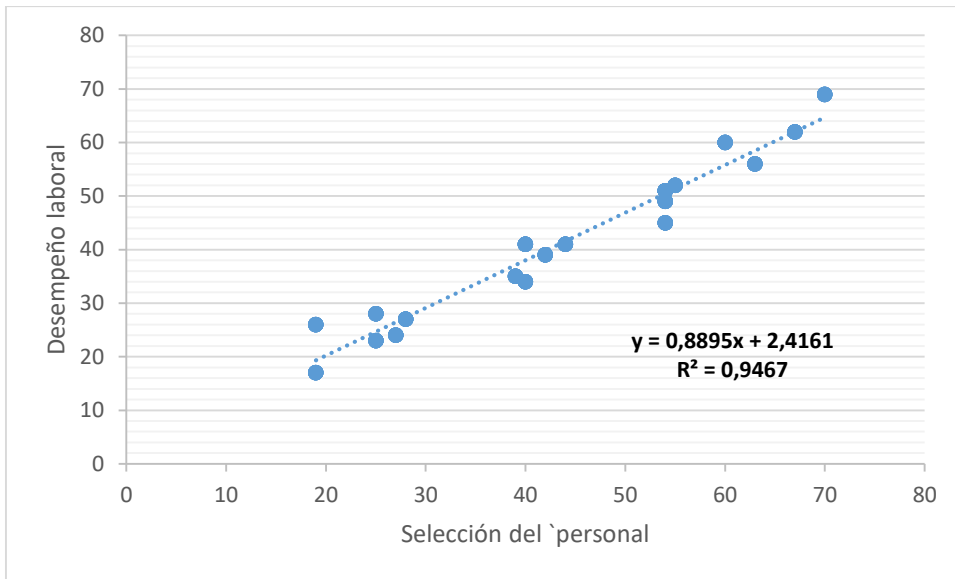


Figura 1. Diagrama de dispersión entre la selección del personal y el desempeño laboral.

Interpretación:

Se contempla la correlación entre la selección del personal con el desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto-2021. Mediante el análisis estadístico de Rho de Spearman se alcanzó un coeficiente de 0,973 (correlación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 (p-valor ≤ 0.01), por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, la selección del personal se relaciona en un (nivel alto) con el desempeño laboral de los colaboradores del proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto-2021.

V. DISCUSIÓN

En este apartado se contrasta los resultados obtenidos con los antecedentes, teniendo que el nivel de selección del personal es regular en un 46%, es mala en un 30% y buena en un 24%. Dichos resultados se deben a que el área de Recursos Humanos del PEHCBM analiza los criterios y mecanismos a evaluar durante el proceso de contratación del personal, entonces cuando se tiene un cupo libre la institución analiza las posibilidades de efectuar un reclutamiento interno (cambio o ascenso) fundamentándose en los resultados obtenidos por cada persona. Realiza el PEHCBM una entrevista preliminar con los postulantes que anhelan ocupar el puesto, informándoles específicamente de como se llevará el proceso de reclutamiento. En el PEHCBM, es relevante considerar los conocimientos, el grado de instrucción de cada participante, la experiencia en el campo laboral para el desarrollo de funciones laborales y las evaluaciones de competencias del personal son periódicas con el objetivo de contar con personal preparado en cada departamento de la empresa. Estos resultados guardan relación con lo expuesto por Rodríguez, Navarrete, & Bargsted (2017) quien afirma que es importante priorizar las características personales que mejoran los avances de los procesos profesionalmente, basándose en la realidad que se presenta en la sociedad. Los problemas éticos dentro de una organización afectan mucho el avance de los objetivos trazados, están involucrados los comportamientos, actitudes y valores de cada colaborador hacia la empresa; así mismo, los problemas éticos en la empresa perjudicaron las evaluaciones que se desarrolla en el proceso de incorporación del personal, ocasionando que no se cumplan con los objetivos, se obtengan niveles bajos de productividad y compromiso. Así mismo Chicaiza, Bastidas, Llano, Moreno & Hernández (2018) mencionan que en las instituciones de salud pública tienen como norma principal el proceso de selección de candidatos, según las leyes establecidas siguiendo de acuerdo a la política, como reglamentos que conllevan a tener un mejor control en el proceso de selección. La satisfacción del cliente lo consideran en segundo plano, porque primero se basan en el cumplimiento interno, tanto de sus leyes y normas. El proceso de selección en la empresa permitió considerar primero que necesitan contar con buenos colaboradores, demostrando un desempeño de buena calidad, para después tener como resultado una buena

atención al cliente externo y ante todo esto se debe implementar otros aspectos que puedan mejorar aún más el proceso de selección. En la misma línea Rodríguez (2017) indica que existe relación entre las dos variables, la gestión del recurso humano permite que la organización tenga un control del nivel del desempeño de sus colaboradores. El desempeño laboral abarca de acuerdo a las condiciones de cada trabajador, su forma de cumplir sus metas según las exigencias de la empresa, el entorno que los rodea debe ser confiable en donde se sientan seguros de sí mismo, sobre todo satisfechos y motivados. Por lo tanto, la gestión del recurso humano estableció un orden sistemático para incentivar, motivar y retener a los colaboradores, brindando trabajos mucho más eficientes y favorables para la organización.

El nivel de desempeño laboral, es regular en un 70% y malo en un 30%; dichos resultados se deben a que el personal del PEHCBM aporta con soluciones como iniciativa personal a los dilemas que se desarrolla en las tareas diarias. El personal aporta con nuevas ideas para mejorar los procesos de organización de su área, el personal del PEHCBM está dispuesto a aprender el manejo de nuevos equipos de trabajo para el desarrollo de sus funciones. El PEHCBM prioriza capacitaciones y cursos de actualización profesional para el personal en todas los departamentos de trabajo y los colaboradores de la institución se capacita en temas relacionados a su trabajo, para mejorar sus habilidades. Estos resultados guardan relación con lo expuesto por Ancin (2018), quien indica que los colaboradores se diferencian en la calidad de trabajo que puedan demostrar según el área en donde son asignados. La primera generación se adapta con facilidad a los ambientes laborales sin demostrar problema alguno, la segunda generación es eficientes para realizar los trabajos bajo presión. Las características son distintas al momento de desarrollarse laboralmente. Todo esto permitió que la selección del personal en las empresas se evalúe de una manera sistemática y de acuerdo a los resultados, según las características que ellos presentan para integrarlos en el área con el que más se relaciona. Así mismo Vivas (2017) afirma que la motivación genera mayor nivel de productividad tanto para los directores y colaboradores de la entidad, mejora el desempeño de los colaboradores, mientras más motivados estén los resultados que se obtengan serán cada vez mejores. La motivación en la empresa mejoró

las cualidades y la percepción de los colaboradores al cumplir los objetivos, están comprometidos con la organización brindando un desempeño laboral de calidad. Cotrina (2017), menciona que el clima organizacional se focaliza en el ambiente de trabajo, de acuerdo a eso se verá reflejado en los comportamientos de los miembros de una entidad, también aumentará el desempeño y compromiso de los colaboradores con las metas esperadas. El clima laboral se basó en las actitudes, comportamientos de cada colaborador, permitiendo establecer lazos positivos entre el clima y el desempeño en organización.

Existe relación positiva entre las dimensiones de la selección del personal con el desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto-2021, ya que el coeficiente de correlación de Spearman fue de 0.952; 0.923, y 0,979 (correlación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$); indicando que una buena selección de personal influye en el desempeño laboral; lo expuesto coincide con lo mencionado por Quenaya (2017) quien asevera que existe relación entre los conceptos de estudio; mientras se realice una buena selección del personal el desempeño de cada uno de los colaboradores será muy productiva y eficiente. La selección y desempeño laboral en las organizaciones mejoran el avance productivo de las metas, objetivos a desarrollar en cierto periodo. La selección del personal en la empresa permitió conocer las habilidades, conocimientos y sobre todo la experiencia y nivel de calidad de cada colaborador, identificando así los puestos convenientes según su desarrollo y desempeño de trabajo. Así mismo existe relación entre la selección del personal con el desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto-2021, ya que el coeficiente de correlación de Spearman, fue de 0, 973 (correlación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$). Lo indicado coincide con lo expuesto por Rojas (2017) quien afirma que existe relación entre las variables gestión del talento humano y desempeño laboral, ambos son indispensables para el crecimiento de la organización. La gestión del talento humano mejora los procesos y herramientas a utilizar en ciertos objetivos, son las estrategias que implementa una entidad para conservar a sus colaboradores, evaluando el desempeño de cada uno de una forma controlada. Así mismo, la gestión del talento humano en la empresa conllevó a que el desempeño laboral en los

colaboradores sea más eficiente, permitiendo identificar las características necesarias en cada colaborador para un buen desarrollo de los proyectos encomendados. Ruíz (2017) indica que existe relación significativa entre el desempeño laboral y la modalidad contractual de los colaboradores, generando herramientas que permitan establecer la relación entre los trabajadores y directores de la organización. El desempeño laboral depende también de la modalidad contractual que exista en una organización, el tipo de contrato que dan a conocer a los colaboradores, ya sea temporal o hasta que culmine cierto proyecto. Por lo tanto, se afirmó que, para desarrollar un nivel de desempeño elevado influye la modalidad del tipo de contrato que pueda contar la organización, así el trabajador se sentirá a gusto saber que su contrato es a término fijo y no solo por temporadas y sin renovación.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Existe relación entre la selección del personal con el desempeño laboral de los colaboradores del proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto-2021, ya que el coeficiente de correlación de Spearman, fue de 0,973 (correlación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 (p-valor ≤ 0.01)
- 6.2. El nivel de selección del personal es **regular en un 46%**, es mala en un 30% y buena en un 24%, dichos resultados se deben a que el área de Recursos Humanos del PEHCBM analiza los criterios y mecanismos a evaluar durante el proceso de contratación del personal, cuando se presenta una vacante la institución aplica el Reclutamiento interno (ascensos, trasladados o transferidos con ascenso), de manera adecuada.
- 6.3. El nivel de desempeño laboral, **es regular en un 70%** y malo en un 30%, dichos resultados se deben a que el personal del PEHCBM aporta con soluciones como iniciativa personal a los problemas que se presentan en las labores diarias, además el personal aporta con nuevas ideas para mejorar los procesos de organización de su área.
- 6.4. Existe relación positiva entre las dimensiones de la selección del personal con el desempeño laboral de los colaboradores del proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto-2021, ya que el coeficiente de correlación de Spearman fue de 0.952; 0.923, y 0,979 (correlación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 (p-valor ≤ 0.01).

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1.** Al jefe del área de Recursos Humanos del PEHCBM, analizar los criterios y mecanismos a evaluar durante el proceso de contratación interna del personal, considerando ascensos o transados de forma adecuada.
- 7.2.** Al jefe del área de Recursos Humanos del PEHCBM, realizar adecuadas evaluaciones de los conocimientos, valorar la experiencia laboral de cada participante para con el puesto, de manera que no se deje llevar por impresiones falsas, además que las comisiones evaluadoras revisen con rigurosidad la hoja de vida de cada participante para evitar malas prácticas y afecte así la imagen de la institución como tal.
- 7.3.** Al jefe del área de Recursos Humanos del PEHCBM, que el personal del PEHCBM debe aportar con soluciones como iniciativa personal a los problemas que se presentan en las labores diarias, mejorando los procesos de organización de su área.
- 7.4.** Al jefe del área de Recursos Humanos del PEHCBM, priorizar capacitaciones y cursos de actualización profesional para el personal en todas las áreas de trabajo, con el objetivo de contar con profesionales conocedores de su área y que estos ayuden a que los objetivos se cumplan de manera eficiente.

REFERENCIAS

- Agreda, S. (2017). *Nuevos retos en el reclutamiento y selección de personal: Perspectiva organizacionales y divergencias éticas*. <http://editorial.umariana.edu.co/revistas/index.php/BoletinInformativoCEI/article/download/924/849>
- Alonso, P., Moscoso, S. y Cuadrado, D. (2015). *Procedimientos de selección de personal en pequeñas y medianas empresas españolas*. <http://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v31n2/v31n2a03.pdf>
- Álvarez, B., Alonso, D. Indacochea, B. (2018). *El desempeño laboral: Un problema social de la ciencia*. <https://core.ac.uk/download/pdf/38098025.pdf>
- Ancin, I. (2018), *Relación de las características de las generaciones "X" y "Y" con las decisiones de selección de personal y su desarrollo laboral*. (Artículo científico). Universidad Espíritu Santo, Guayaquil, Ecuador. Ancin - Revista Caribeña e Ciencias Sociales, 2018 - eumed.net
- Atalaya, M. (2020). *Nuevos enfoques en selección de personal*. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/download/5039/5503/>
- Balderas, M. (2012). *Administración de los servicios de enfermería*. México, Mexico: Mc Graw -Hill Interamericana Editores.
- Bautista, L., Jimenez, S. y Meza, J. (2018). Desempeño laboral de los enfermeros (as) egresados de la Universidad Francisco de Paula Santander. <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/cienciaycuidado/article/view/340/361>
- Bernos, F. (2017). Prevención de riesgos laborales y desempeño de trabajadores del instituto continental, Huancayo. Recuperado de: <http://journals.continental.edu.pe/index.php/apuntes/article/view/535/522>
- Blasco, D. (2004). *Recruitment and selection of personnel and information and communication technologies*. (Vol. 20). Barcelona, Spain: Journal of Work and Organization Psychology
- Bravo, L. y Valencia, P. (2017). Proceso de reclutamiento y selección de personal en empresa del sector servicios en el Municipio de Mexicali, B.C. México. <http://www.alafec.unam.mx/docs/asambleas/xiv/ponencias/10.06.pdf>
- Calderón, G., Acosta, D. y Gallego, J. (2017). *Tendencia en los métodos de selección de personal en las empresas de la ciudad de Medellín*.

<http://www.escolme.edu.co/revista/index.php/cies/article/download/130/150>

- Camargo, V. (2017). *La importancia del proceso de selección de personal y vinculación en empresas*.
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/12447/TRABAJO%20DE%20tesis.pdf;sequence=1>
- Chenet, M., Bollet, F., Vargas, J. y Canchari, Y. (2019). *Motivación y desempeño laboral en docentes de la facultad de enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica- Perú*.
<http://revistas.upp.edu.pe/index.php/RICCVVA/article/view/153/140>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de los recursos humanos*. Novena edición. México.
- Chiavenato, J. (2008). *Human resources management. The human capital of the organizations*. (9th edition). México. McGraw Hill.
- Chicaiza, O.; Bastidas, M.; Llano, A.; Moreno, P. & Hernández, M. (2018), *Políticas de selección del personal y satisfacción del cliente en hospitales públicos del Ecuador*. (Artículo científico). Universidad de la Fuerzas Armadas ESPE, Latacunga, Ecuador. <http://scielo.sld.cu/pdf/ibi/v37n1/ibi12118.pdf>
- Contreras y Álvarez, (2008). *Estudio sobre el proceso de reclutamiento y selección de personal en la comuna de Puerto Montt*, Región de Los Lagos-Chile. *Revista Gaceta Laboral*, 14, 271-297.
- Cotrina, J. (2017), *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Mariscal Cáceres, año 2016*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Perú.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/13014/cotrina_hj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cubillo, C., Reyes, M. y Londoño, M. (2017). Analisis de las causas de la rotación de personal en el área comercial de una gran superficie. Recuperado de:
<http://www.udla.edu.co/revistas/index.php/faccea/article/view/654/731>
- Enrique, J. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la microred de salud Bagua Grande en Perú*.
<https://produccioncientificaluz.org/index.php/rluz/article/view/34044/35877>

- Enríquez, M. y Calderón, J. (2017). El clima laboral y su incidencia en el desempeño del personal docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador. <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/77/76>
- Espinoza, R., Ramos, O., Espinoza, M. y Asca, P. (2020). El desempeño laboral e intención de rotación de los trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de la DRELM, un análisis cualitativo. <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/1566/1826>
- Funiber. (2017). *Documentos de estudio*. Universidad de Cataluña.
- García, M. (2008) *Importancia del clima laboral en los resultados de una empresa y la competitividad*. Universidad de Tamaulipas, México.
- González, D. y Morales, D. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del servicio de rentas internas*. https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/245/495
- Grijalva, M., Guamán, M. y Castro, J. (2019). *Desempeño laboral como vector ocupacional*. http://dspace.esPOCH.edu.ec/bitstream/123456789/13750/1/mkt_n14_03.pdf
- Huerta, Ching, Campos y Antaurco (2018). *Satisfacción y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa LSA ENTERPRISES PERU SAC, en la localidad de Carquin*. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2128/ARTICULO%20CIENTIFICO%20HIDALGO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N. y Medina, J. (2018). *Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral*. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058775014/29058775014.pdf>
- Krausert, A. (2009). *Performance management for different employee groups: A contribution to employment systems theory*. Springer Science & Business Media.
- López, R. (2019). *La selección de personal basada en competencias y su relación con la eficacia organizacional*. <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425941230007.pdf>

- Maldonado, S., Toledo, M. y López, V. (2010). *Desempeño laboral del personal administrativo que maneja los procesos de contratación en una universidad pública*.
- Manjarrez, N., Boza, J. y Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>
- Martínez, O. y Vargas, T. (2019). Procedimiento para la gestión del proceso de reclutamiento y selección del personal en función del desarrollo local.: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7013656.pdf>
- Matabanchoy, S., Álvarez, K. y Riobamba, O. (2018). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018. <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v21n2/2389-7066-reus-21-02-176.pdf>
- Peña, S. (2015). Modelo de selección de personal en base a perfil de competencias. Recuperado de: <http://eprints.uanl.mx/12433/1/A9.pdf>
- Puchol, L. (2003) *Dirección y gestión de recursos humanos*. Editorial Diaz de Santo. S.A.
- Quenaya, J. (2017), *Selección de personal y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad de Lima*. (Artículo científico). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/91116/Quenaya_VJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quintero, N., Africano, N. y Faría, E. (2008). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa vigilantes asociados costa oriental del lago*. Universidad de Zulia, España
- Ramírez, R. (2013). *Diseño del trabajo y desempeño laboral individual*. Universidad Autónoma de Madrid. Madrid, España.
- Ramírez, R., Espindola, C., Ruiz, G. y Hugueth, A. (2019). Gestión del talento humano: Análisis desde el enfoque estratégico. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v30n6/0718-0764-infotec-30-06-00167.pdf>
- Revista GPT (2017). *Consideraciones para la evaluación del desempeño del personal del sector público de salud Chileno*. <https://revistacuidarte.udes.edu.co/index.php/cuidarte/article/view/626>

- Rivera, L. (2019). *Reclutamiento y selección del personal empresarial*. de: <https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/65/82>
- Rodríguez, C. (2017). *Técnicas de selección de personal más eficientes para el área administrativa*. <https://www.eumed.net/libros-gratis/actas/2017/desarrollo-empresarial/51-tecnicas-de-seleccion-de-personal.pdf>
- Rodríguez, J. y Calcerrada, S. (2020). *La importancia de gestionar el proceso de reclutamiento, selección y socialización en el sector del autobús: Un caso de éxito*. R<http://www.revistaespacios.com/a20v41n03/a20v41n03p18.pdf>
- Rodríguez, J. (2017) *Gestión de talento humano y desempeño laboral en los trabajadores de la Oficina de Operaciones Salud Alto Mayo- Unidad Ejecutora 401, 2016*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Perú. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30897/rodriguez_gj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rodríguez, M.; Navarrete, R. & Bargsted, M. (2017), *Problemas éticos y consecuencias reconocidas por psicólogos noveles en reclutamiento y selección de personal*, (Artículo científico). Universidad de Santiago de Chile, Santiago, Chile. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/psicop/v16n3/0718-6924-psicop-16-03-00164.pdf>
- Rojas, S. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión, Pasco*. <http://revistas.udh.edu.pe/index.php/RPCS/article/view/28/110>
- Romero, F., & Urdaneta, E. (2009). *Desempeño laboral y calidad de servicio del personal administrativo en las universidades privadas*. (7, Ed.) Universidad Rafael Belloso Chacin.
- Romero, J. (2016). *Nuevas tendencias en reclutamiento y seleccion de personal*. <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/3973/1/TFG%20Romero%20Delgado%20Jorge%20Juan.pdf>
- Romero, O. (2018). *Propuesta de estrategias para reclutamiento y selección del personal de Grupo FAMSA de C.V para agilizar el proceso y aprovechar tiempos*.<https://dspace.itcolima.edu.mx/bitstream/handle/123456789/481/MEMORIA%20DE%20RESIDENCIA%20PROFESIONAL.pdf;jsessionid=ndy7i549mcyu1ag9wv613yaev?sequence=1>

- Rosales, G., Rodal, A., Chumbi, V. y Buñay, R. (2017). *Análisis de la satisfacción laboral y desempeño académico profesional del estudiantado graduado en psicología de la Universidad de Cuenca, Ecuador*.
<https://www.scielo.sa.cr/pdf/ree/v21n3/1409-4258-ree-21-03-00252.pdf>
- Ruíz, R. (2017), *Desempeño laboral y modalidad contractual de los servidores del Ministerio Público - Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba – 2017*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12763/ruiz_mr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salazar, L. y Ospina, Y. (2019). *Satisfacción laboral y desempeño*.
<https://revistas.upb.edu.co/index.php/rice/article/download/5232/4895/9681>
- Silva, E., Silva, G. y Bautista, J. (2018). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral los trabajadores de la Municipalidad de Morales, Región San Martín*.
<http://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/download/781/pdf/>
- Vargas, I. y Chiguay, C. (2017). *La motivación y su relación con el desempeño laboral en Pardos San Isidro- 2017*.
<http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LOGOS/article/view/1477/1462>
- Velásquez, A. (2018). *E training Aprendizaje colaborativo y desempeño laboral*.
<https://revistas.usal.es/index.php/eks/article/view/eks20171845373/17985>
- Veintimilla, J. y Velásquez, P. (2019). *Modelo de reclutamiento y selección de personal para el área comercial de instituciones financieras.:*
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6132035.pdf>
- Vivas, J. (2017), *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la División de Fiscalización de personas naturales de la Intendencia Lima SUNAT*. (Artículo científica). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Zocón, L. y Castañeda, D. (2019). *Selección de personal y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa “Soluciones globales empresariales EIRL” de la ciudad de Cajamarca*.
<https://revistas.upagu.edu.pe/index.php/PE/article/view/625/558>

Matriz de operacionalización de variables

Dimensiones	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V1: Selección del personal	Según la Resolución ejecutiva N° 315-2017-servir/PE, el proceso de selección forma parte de la gestión de la incorporación (subsistema de gestión del empleo) y se enfoca en la selección del candidato más idóneo para ocupar el puesto convocado sobre la base del mérito, igualdad de oportunidades, transparencia y cumplimiento de los requisitos para acceder al servicio civil.	Son todos aquellos procedimientos coordinados realizados tanto por empresas como instituciones, cuyo fin es dotar de personal capacitado para ocupar los puestos vigentes.	Etapa Preparatoria	<ul style="list-style-type: none"> • Solicitud de requerimiento de servidores civiles • Análisis de criterios y mecanismos de selección • Conformación de comité de selección 	Ordinal
			Convocatoria y Reclutamiento	<ul style="list-style-type: none"> • Convocatoria • Reclutamiento 	
			Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación curricular • valuación de conocimientos técnicos • Evaluación psicométrica y psicológica • Evaluación de competencias 	
V2: Desempeño laboral	Según la Directiva N° 006-2019. GRSM-PEHCBM/GG/RRH (2019) es identificar, reconocer y promover el aporte de los colaboradores al cumplimiento de los objetivos institucionales, detectando sus necesidades,	El desempeño laboral es la capacidad que tiene cada colaborador de lograr objetivos mediante estrategias que poseen cada uno.	Factores Generales	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento de funciones • Responsabilidad • Iniciativa • Identificación institucional 	Ordinal
			Factores Específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Planeamiento y organización 	

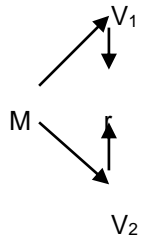
	fortaleciendo así la gestión institucional.			<ul style="list-style-type: none">• Dirección y supervisión• Capacidad de conocimiento de sus funciones• Calidad y cantidad de trabajo• disponibilidad	
--	---	--	--	---	--

Matriz de consistencia

Título: Selección del personal y desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto-2021

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general ¿Cuál es la relación de la selección del personal con el desempeño laboral de los colaboradores del proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto-2021?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es el nivel de selección del personal del proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto-2021?</p> <p>¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los colaboradores del proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto-2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la selección del personal con el desempeño laboral de los colaboradores del proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto-2021?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre la selección del personal con el desempeño laboral de los colaboradores del proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto-2021.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Medir el nivel de selección del personal del proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto-2021.</p> <p>Medir el nivel de desempeño laboral de los colaboradores del proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto-2021.</p> <p>Identificar la relación entre las dimensiones de la selección del personal con el desempeño laboral de los colaboradores del proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto-2021</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Hi: Existe relación significativa entre la selección del personal con el desempeño laboral de los colaboradores del proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto-2021</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>H1: El nivel de selección del personal del proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto-2021, es buena.</p> <p>H2: El nivel de desempeño laboral de los colaboradores del proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto-2021, es bueno.</p> <p>H3: Existe relación significativa entre las dimensiones de la selección del personal con el desempeño laboral de los colaboradores del proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto-2021</p>	<p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos</p> <p>Cuestionario</p>
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones	

Diseño de investigación. Tipo no experimental de corte transversal y diseño correlacional.



Dónde:

M = Muestra

V1= Selección de personal

V2= Desempeño laboral

r = Relación entre variables

Población

Estuvo conformado por los 279 colaboradores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto-2021.

Muestra

Estuvo conformado por 162 colaboradores.

Variables	Dimensiones
Selección de personal	Etapa Preparatoria
	Convocatoria y Reclutamiento
	Evaluación
Desempeño laboral	Factores generales
	Factores específicos

Instrumento de recolección de datos Cuestionario de selección de personal

Datos generales:

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

Introducción:

El presente instrumento tiene como objetivo recabar información acerca de la selección de personal. Lea atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Además, debe marcar con un aspa la alternativa elegida. Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su percepción. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Indique su nivel de acuerdo o desacuerdo con los siguientes enunciados:

Escala de medición	
Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Indiferente	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

N°	Ítems	Opciones de respuesta				
		1	2	3	4	5
	Etapas Preparatorias					
1	En el PEHCBM la identificación de aspirantes se solicita de acuerdo a los requisitos del puesto vacante.					
2	En el PEHCBM las necesidades de mayor número de personal son comunicadas por cada área usuaria.					
3	El área de Recursos Humanos del PEHCBM analiza los criterios y mecanismos a evaluar durante el proceso de contratación del personal.					
4	El reclutamiento de personal en el PEHCBM se desarrolla de acuerdo a los mecanismos de selección					

	de la normativa establecida por la institución					
5	La conformación de comité de selección es la adecuada.					
6	El comité de selección tiene conocimientos de las normativas de selección de personal.					
	Convocatoria y Reclutamiento					
7	En el PEHCBM cuando se presenta una vacante la institución aplica el Reclutamiento interno (ascensos, trasladados o transferidos con ascenso) de manera adecuada.					
8	Los plazos establecidos en las convocatorias son los adecuados.					
9	El área de personal del PEHCBM realiza la convocatoria de manera oportuna.					
10	En el PEHCBM se buscan candidatos externos para el reclutamiento de personal.					
11	Realiza el PEHCBM una entrevista preliminar con los candidatos interesados en ocupar la vacante informándoles sobre el proceso de reclutamiento.					
	Evaluación					
12	El PEHCBM realiza las evaluaciones curriculares de manera oportuna.					
13	En el PEHCBM, proceso de selección se realiza en función a evaluaciones técnicas, de acuerdo al perfil de puesto vacante.					
14	En el PEHCBM, es importante los conocimientos, formación académica, experiencia laboral para la ejecución de sus funciones de trabajo					
15	En el PEHCBM, el proceso de evaluación psicométrica y psicológica se da de manera adecuada.					
16	En el PEHCBM las evaluaciones de competencias del personal son periódicas con el objetivo de contar con personal preparado en cada área de trabajo.					

Cuestionario de desempeño laboral

Datos generales:

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

Introducción:

El presente instrumento tiene como objetivo recabar información acerca del desempeño laboral. Lea atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Además, debe marcar con un aspa la alternativa elegida. Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su percepción. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Indique su nivel de acuerdo o desacuerdo con los siguientes enunciados:

Escala de medición	
Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Indiferente	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

N°	Ítems	Opciones de respuesta				
		1	2	3	4	5
Factores generales						
1	El personal del PEHCBM comprende claramente las instrucciones brindadas por sus superiores					
2	El personal del PEHCBM tiene conocimiento de sus funciones a realizar.					
3	El personal del PEHCBM tiene responsabilidades asignadas.					
4	El personal del PEHCBM aporta con soluciones como iniciativa personal a los problemas que se presentan en las labores diarias.					
5	El personal del PEHCBM se identifica y compromete con la organización					

6	El personal del PEHCBM aporta con nuevas ideas para mejorar los procesos de organización de su área.					
7	El personal del PEHCBM está sujeto a supervisión continua.					
8	El personal del PEHCBM muestra aptitud para integrarse a su equipo de trabajo					
9	El personal del PEHCBM se identifica fácilmente con los objetivos del equipo de trabajo.					
10	El personal del PEHCBM está dispuesto a aprender el manejo de nuevos equipos de trabajo para el desarrollo de sus funciones.					
Factores Específicos						
11	En el PEHCBM Le hacen partícipes en la toma de decisiones para la elaboración de nuevos planes de trabajo					
12	El personal del PEHCBM asiste a capacitaciones sobre el manejo de equipos de cómputo y/o software especializados.					
13	El PEHCBM prioriza capacitaciones y cursos de actualización profesional para el personal en todas las áreas de trabajo.					
14	El personal del PEHCBM invierte tiempo y energía en capacitarse y mejorar la ejecución de sus labores					
15	El personal del PEHCBM se capacita en temas relacionados a su trabajo, para mejorar sus habilidades					
16	El personal del PEHCBM cuenta con disponibilidad para realizar funciones inherentes a tu puesto.					

Validación de instrumentos



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Sánchez Dávila, Keller
Institución donde labora : Universidad César Vallejo – Escuela de Posgrado
Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre Presupuesto por Resultados
Autor (s) del instrumento (s) : Clavelita Sánchez Tenazoa

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Selección de personal.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Selección de personal.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Selección de personal.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						47

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es adecuado, se recomienda su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.7

Tarapoto, 28 de mayo de 2021



Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Sánchez Dávila, Keller
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo – Escuela de Posgrado
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre Presupuesto por Resultados
 Autor (s) del instrumento (s) : Clavelita Sánchez Tenazoa

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño laboral.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		47				

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


IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es adecuado se recomienda su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.7

Tarapoto, 28 de mayo de 2021


 Dr. Keller Sánchez Dávila
 DOCENTE POS GRADO

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Malca Saavedra, Jhon Wilian
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo – Escuela de Posgrado
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre Presupuesto por Resultados
 Autor (s) del instrumento (s) : Clavelita Sánchez Tenazoa

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

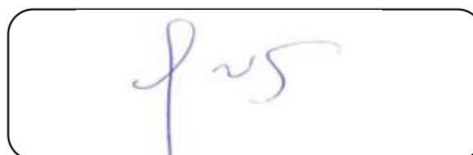
CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en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

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 50

Tarapoto, 28 de mayo de 2021



Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Malca Saavedra, Jhon Wilian
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo – Escuela de Posgrado
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre Presupuesto por Resultados
 Autor (s) del instrumento (s) : Clavelita Sánchez Tenazoa

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

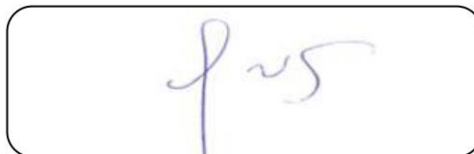
CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en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

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

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Tarapoto, 28 de mayo de 2021



Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Heredia Baca Gladis Maribel
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo – Escuela de Posgrado
 Especialidad : Doctor en Gestión Empresarial
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre Presupuesto por Resultados
 Autor (s) del instrumento (s) : Clavelita Sánchez Tenazoa

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)


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

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 47

Tarapoto, 01 de junio de 2021



Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Heredia Baca Gladis Maribel
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo – Escuela de Posgrado
 Especialidad : Doctor en Gestión Empresarial
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre Presupuesto por Resultados
 Autor (s) del instrumento (s) : Clavelita Sánchez Tenazoa

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)


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

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

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 47

Tarapoto, 01 de junio de 2021



Sello personal y firma

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



PROYECTO ESPECIAL HUALLAGA CENTRAL Y BAJO MAYO

OFICINA DE ADMINISTRACIÓN

"Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia"

020-2021488370

Tarapoto, 08 de junio del 2021

CARTA N° 029-2021-GRSM/PEHCBM/OA.

Señora:
CLAVELITA SÁNCHEZ TENAZOA
DNI N° 42970229

Ciudad.-

ASUNTO : Autoriza desarrollo de investigación
REFERENCIA : Carta S/N

Me dirijo a usted saludándole cordialmente, asimismo manifestarle que mi representada AUTORIZA a usted, realizar en la entidad, la investigación titulada "Selección de personal y desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, Tarapoto 2021", para ello deberá coordinar con el Sr. Juan Weisler Amasifuen Tuanama, profesional para la Administración de las compensaciones y beneficios en la Unidad de Recursos Humanos.

Sin otro particular me suscribo de usted.

Atentamente,



CPCC. RODONSON CORDOVA SANGAMA
Jefe de la Oficina de Administración

RUC: 20148168955
Av. Circunvalación S/N – Sector Tarapotillo – San Martín
www.pehcbm.gob.pe

Teléfono: (042)523536

Pág. 1/1

Escaneado con CamScanner

Base de datos estadísticos

Variable 1: Selección del personal

Etapa preparatoria							Convocatoria y reclutamiento					Evaluación								
Nº	p1	p2	p3	p4	p5	p6	SUB.TOTAL	p7	p8	p9	p10	p11	SUB.TOTAL	p12	p13	p14	p15	p16	SUB.TOTAL	TOTAL
							D1						D2						D3	
1	2	3	3	2	2	2	14	3	3	3	2	2	13	3	2	3	3	2	13	40
2	3	3	4	4	4	3	21	3	3	4	4	3	17	3	3	3	4	3	16	54
3	1	1	1	2	2	1	8	1	1	1	2	1	6	1	1	1	1	1	5	19
4	1	2	2	2	1	1	9	2	2	2	1	1	8	2	1	2	2	1	8	25
5	3	4	3	4	3	3	20	4	4	3	3	3	17	4	3	4	3	3	17	54
6	1	2	2	2	2	1	10	2	2	2	2	1	9	2	1	2	2	1	8	27
7	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	63
8	3	2	3	2	3	3	16	2	2	3	3	3	13	2	3	2	3	3	13	42
9	4	4	5	3	3	4	23	4	4	1	3	4	16	4	4	4	5	4	21	60
10	5	4	5	4	5	5	28	4	4	1	5	5	19	4	5	4	5	5	23	70
11	4	4	4	5	5	4	26	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20	67
12	3	2	4	3	2	3	17	2	2	4	2	3	13	2	3	2	4	3	14	44
13	2	3	2	2	2	2	13	3	3	4	2	2	14	3	2	3	2	2	12	39
14	4	3	4	2	3	4	20	3	3	4	3	4	17	3	4	3	4	4	18	55
15	2	2	1	1	2	2	10	2	2	1	2	2	9	2	2	2	1	2	9	28
16	2	3	3	2	2	2	14	3	3	3	2	2	13	3	2	3	3	2	13	40
17	3	3	4	4	4	3	21	3	3	4	4	3	17	3	3	3	4	3	16	54
18	1	1	1	2	2	1	8	1	1	1	2	1	6	1	1	1	1	1	5	19
19	1	2	2	2	1	1	9	2	2	2	1	1	8	2	1	2	2	1	8	25
20	3	4	3	4	3	3	20	4	4	3	3	3	17	4	3	4	3	3	17	54
21	2	3	3	2	2	2	14	3	3	3	2	2	13	3	2	3	3	2	13	40
22	3	3	4	4	4	3	21	3	3	4	4	3	17	3	3	3	4	3	16	54

23	1	1	1	2	2	1	8	1	1	1	2	1	6	1	1	1	1	1	5	19
24	1	2	2	2	1	1	9	2	2	2	1	1	8	2	1	2	2	1	8	25
25	3	4	3	4	3	3	20	4	4	3	3	3	17	4	3	4	3	3	17	54
26	1	2	2	2	2	1	10	2	2	2	2	1	9	2	1	2	2	1	8	27
27	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	63
28	3	2	3	2	3	3	16	2	2	3	3	3	13	2	3	2	3	3	13	42
29	4	4	5	3	3	4	23	4	4	1	3	4	16	4	4	4	5	4	21	60
30	5	4	5	4	5	5	28	4	4	1	5	5	19	4	5	4	5	5	23	70
31	4	4	4	5	5	4	26	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20	67
32	3	2	4	3	2	3	17	2	2	4	2	3	13	2	3	2	4	3	14	44
33	2	3	2	2	2	2	13	3	3	4	2	2	14	3	2	3	2	2	12	39
34	4	3	4	2	3	4	20	3	3	4	3	4	17	3	4	3	4	4	18	55
35	2	2	1	1	2	2	10	2	2	1	2	2	9	2	2	2	1	2	9	28
36	2	3	3	2	2	2	14	3	3	3	2	2	13	3	2	3	3	2	13	40
37	3	3	4	4	4	3	21	3	3	4	4	3	17	3	3	3	4	3	16	54
38	1	1	1	2	2	1	8	1	1	1	2	1	6	1	1	1	1	1	5	19
39	1	2	2	2	1	1	9	2	2	2	1	1	8	2	1	2	2	1	8	25
40	3	4	3	4	3	3	20	4	4	3	3	3	17	4	3	4	3	3	17	54
41	2	3	3	2	2	2	14	3	3	3	2	2	13	3	2	3	3	2	13	40
42	3	3	4	4	4	3	21	3	3	4	4	3	17	3	3	3	4	3	16	54
43	1	1	1	2	2	1	8	1	1	1	2	1	6	1	1	1	1	1	5	19
44	1	2	2	2	1	1	9	2	2	2	1	1	8	2	1	2	2	1	8	25
45	3	4	3	4	3	3	20	4	4	3	3	3	17	4	3	4	3	3	17	54
46	1	2	2	2	2	1	10	2	2	2	2	1	9	2	1	2	2	1	8	27
47	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	63
48	3	2	3	2	3	3	16	2	2	3	3	3	13	2	3	2	3	3	13	42
49	4	4	5	3	3	4	23	4	4	1	3	4	16	4	4	4	5	4	21	60
50	5	4	5	4	5	5	28	4	4	1	5	5	19	4	5	4	5	5	23	70

51	4	4	4	5	5	4	26	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20	67
52	3	2	4	3	2	3	17	2	2	4	2	3	13	2	3	2	4	3	14	44
53	2	3	2	2	2	2	13	3	3	4	2	2	14	3	2	3	2	2	12	39
54	4	3	4	2	3	4	20	3	3	4	3	4	17	3	4	3	4	4	18	55
55	2	2	1	1	2	2	10	2	2	1	2	2	9	2	2	2	1	2	9	28
56	2	3	3	2	2	2	14	3	3	3	2	2	13	3	2	3	3	2	13	40
57	3	3	4	4	4	3	21	3	3	4	4	3	17	3	3	3	4	3	16	54
58	1	1	1	2	2	1	8	1	1	1	2	1	6	1	1	1	1	1	5	19
59	1	2	2	2	1	1	9	2	2	2	1	1	8	2	1	2	2	1	8	25
60	3	4	3	4	3	3	20	4	4	3	3	3	17	4	3	4	3	3	17	54
61	2	3	3	2	2	2	14	3	3	3	2	2	13	3	2	3	3	2	13	40
62	3	3	4	4	4	3	21	3	3	4	4	3	17	3	3	3	4	3	16	54
63	1	1	1	2	2	1	8	1	1	1	2	1	6	1	1	1	1	1	5	19
64	1	2	2	2	1	1	9	2	2	2	1	1	8	2	1	2	2	1	8	25
65	3	4	3	4	3	3	20	4	4	3	3	3	17	4	3	4	3	3	17	54
66	1	2	2	2	2	1	10	2	2	2	2	1	9	2	1	2	2	1	8	27
67	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	63
68	3	2	3	2	3	3	16	2	2	3	3	3	13	2	3	2	3	3	13	42
69	4	4	5	3	3	4	23	4	4	1	3	4	16	4	4	4	5	4	21	60
70	5	4	5	4	5	5	28	4	4	1	5	5	19	4	5	4	5	5	23	70
71	4	4	4	5	5	4	26	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20	67
72	3	2	4	3	2	3	17	2	2	4	2	3	13	2	3	2	4	3	14	44
73	2	3	2	2	2	2	13	3	3	4	2	2	14	3	2	3	2	2	12	39
74	4	3	4	2	3	4	20	3	3	4	3	4	17	3	4	3	4	4	18	55
75	2	2	1	1	2	2	10	2	2	1	2	2	9	2	2	2	1	2	9	28
76	2	3	3	2	2	2	14	3	3	3	2	2	13	3	2	3	3	2	13	40
77	3	3	4	4	4	3	21	3	3	4	4	3	17	3	3	3	4	3	16	54
78	1	1	1	2	2	1	8	1	1	1	2	1	6	1	1	1	1	1	5	19

79	1	2	2	2	1	1	9	2	2	2	1	1	8	2	1	2	2	1	8	25
80	3	4	3	4	3	3	20	4	4	3	3	3	17	4	3	4	3	3	17	54
81	2	3	3	2	2	2	14	3	3	3	2	2	13	3	2	3	3	2	13	40
82	3	3	4	4	4	3	21	3	3	4	4	3	17	3	3	3	4	3	16	54
83	1	1	1	2	2	1	8	1	1	1	2	1	6	1	1	1	1	1	5	19
84	1	2	2	2	1	1	9	2	2	2	1	1	8	2	1	2	2	1	8	25
85	3	4	3	4	3	3	20	4	4	3	3	3	17	4	3	4	3	3	17	54
86	1	2	2	2	2	1	10	2	2	2	2	1	9	2	1	2	2	1	8	27
87	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	63
88	3	2	3	2	3	3	16	2	2	3	3	3	13	2	3	2	3	3	13	42
89	4	4	5	3	3	4	23	4	4	1	3	4	16	4	4	4	5	4	21	60
90	5	4	5	4	5	5	28	4	4	1	5	5	19	4	5	4	5	5	23	70
91	4	4	4	5	5	4	26	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20	67
92	3	2	4	3	2	3	17	2	2	4	2	3	13	2	3	2	4	3	14	44
93	2	3	2	2	2	2	13	3	3	4	2	2	14	3	2	3	2	2	12	39
94	4	3	4	2	3	4	20	3	3	4	3	4	17	3	4	3	4	4	18	55
95	2	2	1	1	2	2	10	2	2	1	2	2	9	2	2	2	1	2	9	28
96	2	3	3	2	2	2	14	3	3	3	2	2	13	3	2	3	3	2	13	40
97	3	3	4	4	4	3	21	3	3	4	4	3	17	3	3	3	4	3	16	54
98	1	1	1	2	2	1	8	1	1	1	2	1	6	1	1	1	1	1	5	19
99	1	2	2	2	1	1	9	2	2	2	1	1	8	2	1	2	2	1	8	25
100	3	4	3	4	3	3	20	4	4	3	3	3	17	4	3	4	3	3	17	54
101	2	3	3	2	2	2	14	3	3	3	2	2	13	3	2	3	3	2	13	40
102	3	3	4	4	4	3	21	3	3	4	4	3	17	3	3	3	4	3	16	54
103	1	1	1	2	2	1	8	1	1	1	2	1	6	1	1	1	1	1	5	19
104	1	2	2	2	1	1	9	2	2	2	1	1	8	2	1	2	2	1	8	25
105	3	4	3	4	3	3	20	4	4	3	3	3	17	4	3	4	3	3	17	54
106	1	2	2	2	2	1	10	2	2	2	2	1	9	2	1	2	2	1	8	27

107	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	63
108	3	2	3	2	3	3	16	2	2	3	3	3	13	2	3	2	3	3	13	42
109	4	4	5	3	3	4	23	4	4	1	3	4	16	4	4	4	5	4	21	60
110	5	4	5	4	5	5	28	4	4	1	5	5	19	4	5	4	5	5	23	70
111	4	4	4	5	5	4	26	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20	67
112	3	2	4	3	2	3	17	2	2	4	2	3	13	2	3	2	4	3	14	44
113	2	3	2	2	2	2	13	3	3	4	2	2	14	3	2	3	2	2	12	39
114	4	3	4	2	3	4	20	3	3	4	3	4	17	3	4	3	4	4	18	55
115	2	2	1	1	2	2	10	2	2	1	2	2	9	2	2	2	1	2	9	28
116	2	3	3	2	2	2	14	3	3	3	2	2	13	3	2	3	3	2	13	40
117	3	3	4	4	4	3	21	3	3	4	4	3	17	3	3	3	4	3	16	54
118	1	1	1	2	2	1	8	1	1	1	2	1	6	1	1	1	1	1	5	19
119	1	2	2	2	1	1	9	2	2	2	1	1	8	2	1	2	2	1	8	25
120	3	4	3	4	3	3	20	4	4	3	3	3	17	4	3	4	3	3	17	54
121	2	3	3	2	2	2	14	3	3	3	2	2	13	3	2	3	3	2	13	40
122	3	3	4	4	4	3	21	3	3	4	4	3	17	3	3	3	4	3	16	54
123	1	1	1	2	2	1	8	1	1	1	2	1	6	1	1	1	1	1	5	19
124	1	2	2	2	1	1	9	2	2	2	1	1	8	2	1	2	2	1	8	25
125	3	4	3	4	3	3	20	4	4	3	3	3	17	4	3	4	3	3	17	54
126	1	2	2	2	2	1	10	2	2	2	2	1	9	2	1	2	2	1	8	27
127	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	63
128	3	2	3	2	3	3	16	2	2	3	3	3	13	2	3	2	3	3	13	42
129	4	4	5	3	3	4	23	4	4	1	3	4	16	4	4	4	5	4	21	60
130	5	4	5	4	5	5	28	4	4	1	5	5	19	4	5	4	5	5	23	70
131	4	4	4	5	5	4	26	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20	67
132	3	2	4	3	2	3	17	2	2	4	2	3	13	2	3	2	4	3	14	44
133	2	3	2	2	2	2	13	3	3	4	2	2	14	3	2	3	2	2	12	39
134	4	3	4	2	3	4	20	3	3	4	3	4	17	3	4	3	4	4	18	55

135	2	2	1	1	2	2	10	2	2	1	2	2	9	2	2	2	1	2	9	28
136	2	3	3	2	2	2	14	3	3	3	2	2	13	3	2	3	3	2	13	40
137	3	3	4	4	4	3	21	3	3	4	4	3	17	3	3	3	4	3	16	54
138	1	1	1	2	2	1	8	1	1	1	2	1	6	1	1	1	1	1	5	19
139	1	2	2	2	1	1	9	2	2	2	1	1	8	2	1	2	2	1	8	25
140	3	4	3	4	3	3	20	4	4	3	3	3	17	4	3	4	3	3	17	54
141	2	3	3	2	2	2	14	3	3	3	2	2	13	3	2	3	3	2	13	40
142	3	3	4	4	4	3	21	3	3	4	4	3	17	3	3	3	4	3	16	54
143	1	1	1	2	2	1	8	1	1	1	2	1	6	1	1	1	1	1	5	19
144	1	2	2	2	1	1	9	2	2	2	1	1	8	2	1	2	2	1	8	25
145	3	4	3	4	3	3	20	4	4	3	3	3	17	4	3	4	3	3	17	54
146	1	2	2	2	2	1	10	2	2	2	2	1	9	2	1	2	2	1	8	27
147	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	63
148	3	2	3	2	3	3	16	2	2	3	3	3	13	2	3	2	3	3	13	42
149	4	4	5	3	3	4	23	4	4	1	3	4	16	4	4	4	5	4	21	60
150	5	4	5	4	5	5	28	4	4	1	5	5	19	4	5	4	5	5	23	70
151	4	4	4	5	5	4	26	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20	67
152	3	2	4	3	2	3	17	2	2	4	2	3	13	2	3	2	4	3	14	44
153	2	3	2	2	2	2	13	3	3	4	2	2	14	3	2	3	2	2	12	39
154	4	3	4	2	3	4	20	3	3	4	3	4	17	3	4	3	4	4	18	55
155	2	2	1	1	2	2	10	2	2	1	2	2	9	2	2	2	1	2	9	28
156	2	3	3	2	2	2	14	3	3	3	2	2	13	3	2	3	3	2	13	40
157	3	3	4	4	4	3	21	3	3	4	4	3	17	3	3	3	4	3	16	54
158	1	1	1	2	2	1	8	1	1	1	2	1	6	1	1	1	1	1	5	19
159	1	2	2	2	1	1	9	2	2	2	1	1	8	2	1	2	2	1	8	25
160	3	4	3	4	3	3	20	4	4	3	3	3	17	4	3	4	3	3	17	54
161	2	3	3	2	2	2	14	3	3	3	2	2	13	3	2	3	3	2	13	40
162	3	3	4	4	4	3	21	3	3	4	4	3	17	3	3	3	4	3	16	54

Variable 2: Desempeño laboral

Factores generales										Factores específicos						TOTAL
Nº	pr1	pr2	pr3	pr4	pr5	pr6	pr7	pr8	pr9	pr10	pr11	pr12	pr13	pr14	pr15	
1	2	3	3	3	2	3	3	5	3	2	3	3	2	2	2	41
2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	49
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	17
4	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	23
5	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	51
6	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	24
7	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	56
8	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	39
9	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	60
10	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	69
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	62
12	3	2	2	4	3	3	2	3	2	3	2	4	3	2	3	41
13	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	35
14	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	52
15	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	27
16	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	34
17	3	3	3	4	3	1	3	2	2	3	3	4	4	4	3	45
18	1	1	1	1	1	3	2	4	4	1	1	1	2	2	1	26
19	1	2	2	2	1	4	3	1	3	1	2	2	2	1	1	28
20	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	51
21	2	3	3	3	2	3	3	5	3	2	3	3	2	2	2	41
22	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	49
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	17
24	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	23
25	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	51
26	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	24
27	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	56
28	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	39
29	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	60
30	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	69
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	62
32	3	2	2	4	3	3	2	3	2	3	2	4	3	2	3	41
33	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	35
34	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	52
35	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	27
36	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	34
37	3	3	3	4	3	1	3	2	2	3	3	4	4	4	3	45

38	1	1	1	1	1	3	2	4	4	1	1	1	2	2	1	26
39	1	2	2	2	1	4	3	1	3	1	2	2	2	1	1	28
40	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	51
41	2	3	3	3	2	3	3	5	3	2	3	3	2	2	2	41
42	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	49
43	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	17
44	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	23
45	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	51
46	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	24
47	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	56
48	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	39
49	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	60
50	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	69
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	62
52	3	2	2	4	3	3	2	3	2	3	2	4	3	2	3	41
53	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	35
54	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	52
55	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	27
56	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	34
57	3	3	3	4	3	1	3	2	2	3	3	4	4	4	3	45
58	1	1	1	1	1	3	2	4	4	1	1	1	2	2	1	26
59	1	2	2	2	1	4	3	1	3	1	2	2	2	1	1	28
60	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	51
61	2	3	3	3	2	3	3	5	3	2	3	3	2	2	2	41
62	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	49
63	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	17
64	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	23
65	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	51
66	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	24
67	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	56
68	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	39
69	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	60
70	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	69
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	62
72	3	2	2	4	3	3	2	3	2	3	2	4	3	2	3	41
73	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	35
74	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	52
75	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	27
76	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	34
77	3	3	3	4	3	1	3	2	2	3	3	4	4	4	3	45
78	1	1	1	1	1	3	2	4	4	1	1	1	2	2	1	26

79	1	2	2	2	1	4	3	1	3	1	2	2	2	1	1	28
80	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	51
81	2	3	3	3	2	3	3	5	3	2	3	3	2	2	2	41
82	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	49
83	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	17
84	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	23
85	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	51
86	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	24
87	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	56
88	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	39
89	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	60
90	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	69
91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	62
92	3	2	2	4	3	3	2	3	2	3	2	4	3	2	3	41
93	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	35
94	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	52
95	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	27
96	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	34
97	3	3	3	4	3	1	3	2	2	3	3	4	4	4	3	45
98	1	1	1	1	1	3	2	4	4	1	1	1	2	2	1	26
99	1	2	2	2	1	4	3	1	3	1	2	2	2	1	1	28
100	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	51
101	2	3	3	3	2	3	3	5	3	2	3	3	2	2	2	41
102	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	49
103	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	17
104	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	23
105	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	51
106	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	24
107	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	56
108	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	39
109	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	60
110	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	69
111	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	62
112	3	2	2	4	3	3	2	3	2	3	2	4	3	2	3	41
113	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	35
114	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	52
115	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	27
116	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	34
117	3	3	3	4	3	1	3	2	2	3	3	4	4	4	3	45
118	1	1	1	1	1	3	2	4	4	1	1	1	2	2	1	26
119	1	2	2	2	1	4	3	1	3	1	2	2	2	1	1	28

120	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	51
121	2	3	3	3	2	3	3	5	3	2	3	3	2	2	2	41
122	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	49
123	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	17
124	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	23
125	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	51
126	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	24
127	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	56
128	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	39
129	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	60
130	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	69
131	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	62
132	3	2	2	4	3	3	2	3	2	3	2	4	3	2	3	41
133	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	35
134	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	52
135	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	27
136	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	34
137	3	3	3	4	3	1	3	2	2	3	3	4	4	4	3	45
138	1	1	1	1	1	3	2	4	4	1	1	1	2	2	1	26
139	1	2	2	2	1	4	3	1	3	1	2	2	2	1	1	28
140	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	51
141	2	3	3	3	2	3	3	5	3	2	3	3	2	2	2	41
151	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	62
152	3	2	2	4	3	3	2	3	2	3	2	4	3	2	3	41
153	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	35
154	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	52
155	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	27
156	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	34
157	3	3	3	4	3	1	3	2	2	3	3	4	4	4	3	45
158	1	1	1	1	1	3	2	4	4	1	1	1	2	2	1	26
159	1	2	2	2	1	4	3	1	3	1	2	2	2	1	1	28
160	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	51
161	2	3	3	3	2	3	3	5	3	2	3	3	2	2	2	41
162	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	49