

**UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE
DIOS**

FACULTAD DE EDUCACIÓN

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS
POLITICAS**



**“La selección de personal conforme a los Decretos
Legislativos: 276, 728, 1057 y su relación con el
desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno
Regional de Madre de Dios – 2019”**

TESIS

PRESENTADA POR LOS BACHILLERES:

PACORI TORVISCO, Karina

CHOQUEPUMA TORBISCO, Brany

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL
DE ABOGADO**

**ASESOR: Mgt. BECERRA MARTINEZ Troy
Cristian**

PUERTO MALDONADO, FEBRERO 2020

**UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE
DIOS**

FACULTAD DE EDUCACION

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS
POLITICAS**



**“La selección de personal conforme a los Decretos
Legislativos: 276, 728, 1057 y su relación con el
desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno
Regional de Madre de Dios – 2019”**

TESIS

**PRESENTADA POR LOS BACHILLERES:
PACORI TORVISCO, Karina y
CHOQUEPUMA TORBISCO, Brany**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL
DE ABOGADO**

**ASESOR: Mgt. BECERRA MARTINEZ Troy
Cristian**

PUERTO MALDONADO, FEBRERO 2020

DEDICATORIA

A mi madre quien, con sacrificio, esfuerzo y apoyo incondicional, logró que culminara esta hermosa y apasionante carrera. Soy quien soy, gracias a ella.

Karina

A mi madre por su fe sin límites, por levantarme cuando caí, por apoyarme cuando no podía seguir, por ser mi ejemplo y por darme todo lo que tenía.

Brany

AGRADECIMIENTO

A todos mis docentes de mi alma mater quienes se encargaron de inculcar mi amor y pasión por el derecho.

Karina

A mi madre por haber estado siempre en mis peores y mejores momentos, quien siempre creyó en mí y quien nunca perdió la fe.

Brany

PRESENTACION

Señores miembros del Jurado:

La presente investigación titulada: **“La selección de personal conforme a los Decretos Legislativos: 276, 728, 1057 y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios – 2019”**, el cual ha sido realizado con mucho esfuerzo, dedicación y motivación con la finalidad de entregar un aporte jurídico significativo a todos los estudiantes de Derecho y público en general. Es por ello que dedicamos el tiempo necesario en el análisis exhaustivo de fuentes documentales que hicieron posible plantear y contextualizar el tema de investigación.

La presente investigación, referida a los problemas que engloba la selección de personal y las consecuencias que se generan en el desempeño laboral, siendo un tema relevante en el derecho laboral público en el Gobierno Regional de Madre de Dios, tiene como propósito fundamental determinar los niveles de selección considerando tres (03) los regímenes laborales generales, 1) D. Leg. 276; 2) D. Leg. 728; 3) D. Leg. 1057.

El Gobierno Regional de Madre de Dios, como ente descentralizado del gobierno central, bajo la autonomía que presenta, la entidad desarrollo la función asignada, conforme lo dispone la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, Ley N° 27867, y por tanto dicha entidad contrata bajo estas leyes en mención, con el objetivo de adquirir personal humano calificado.

En la presente investigación se expone datos verídicos obtenidos del Gobierno Regional de Madre de Dios, además de elaborar el marco histórico, teórico y conceptual, respecto a la problemática descrita, y para recabar información respecto del tema se desarrolló un trabajo de campo utilizando instrumentos de recolección de datos como la entrevista estructurada y el análisis de datos.

Finalmente se tiene, que al analizar y medir la variable dependiente sobre la selección de personal con la variable independiente desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional.

Del estudio se concluyó que si existe una relación entre la selección de personal con el desempeño laboral en el Gobierno Regional de Madre de Dios en el año 2018.

Los Autores

RESUMEN

Este presente proyecto de investigación que titula: “La selección de personal conforme a los Decretos Legislativos: 276, 728, 1057 y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios – 2019”, tiene como finalidad determinar la relación existente entre la selección del personal con el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios.

Para el presente trabajo de investigación considerando el muestreo probabilístico aleatorio simple con distribución por afijación proporcional se tomó como muestra a 48 trabajadores de una población de 147 trabajadores, utilizando la metodología cualitativa y cuantitativa. El tipo de estudio que utilizamos es el no experimental y finalmente como técnicas e instrumentos para la recolección de datos decidimos emplear la encuesta, y el cuestionario con escala de tipo Likert para el recojo de datos para dos variables en estudio, dividido en cinco escalas de valoración.

Nuestra investigación utilizó el juicio de expertos, un método de validación útil para la confiabilidad de los instrumentos de nivel de consistencia interna, teniendo así alta confiabilidad para la variable selección de personal con un resultado de 0.935 mediante Alfa de Cronbach, y obteniendo un resultado de 0.873, alta confiabilidad para la segunda variable que es el desempeño laboral, finalmente se aplicó la prueba no Paramétrica de Spearman para la prueba de hipótesis, procesada a través del Software SPSS V.25.

De los datos analizados y los resultados obtenidos se aprecia la contratación de hipótesis Rho de Spearman que arroja un $Rho = 0.599^{**}$, bilateral para una significancia de $p = 0.00$, lo que quiere decir que existe una correlación directa moderada, entre las dos variables que son la selección de personal y el desempeño laboral.

Palabras Clave: Regímenes laborales, selección de personal, desempeño laboral, servicio civil.

ABSTRAC

This present research project entitled: "The selection of personnel in accordance with Legislative Decrees: 276, 728, 1057 and its relationship with the work performance of the workers of the Regional Government of Madre de Dios - 2019", aims to determine the Relationship between the selection of personnel and the work performance of the workers of the Regional Government of Madre de Dios.

For the present research work, considering the simple random probability sampling with distribution by proportional allocation, 48 workers were taken as a sample from a population of 147 workers, using qualitative and quantitative methodology. The type of study we use is non-experimental and finally, as techniques and instruments for data collection, we decided to use the survey, and the Likert-type scale questionnaire to collect data for two variables under study, divided into five scales of assessment.

Our research used expert judgment, a useful validation method for the reliability of the internal consistency level instruments, thus having high reliability for the personnel selection variable with a result of 0.935 using Cronbach's Alpha, and obtaining a result of 0.873, high reliability for the second variable, which is job performance, finally the non-parametric Spearman test was applied for the hypothesis test, processed through the SPSS V.25 software.

From the data analyzed and the results obtained, the contracting of Spearman's Rho hypothesis can be seen, which yields a $Rho = 0.599^{**}$, bilateral for a significance of $p = 0.00$, which means that there is a moderate direct correlation between the two variables which are personnel selection and job performance.

Keywords: Labor regimens, recruitment, job performance, civil service.

INTRODUCCION

La presente investigación tiene por objeto realizar un análisis científico, respecto de la importancia de los procesos de selección de personal en el Gobierno Regional de Madre de Dios, ya que nuestro estado se carece del personal idóneo en general, para ocupar cargos de la administración pública que contribuyen al desarrollo de las actividades de la región, para este efecto consideramos que esta investigación es pertinente y podrá coadyuvar a los fines que persigue el estado mediante la Ley Marco del empleo público N° 27157 y otras normas que propenden a la meritocracia, como son las disposiciones de servir, que está estructurado como un apoyo constructivo y resolutivo para los trabajadores del sector público incluidos los trabajadores del gobierno regional.

Es por ello la importancia que tiene el realizar investigaciones que analicen los procesos de selección de los trabajadores públicos para obtener el resultado más favorable en cuanto al desarrollo de las actividades propias de esta institución; como sabemos Madre de Dios es una región olvidada por las autoridades centrales de muchas maneras, siendo la más importante la instrucción de los mecanismos de gestión públicos, entre ellos los de selección de personal, que para nosotros constituye un eje primordial para obtener los más óptimos resultados de las gestiones que se suceden en los gobiernos regionales de esta ciudad.

Hemos visto como el presupuesto corriente para el gasto público es muchas veces devuelto al ministerio de economía y finanzas por la no ejecución de los proyectos de inversión, que se planifican año tras año.

De esta manera podemos establecer que la investigación que se está llevando a cabo es idónea y pertinente para el caso del gobierno regional de Madre de Dios quienes deben lograr un estándar de eficiencia para ocupar los cargos que requiere la entidad con la mayor solvencia técnica y profesional y para ello se requiere identificar el problema y buscar una solución alternativa, para ello los procesos de selección de personal tienen la mayor relevancia, por cuanto ello, si es adecuadamente aplicado se podrá obtener los mayores rendimientos

laborales y personal idóneo para ocupar los puestos de trabajo y ejercer las tareas encomendadas de la mejor manera, ellos refleja la preocupación por este álgido tema que influye directamente en el desarrollo de nuestra población.

INDICE

Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Presentación.....	v
Indice.....	vii
Resumen.....	ix
Abstrac.....	x
Introducción.....	xi
Indice de Tablas	xiv
Indice de Gráficos	xv
 CAPITULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACION	
1.1. Descripción del Probelma.....	Pág.16
1.2. Formulación del Problema.....	Pág.19
1.3. Objetivos.....	Pág.19
1.4. Variables.....	Pág. 20
1.5. Hipótesis.....	Pág.21
1.6. Justificación.....	Pág.21
1.7. Consideraciones eticas.....	Pág. 23
 CAPITULO II: MARCO TEORICO	
2.1. Antecedentes de estudio realizados.....	Pág.24
2.2. Marco Teórico.....	Pág. 31
2.3. Definición de términos.....	Pág. 49
 CAPITULO III: METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION	
3.1. Tipo de estudio.....	Pág. 54
3.2. Diseño de estudio.....	Pág. 55
3.3. Población y Muestra.....	Pág. 56
3.4. Métodos y Técnicas.....	Pág. 58
3.5. Tratamiento de los datos.....	Pág. 61
 CAPITULO IV: RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACION	
4.1. Análisis y resultado.....	Pág. 64
4.2. Presentación de resultados.....	Pág.64
4.3. Validación de Hipótesis.....	Pág.70
4.4. Contrastación de Hipótesis.....	Pág.72
4.5. Discusión de resultados.....	Pág.74

CONCLUSIONES.....	Pág. 75
RECOMENDACIONES.....	Pág. 76
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	Pág. 77

ANEXOS

Anexo N° 01: Matriz de consistencia

Anexo N° 02: Matriz de Operacionalización de variable

Anexo N° 03: Instrumentos (Entrevistas, cuestionarios, Guías, etc.)

Anexo N° 04: Solicitud de autorización para realización de estudio

Anexo N° 05: Solicitud de validación de instrumento

Anexo N° 06: Ficha de validación

Anexo N° 07: Material fotográfico (opcional)

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 01: Población

Tabla N° 02: Muestra

Tabla N° 03: Técnicas de estudio

Tabla N° 04: Técnicas e instrumentos

Tabla N° 05: Técnicas de recolección de datos

Tabla N° 06: Confiabilidad del instrumento.

Tabla N° 07: Validación de instrumento

Tabla N° 07: Puntuaciones generales de la variable: Selección de personal y sus dimensiones

Tabla N° 08: Descriptivos de la variable: Selección de personal.

Tabla N° 09: Resultados generales de la variable: Selección de personal.

Tabla N° 10: Puntuaciones generales de la variable: Desempeño laboral y sus dimensiones.

Tabla N° 11: Descriptivos de la variable: Desempeño laboral.

Tabla N° 12: Resultados generales de la variable: Desempeño laboral.

Tabla N° 13: Prueba de normalidad.

Tabla N° 14: Coeficientes de las variables: Selección de Personal y Desempeño laboral.

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 01: Resultados generales de la variable: Selección de Personal.

Gráfico N° 02: Resultados generales de la variable: Desempeño Laboral.

Gráfico N° 03: Recta de regresión lineal entre las variables: Selección de Personal y Desempeño Laboral.

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

En el año 1915 en los Estados Unidos de América se constituyó la primera oficina de personal; y, en el mismo tiempo se comenzó a implementar programas de capacitación en algunas casas universitarias para gerentes y empleados con la finalidad de poder reforzar sus conocimientos y experiencias. (SHERMAN, 1992)

A inicios del año 1920, podemos observar que en el área de administración y organización del personal, esta es establecida en las macro organizaciones, en tal sentido diversas entidades públicas y/o privadas contaban con departamentos de personal.

A comienzos del siglo veinte, en los países hispanos se realizó varios intentos por importar disposiciones del “Servicio Civil” del país del tío Sam, Estados Unidos. Es de suma importancia subrayar que, en la mayoría de los países latinos, entre ellos el Perú, se legislo en el sentido de establecer sistemas de administración de personal público; estos sistemas, excluían los valores sociales, económicos y culturales de las naciones donde se aplicaron, estas carecieron del respaldo de la opinión pública, lo cual los hizo ineficaces.

En nuestros tiempos la selección del personal administrativo conocido hoy como talento humano, es todo un proceso cada vez más complejo, en la que solicita y exige meritocracia, aptitudes y actitudes del trabajador que debe guardar relación entre el puesto de trabajo y el perfil profesional del postulante. La entidad al momento de proceder o iniciar la búsqueda de personales idóneos para un puesto de trabajo determinado, debería poseer un perfil claro del puesto de trabajo, donde este enmarcado las habilidades,

conocimientos, competencias y aptitudes que debe poseer el empleado para dicho puesto de trabajo.

Debiendo cumplir con las expectativas, sobre todo los requisitos exigidos a los aspirantes a ocupar puesto de trabajo, como el grado académico ya sea profesional o técnico y la experiencia laboral que se requiere, además de determinar la necesidad de la entidad pública en relación al cargo.

Rojas, H (2010) refiere que, en todo el país existe malas prácticas, medios no adecuados en los procesos de selección de personal; y, no cabe duda que este un problema con mayor frecuencia y relevancia dentro de la gestión de personal como factor del desarrollo organizacional, afectando el desempeño laboral del trabajador. La igualdad de oportunidades que es base fundamental y que de acuerdo a ley se debe cumplir, es vulnerada en la exclusión y segmentación que se practica en los procesos de selección.

En nuestro país, la carrera administrativa está definida como “conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes que corresponden a los servidores públicos que, con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública”. Decreto legislativo N° 276 (1984). Cuya finalidad es la incorporación del personal adecuado para el puesto, además de garantizar su estabilidad y asegurando su desarrollo en la entidad, todo ello en base a calificaciones y méritos demostrados en sus actividades y funciones dentro de una estructura orgánica y funcional.

No obstante en nuestro país actualmente coexisten 15 regímenes laborales entre generales y especiales, las mismas que regulan las relación laboral de las entidades públicas, y al ser muchos regímenes, generan en la administración publica un desorden, toda vez que cada régimen tiene su propia regulación con respecto de los derechos y deberes de los trabajadores públicos. Para el presente trabajo de investigación se está considerando los regímenes laborales generales como son : 1) D. Leg. 276; 2) D. Leg. 728; 3) D. Leg. 1057.

El Gobierno Regional de Madre de Dios -GOREMAD, con la autonomía que presenta, por ser un ente descentralizado, desarrolla funciones asignadas, como lo establece la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, Ley N° 27867, necesitando entonces de personal altamente calificado, para ello el GOREMAD, contrata personales bajo el “Decreto Legislativo N°276, Decreto Legislativo N°728, Decreto Legislativo N° 1057 y Locación de Servicios- Código Civil”, en merito a las necesidades requeridas para el cumplimiento de los objetivos propuestos como gobierno.

Habiéndose implementado la Ley orgánica de Gobiernos Regionales en el año 2003, el Gobierno Regional de Madre de Dios, con el señor, Rafael Ríos López como Presidente Regional, ganador de los comicios electorales regionales del año 2002 y los demás, Titulares del Pliego hasta el año 2019, fecha que estamos presentando el presente perfil de investigación, la entidad ha realizado procesos de selección de personal con ciertos criterios técnicos e instrumentos administrativos internos, teniendo en consideración los documentos de gestión como, el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) y el Manual de Organización y Funciones (MOF).

La oficina de personal es la que tiene la responsabilidad de la selección del personal que brindara servicios dentro de la entidad pública, estos procesos conllevan a la contratación de personal, por las diferentes modalidades, en el contexto de la coexistencia de diversos regímenes laborales públicos, frente a esta grave situación presentada, la finalidad de la presente investigación es establecer la relación que existe entre la selección de personal conforme a los Decreto Legislativos; 276, 728, 1057, y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios-2019.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General

¿Existe una relación significativa entre la selección de personal conforme a los Decretos Legislativos ;276, 728, 1057, y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios-2019?

1.2.2. Problemas Específicos

¿En qué nivel la formación académica conforme a los Decretos Legislativos; 276, 728, 1057, se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios 2019?

¿En qué nivel la experiencia laboral conforme a los Decretos Legislativos; 276, 728, 1057, se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios 2019?

¿En qué nivel la entrevista personal conforme a los Decretos Legislativos; 276, 728, 1057, se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios 2019?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la selección de personal conforme a los Decretos Legislativos; 276, 728, 1057, y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios-2019.

1.3.2. Objetivos Específicos

OE1. Identificar la relación que existe entre la formación académica conforme a los Decretos Legislativos; 276, 728, 1057, con el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios 2019.

OE2. Determinar la relación que existe entre la experiencia laboral conforme a los Decretos Legislativos; 276, 728, 1057, con el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios 2019.

OE3. Describir la relación que existe entre la entrevista personal conforme a los Decretos Legislativos; 276, 728, 1057, con el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios 2019.

1.4. Variables

1.4.1. Variable Independiente (X)

Selección de personal

Dimensiones

- Formación académica
- Experiencia laboral
- Entrevista personal

1.4.2. Variable Dependiente (Y)

Desempeño laboral

Dimensiones

- Evaluación y seguimiento del desempeño
- Conocimiento del puesto
- Ambiente de relaciones laborales
- Motivación y actitud del puesto

1.5. Hipótesis:

1.5.1. Hipótesis General

Existe relación directa y significativa entre la selección de personal conforme a los Decretos Legislativos; 276, 728, 1057, y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios – 2019.

1.5.2. Hipótesis Específicos

-Existe relación significativa entre la formación académica conforme a los Decretos Legislativos; 276, 728, 1057, con el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios – 2019.

-Existe relación significativa entre la experiencia laboral conforme a los Decretos Legislativos; 276, 728, 1057, con el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios – 2019.

-Existe relación significativa entre la entrevista personal conforme a los Decretos Legislativos; 276, 728, 1057, con el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios – 2019.

1.6. Justificación

Conveniencia.

En el Gobierno Regional de Madre de Dios, se presenta la necesidad de dar valor a la gestión de los recursos humanos, es así que la presente investigación se desarrolló en función, a la problemática que se presenta desde que se instauró el Gobierno Regional en año 2003, a través de los regímenes laborales que coexisten en la fecha (Decretos Legislativos; 276, 728, 1057) teniendo en cuenta la situación problemática de la selección de personal y las consecuencias que acarrearán el desempeño laboral, siendo un tema relevante en el derecho laboral público que involucra a más de 600,000 trabajadores del sector público en dichos regímenes laborales, que trascienden en el cumplimiento de objetivos institucionales propuestos que buscan lograr el desarrollo de la Región.

Relevancia social.

La presente investigación correlacional, pretende describir una realidad circunscrita en el Gobierno Regional de Madre de Dios, cuyos resultados serán para mejorar, la implementación de la toma de personal, conforme dispone los, Decretos Legislativos; 276, 728, 1057, como consecuencia deberá mejorar el desempeño laboral y la gestión del talento humano, en el

correcto ejercicio de las funciones, a cumplir conforme los documentos de gestión de la entidad.

Implicancia práctica.

Con los resultados de esta investigación se pretende relacionar las variables de estudio para así poder determinar la correlación que existe entre las variables, para que estas puedan contribuir como un antecedente más y ser tomado en cuenta en los procesos de selección de personal, al mismo tiempo en el diseño de instructivos de medición de desempeño laboral, conforme a cada (Decretos Legislativos; 276, 728, 1057) régimen laboral público.

Valor teórico.

En la presente investigación, se realizará una revisión teórica de las variables en estudio, a efecto de recrear dichos constructos, en la realidad objetiva del mundo globalizado de los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios. Quedando como referencia para posteriores investigaciones sobre el tema de gestión de recursos humanos en las entidades públicas.

Unidad metodológica.

Este estudio, pretende poner en rigor de la praxis, el enfoque cuantitativo, e implementara la técnica a través de los instrumentos de investigación para medir las variables dos variables de estudio. En consecuencia, tiene una utilidad que trasciende al aspecto de poder empoderar a los investigadores de uso de las herramientas del citado enfoque.

1.7. Consideraciones éticas

Este trabajo de investigación resguarda la información de las personas que colaboren con sus respuestas en el presente estudio, las mismas respuestas que serán confidenciales.

- Confidencialidad: las respuestas y resultados adquiridos durante la investigación no serán reveladas para el conocimiento de otros fines ajenos al desarrollo de este trabajo.
- Consentimiento Informado: tiene como objetivo solicitar autorización al Presidente del Gobierno Regional de Madre de Dios y otras Instituciones, para la ejecución de la presente investigación y la participación por voluntad propia en forma muy especial y reservada de los trabajadores.
- Libre participación: consiste en la intervención por parte de colaboradores sin mediar exigencia alguna, brindando información de cuán importante es la presente investigación para el desarrollo de las funciones.
- Anonimidad: todos los participantes y colaboradores se mantendrán en el anonimato, no se revelara su identidad, ello no implica que sus respuestas dejen de estar sujetas a la verdad.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de estudios realizados

2.1.1. Antecedentes internacionales:

Medina (2017). Tesis. “La selección de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa lo&lo” de la, Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Conclusiones; se llega a establecer que un adecuado proceso de selección de personal influye de manera significativa en los niveles del desempeño laboral, ya que estos son tomados en cuenta para la asignación de puestos de trabajo, resultando indispensable que el nuevo personal esté capacitado para cubrir exitosamente el perfil requerido.

Haciendo el análisis respectivo de los datos obtenidos mediante la aplicación de la presente investigación, hemos podido detectar que no se realiza procesos de selección adecuado, no existiendo perfiles del puesto de trabajo que detallen lo que verdaderamente necesita el puesto de trabajo, asimismo mencionamos que el reclutamiento del personal no es el idóneo para cubrir los perfiles requeridos, la empresa no cuenta con métodos que evalúen los conocimientos, personalidad y capacidades de los aspirantes al puesto, lo cual imposibilita determinar si una persona esta apta para cumplir las labores de un perfil requerido en el trabajo.

También se determinó que los niveles de desempeño laboral de la empresa por parte de los trabajadores son notoriamente bajos, y ello como consecuencia de la escasez de sistemas de capacitación y actualización de conocimientos, que devienen en indispensables para contar con un personal apto, que esté listo para resolver los cambios que se pudiera presentar en su puesto de trabajo.

Murillo (2015). Tesis “Sistema de reclutamiento y selección del personal para la cadena de supermercados- Mercamaxx- del cantón los Bancos de la provincia de Pichincha” sustentada en la Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ecuador. El autor concluye que es de suma importancia contar con un personal adecuado y apropiado para cubrir las funciones que requiere el puesto de trabajo, por ende el proceso de reclutamiento de personal le hará tener mayor cantidad de candidatos al puesto de trabajo, para la cadena de “Supermercados Mercamaxx”, y de esa manera tener mayor posibilidades de selección para encontrar al personal idóneo.

La falta de capacitación a los trabajadores origina que estos desarrollen sus labores de manera incorrecta, y respecto a la motivación laboral y los problemas técnicos en el área de trabajo, conducirá que los empleados de Mercamaxx realicen un inadecuado desempeño de sus funciones.

Lo que hace que se contrate un personal deficiente y que no cubra el puesto de trabajo como se desea es la falta de identificación clara del perfil a contratar, asimismo la carencia de un análisis del mismo.

Se ha llegado a la conclusión que se desconoce los métodos de selección de personal apropiado, prueba de ello es la ineficiente estructura realizada al candidato tal como se puede comprobar los resultados de las encuestas.

La torre M. (2012). “La gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral” se desarrolló en la Universidad de Valencia, se propuso como objetivo determinar de qué manera influyen las percepciones, las expectativas y satisfacción laboral con respecto a la gestión de recursos humanos e indicadores de desempeño, tanto a nivel personal como organizacional. El diseño de la investigación tuvo un carácter exploratorio, donde se pretendió realizar un análisis sobre la situación laboral y el bienestar psicológico del empleado. La muestra de esta investigación estuvo conformada por tres tipos, la muestra A estuvo conformada por 835 trabajadores de 47 organizaciones del país de España, la muestra B estuvo conformada por 3808 empleados más 149 directores de recursos humanos de 149 organizaciones de 7 países, dividiéndose de la siguiente manera,

España (19.5%), Suecia (17.1%), Israel (15.3%), Países bajos (13.8%), Reino Unido (13.6%), Bélgica (10.6%) y Alemania (10.2%). La muestra se estuvo conformada por 218 organizaciones y 5345 empleados. Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario general, traducido a los diferentes idiomas de los países participantes. Resultados: Gracias a esta investigación se demostró que el todo es más que la suma de las partes, y ello deviene en una evidencia teórica a la investigación multinivel (constructos emergentes y modelos homólogos), empero proporciono en algunos casos, resultados diferentes para las mismas variables en diferentes niveles teóricos. Conclusiones: No basta la reciprocidad del contrato psicológico (entendido ello como el cumplimiento de las promesas realizadas por la empresa u organización) aun cuando está se vea favorecida por las prácticas de RRHH que están orientadas al compromiso en el desempeño, sino que es necesario desarrollar contratos idiosincráticos en todos los niveles de la empresa u organización con el objetivo de satisfacer las necesidades individuales de los trabajadores y también con el fin de evitar la inequidad, todo ello para mejorar y obtener un alto rendimiento.

2.1.2. Antecedentes nacionales:

Beltrán L. (2013). En su tesis de maestría titulada "Problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación de personal en el estado", la tesis tuvo como propósito dar a conocer la existencia de un proceso de contratación pública de personal deficiente. En el transcurso de la investigación se hallaron problemas teniendo en cuenta CAS en una relación laboral encubierta, se debe primar dos ideas principales, la primera el "principio de primacía de la realidad" empleando el Art. 26 de la constitución política, y la segunda la política de restricción presupuestal que tuvo el estado peruano en los últimos años.

Termina con una propuesta de solución al problema, para lo cual hace mención de dos aspectos a considerar ; el primero hace referencia a la

imperiosa y urgente necesidad del Estado de contar y por ende contratar personal teniendo en consideración el presupuesto tan ajustado con el que cuenta y el segundo hace referencia al derecho no completo que tienen el personal que son contratadas mediante CAS.

De acuerdo a lo mencionado se plantea realizar la modificación del Art. 5 del “Decreto Supremo NP 075-2008-PCM — Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057”, donde se limite el uso de contratación CAS por un periodo de tres años, y la entidad pueda determinar si la plaza CAS es necesaria y si es de naturaleza permanente o no, la entidad al término del periodo realice el concurso publico de acuerdo al decreto legislativo 276.

Teniendo en cuenta el recortado presupuesto público y el gran número de servidores bajo este régimen CAS , se pretende que la incorporación sea progresiva (en cuatro etapas).

Galindo (2015). En su trabajo de maestría "Relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la oficina registral, SUNARP, Tacna, 2015". El presente trabajo tuvo como propósito determinar la relación entre las variables “selección de personal” y el “desempeño laboral”, para llevar a cabo esta investigación tuvo un enfoque descriptivo relacional; la población de estudio estuvo constituida por 80 trabajadores de la oficina Registral SUNARP de Tacna. Para la recolección de los datos se empleó un cuestionario con alternativas dicotómicas, preguntas cerradas, el procesamiento de los datos se realizó con el programa Excel. Teniendo como resultado que el 90% de los servidores se sienten motivados para realizar sus actividades laborales; el 98.75% considera que la selección de personal tiene relación con el desempeño laboral; 32.5% de los encuestados indican que el proceso de selección sigue un padrón establecido.

Concluye también que dicha entidad evalúa con eficacia el desempeño laboral de sus trabajadores (81.25%). Mencionado todo lo anterior sugieren que la SUNARP de Tacna optimice sus procesos de selección de personal y cuente con un adecuado sistema de reclutamiento.

Yupanqui (2016). Tesis “Proceso de reclutamiento, selección de personal y el desempeño laboral del personal de la I.E.P. virgen de la Asunción del distrito del porvenir 2015” Universidad Nacional de Trujillo. En esta investigación tuvo como propósito determinar de qué manera influye el proceso de reclutamiento y selección de personal con el desempeño laboral, para llevar a cabo tal fin; se empleó el método inductivo-deductivo, la muestra de estudio estuvo constituido por 36 trabajadores de la I.E.P. Virgen de la Asunción, entre ellos personal directivo, administrativo, docentes y auxiliares. Para la recolección de datos se empleó la técnica de entrevistas a los directores para conocer la situación de la institución y la del docente, la otra técnica fue la encuesta dirigidos a administrativos, docentes y auxiliares. Las conclusiones a las que llegaron son que la institución no cuenta con profesional adecuado para llevar a cabo el proceso de selección y tampoco para la evaluación del desempeño, lo que conlleva a que desarrollen sus funciones de manera incipiente por no contratar al personal idóneo requerido para el puesto. El 58.3% de los encuestados se identifican de manera regular con la institución, además mencionan que los factores más influyentes en el desempeño laboral son el salario y las capacitaciones. En ese sentido recomiendan a la institución implementar un área de recursos humanos que se encargue del proceso de reclutamiento o tercerizar el proceso, también recomiendan incentivar económicamente por el buen desempeño y capacitación.

2.1.2. Antecedentes locales:

Cabello y Quispe (2018). Tesis: “Relación entre el desempeño laboral de los trabajadores de carrera y los que lograron estabilidad laboral al ser reincorporados por sentencias judiciales, en el Gobierno Regional de Madre de Dios – 2018”. Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. Perú. La investigación tuvo un enfoque descriptivo, la muestra de estudio estuvo constituida por 68 trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios-GOREMAD. Para la recolección de los datos se empleó 2 cuestionarios referente a la variables desempeño laboral y estabilidad laboral. Llegando

a la conclusión que de las variables de estudio se relacionan significativamente

2.2. Marco Teórico:

2.2.1. SELECCIÓN DE PERSONAL

La selección es concebida en nuestro medio como una acción que tiene la finalidad de escoger y/o elegir ya sean cosas o personas, con una alta o mediana rigurosidad acorde a nuestra necesidad, es un filtro, donde solo pasara lo requerido por el accionante.

En las entidades públicas, dicha selección es a efectos de conseguir personal idóneo para las diferentes áreas requeridas. Varios autores la definen y conciben desde diferentes enfoques, así:

El proceso de selección consiste en etapas específicas que tienen la finalidad de emplear y decidir qué aspirantes y/o solicitantes deben ser contratados por la entidad. La primera etapa empieza cuando una persona solicita un empleo y termina cuando se elige a uno de los solicitantes. A menos que los pasos entre el comienzo y el final del proceso de selección se comprendan completamente y se ejecuten correctamente, todo el evento corre el riesgo de ser juzgado por candidatos y ejecutivos como papeleo básicamente innecesario. Werther. y Davis. (2002),

Chiavenato. (2002). Indica 5 pasos importantes a tener en cuenta para la selección de personal: **Entrevista:** a través del cual tanto el empleador y el solicitante, pretenden conocerse e interrelacionarse mejor; **Pruebas de conocimientos:** mediante el cual se intenta medir la capacidad académica direccionado al puesto de trabajo, de los solicitantes al puesto de trabajo, así como medir la destreza para usar ciertas herramientas en el ejercicio de la tarea encomendada; **Pruebas psicométricas:** Utilizan para precisar aptitudes y cuanto de estas están en los solicitantes al puesto de trabajo, a efectos de vaticinar su conducta en

especificas contextos de trabajo, **Pruebas de personalidad**: estas se usan con la finalidad de conocer los aspectos y rasgos de una persona, como puede ser frustraciones, equilibrio emocional, utilidad, objetivos, etc. El quinto paso es **Técnicas de simulación**: esta están referidas a efectos de complementar los resultados, para ello se le plantea una situación tipo falsa, con la que ayudara a conocer como actuaría a determinados situaciones como problemas, retos o cualquier conflicto que pueda ocurrir en el cargo que postula.

Dolan, (2003). Menciona que hay 3 fines concretos para la realización de la selección de personal de forma eficaz: Coadyuvar con el objetivo propuesto para lograr las metas de la entidad, para ello es muy importante contar con personal idóneo y calificado que aporte y ayude a cumplir los objetivos; la inversión económica que se realiza al contratar personal sea rentable para la entidad, esto se mide función de los resultados esperados de los trabajadores seleccionados; Contratar y ubicar a los solicitantes de empleo de una manera que la institución y el empleado satisfagan sus intereses.

2.2.2.1. Selección, de personal, conforme a los Decretos Legislativos; 276, 728,1057.

En el Perú coexisten muchos regímenes laborales, entre generales y especiales, todo ello genera confusión y desorden en la estructura jurídica en el sector público, teniendo en cuenta que cada régimen laboral trae consigo derechos y deberes diferentes para los trabajadores públicos. (Los regímenes laborales en el Perú, s.f.).

En esta investigación se hará énfasis en los tres regímenes laborales de carácter general;

De la carrera administrativa (D. Leg.276-1984)

De la actividad privada (D. Leg. 728 — 1991),

De la contratación administrativa de servicios CAS (D. Leg.1057).

1. La carrera administrativa en el Perú (D. Leg, 276 - 1984)

La carrera administrativa en nuestro país está definida como un conjunto de normas que regulan tanto el ingreso, los derechos y los deberes de los servidores públicos, que prestan servicios a la administración pública. Tal como indica en el art.1 del título preliminar del decreto legislativo 276, dicha ley tiene como finalidad el reclutamiento del personal idóneo, otorgándole estabilidad laboral, promover su realización personal en el desempeño del servicio público y otorgándole dentro de la estructura laboral una ubicación acorde a sus méritos y calificaciones. (decreto legislativo 276, 1986).

Este régimen laboral público se identifica por ser un sistema cerrado, donde el solicitante al puesto de trabajo, una vez seleccionado este, ocupa el nivel más bajo del grupo ocupacional y el ascenso y/o promoción de los funcionarios públicos, está en función del cumplimiento de requisitos preliminarmente definitivos, la misma que incluyen antigüedad en el puesto, evaluación y capacitación. La presente carrera administrativa tiene 3 grupos ocupacionales, los mismos que tiene diferentes estratos cada uno, en donde la homogeneidad en el aspecto remunerativo queda determinada mediante un "Sistema Único de Remuneraciones". Dicha remuneración está formada por un sueldo básico, cuenta también con bonificaciones y beneficios.

En el Art. 3 del Decreto Supremo N°005-90-PCM, define servidor público "ciudadano en ejercicio que presta servicio en entidades de la Administración Pública con nombramiento o contrato de autoridad competente, con las formalidades de la ley, en jornada legal y sujeto a retribución remunerativa permanente en períodos regulares".

Los procesos de selección de los servidores

Los servidores bajo el régimen laboral público administrativo están sujetos a los diferentes procesos como: evaluación, capacitación, desplazamiento,

remuneración e incentivos, sanciones, proceso de desvinculación y proceso de selección.

En el Art. 28° del “reglamento de la ley de la carrera administrativa” señala que el ingreso a la “administración pública” se efectúa de manera obligatoria por concurso público, su incorporación se realizará desde el nivel inicial del grupo ocupacional. Esto nos garantiza la igualdad de oportunidades para el ingreso a la administración pública.

Los servidores contratados y que no integran parte de la “carrera administrativa”, son regulados también con la ley de la carrera administrativa. La diferencia es que estos servidores no son sometidos a concurso público a menos que el cumplimiento de labores sea permanente. En el año 2005 mediante la “ley Marco de empleo público” se estableció que el ingreso al “servicio civil” sea por concurso público sin excepción.

La “ley de la carrera administrativa” establece que la capacitación es un requisito importante para poder ser promovido. Además se establece como un derecho del servidor público, por lo tanto la entidad debe realizar capacitaciones para mejorar el desempeño del servidor.

La evaluación en la “carrera administrativa”; la evaluación del desempeño laboral se realiza en forma constante y obligatoria por parte de la entidad pública contratante, para luego calificarlo en concordancia con los criterios y puntajes establecidos. La evaluación es realizado por el jefe inmediato de cada servidor público, en consecuencia será este quien ponga la calificación correspondiente. Se debe tener en cuenta que no se establecen las formas de evaluaciones, criterios y los puntajes que deben ser considerados, por cada jefe inmediato de cada servidor, en las evaluaciones de desempeño; a partir del 2008, intentan cubrir este vacío aprobando normas de capacitación y rendimiento.

Cada entidad pública utiliza diferentes estándares en el proceso de evaluación de desempeño, y la “administración pública” carece de la cultura

de la evaluación por ende no se reflejan el rendimiento real de los empleados públicos, confirmado en la investigación de GRADE (2010)

La ley de la carrera administrativa posee vacíos referente a la evaluación del desempeño laboral, las cuales se encuentran vinculadas al despido, dando lugar a que las evaluaciones no se tomen de manera importante para conocer las capacidades de los servidores, ni para los criterios de la promoción y ascenso de ellos. (Los regímenes laborales en el Perú] 2, s.f., pág. 33).

2. Régimen Laboral de la actividad privada (D. Leg. 728)

Con el decreto Legislativo 728, se otorgó la “posibilidad de celebrar contratos de trabajo de naturaleza temporal, accidental y contratos para obra o servicios y se amplió las causales objetivas para la extinción del contrato de trabajo, incluyendo la posibilidad de ceses colectivos” (Los regímenes laborales en el Perú: 2, s.f. pág. 47).

Organización del régimen laboral de la actividad privada

Las organizaciones bajo este nuevo sistema laboral han establecido una escala salarial diferente al sistema único de remuneración, y han contratado personal bien capacitado en puestos de responsabilidad, eliminando el requisito de ascenso gradual y Jerarquía. Por lo tanto, podemos inferir que este sistema laboral nos permite administrar de manera flexible los recursos humanos, incluso en términos de contratación, determinación de salario, asignación de funciones, evaluación del desempeño y sanciones por incumplimiento. Según esta lógica, cada institución aprobará su propia normativa interna, su propio grupo profesional y su propio nivel en cada grupo. (Los regímenes laborales en el Perú 2, s.f., pág. 48).

Procesos de selección y otros de servidores bajo el régimen laboral de la actividad privada

Bajo este sistema, la gestión del servidor tiene seis procesos establecidos:

- Selección
- Capacitación
- Promoción
- Evaluación
- Remuneración
- Incentivos.

Desarrollaremos cada una de ellas:

- **Selección:**

En cuanto a la selección de personal bajo este régimen laboral de actividad privada, se encuentra sujeta a la "Ley Marco de Empleo Público". De acuerdo con las disposiciones de la ley, bajo el sistema de igualdad de oportunidades, de acuerdo con los talentos y capacidades de las personas, ingresan a las entidades que se rigen por la "Ley de Promoción del Empleo" mediante concurso abierto y abierto.

Con respecto a la selección del servidor bajo, este régimen laboral de la actividad privada, se rige por la "Ley Marco del Empleo Público". Donde señala que el empleo se concretiza por medio de concurso público, basado en la capacidad y méritos de la persona, por ende es un sistema de igualdad de oportunidades para todos los solicitantes al puesto de trabajo. Ahora bien, para hacer viable el proceso de selección, se requiere lo siguiente: que exista una plaza disponible con su respectivo presupuesto, a la vez debe ser difundido en el sitio web de la entidad y otros medios de difusión, para que todo peruano que cumpla con los requisitos exigidos pueda acceder a la plaza disponible, identificación del puesto vacante descripción de las competencias y los montos, definidos por la entidad en el MOF, criterios de puntuación, determinación de las remuneraciones.

Una vez finalizado el proceso de selección, la persona será contratada en los términos del sistema laboral de actividad privada y se establecerá un contrato indefinido. Debemos indicar en esta parte que existe un tiempo de prueba para los funcionarios públicos es de 3 meses, prorrogables. Para el personal de confianza, el tiempo de prueba se amplía a 6 meses y, para los directivos, a un año. Una vez que el período de prueba se haya

completado con éxito, Está protegido contra el despido arbitrario. Los participantes tienen derecho a realizar una introducción preliminar, que lo guiará respecto a las políticas institucionales y precisar sus derechos, deberes y funciones. (Los regímenes laborales en el Perú 2, s.f., pág. 50).

- **Capacitación:**

La capacitación laboral no es una opción al contrario es un derecho que adquiere el servidor público, cuya finalidad es incrementar su productividad e ingresos. Para ello, se deben implementar planes de capacitación y productividad en cada organización para actualizar y mejorar los conocimientos y habilidades de los empleados, desarrollar habilidades relacionadas con las nuevas tecnologías y preparar servidores para cubrir vacantes o nuevos puestos de trabajo. (DS 003-97-TR).

- **Promoción:**

El régimen laboral privado constituye el sistema de puestos, no hay instrumento legal para promover o ascender a los empleados que ya están laborando dentro de la institución. Sin embargo, esto no fue óbice para que algunas organizaciones públicas desarrollen competencias internas donde los trabajadores pueden acceder a puestos vacante de mayor jerarquía, lo cual creemos es un acierto y un reconocimiento al trabajador. Estos concursos de promoción, están basados en los reglamentos internos de cada institución pública.

- **Evaluación:**

La ley de fomento del empleo no prevé la evaluación del servidor público porque está diseñada para actividades privadas y se deja a la forma de evaluación más conveniente a criterio del empleador. Por otro lado la “Ley Marco del Empleo Público”, solo prevé una compensación por desempeño de acuerdo al sistema de evaluación justo e imparcial.

Ciertas entidades públicas, que se encuentran en este sistema laboral realizan evaluaciones de desempeño y desarrollan procedimientos anuales para ayudar a precisar las capacitaciones que necesita sus empleados, así como metodologías para poder evaluar a cada trabajador público, en cada nivel jerárquico. En estos casos, la evaluación permite medir el desempeño de los empleados, llenar los vacíos e identificar las necesidades de capacitación. Sin embargo, los estándares de cada entidad son diferentes y la utilidad de los resultados también es diferente. (Los regímenes laborales en el Perú, 2, s.f. pág. 52).

- **Remuneraciones e incentivos:** en el aspecto de la remuneración del servidor público que se encuentra en este régimen laboral de las actividades privadas consiste en la cantidad total percibidos por el servicio ya sea en dinero o en especie. El periodo de pago lo determina la entidad. Además, las normas legales también consideran otros beneficios con los que poseen los empleados del régimen de la actividad privada: “Seguro social, escolaridad, compensación por tiempo de servicio (1 remuneración anual), vacaciones anuales (30 días), pago de pensiones (sistema público o privado) y gratificaciones por fiestas patrias y navidad (dos remuneraciones adicionales); Compensación por despido arbitrario”. (Los regímenes laborales en el Perú 2, s.f., págs. 53, 54).

- **Desvinculación:**

La presente “Ley de fomento del empleo”, estipula de manera clara las bases para la rescisión de un contrato de laboral y, además, distingue claramente las razones relacionadas con la capacidad y con la conducta del trabajador.

Las causales de la extinción de contrato reguladas en la presente ley o del contrato son: “fallecimiento, renuncia, cese definitivo, jubilación, despido y destitución, las faltas y/o causales de sanción disciplinario que pueden ser

sancionadas con cese temporal o destitución” (Art. 49 de la Ley 30057, Ley del servicio civil, 2020).

En el sistema laboral de actividades privadas, la separación de los trabajadores de las entidades estatales reconoce el número de indemnizaciones por despido arbitrario, que no es más que el despido sin motivo explícito o motivo que no pueda probar el tribunal, que es el único remedio por el daño sufrido, los trabajadores tienen derecho a indemnización, que es diferente a las ocupaciones administrativas, que no permiten tal número de mano de obra.

3. Régimen de la contratación administrativa de servicios (CAS)

El nuevo sistema público surgió a través del Decreto No. 1057, que fue emitido el 28 de junio de 2008, y fue administrado por el Decreto Supremo No. 075-2008, que fue emitido el 25 de noviembre de 2008. Todo esto se debe al poder legislativo otorgado al ejecutivo por el Congreso de la República para implementar el Acuerdo de Promoción Comercial con Estados Unidos. En este sentido, legalmente el régimen CAS es una figura contractual de la administración pública ajena al país, que vincula a las entidades públicas con personas naturales, que prestan servicios de manera independiente. Se sujeta a las normas de derecho público y otorga a las partes, las condiciones especificadas por el DL No. 1057 y su D.S. No. 075-2008-PCM. Los contratos bajo este sistema no están sujetos a la mencionada "Ley de Bases de la Carrera Administrativa", ni están sujetos al sistema laboral de las actividades privadas, y no están sujetos a las restricciones de otro sistema. Debe tenerse en cuenta que las relaciones entre trabajadores y empresas se determinan mediante la prestación de servicios no autónomos por parte de los trabajadores, lo que beneficia a los empleadores, y las relaciones entre trabajadores y empresas no establecen relación laboral con él. En resumen todas las instituciones públicas podrán realizar la contratación bajo este régimen, excepto los proyectos de inversión y empresas estatales.

Según la información de SERVIR, en el régimen de contratación de servicios administrativos: A diciembre de 2016, El Perú ha empleado a unas 275.000 personas en esta forma. Este método fue creado como un "sistema temporal" en 2008, cuya figura no posee todo el beneficio laboral. Esto significa un aumento promedio anual del 8% y un aumento acumulado del 76%; sin embargo, desde 2010, debido a la sentencia del tribunal nacional (exp. 002-2010-PI / TC), CAS debe ser interpretado como un sistema de contratación laboral especial para el sector público, en cumplimiento de la ley. Al constatar la naturaleza de su labor, la Ley N ° 29849 constituye que los servidores bajo este sistema deben ser considerados dentro de las leyes de la LMEP y el "Código de Ética para las Funciones Públicas", este debe ser ajustado y su normativa debe mejorarse en lo siguiente aspectos: Derechos laborales relacionados.

La función de los trabajadores bajo este régimen se puede verificar en los procesos que a continuación se detalla:

- a) Selección. – Anterior a la Ley N° 29849, para contratar personal CAS, era suficiente el requerimiento de la unidad usuaria y presupuesto disponible dentro de la entidad, ahora todas las entidades siguen un proceso común que comienza en la etapa preparatoria y culmina con la celebración del contrato, pasando por las etapas de convocatoria y selección; cuyo ingreso a la entidad es mediante concurso público.
- b) Capacitación. – el servidor bajo este régimen está sujeto a capacitaciones constantes, capacitaciones que son organizados por la administración pública en forma transversal. Todo ello se encuentra regulado por el Decreto Legislativo 1025, la misma que contiene las normas de capacitación y rendimiento en el sector público.
- c) Desplazamiento. - Según el D.S. N° 065-2011-PCM: Rotación temporal, para desarrollar funciones distintas a las que venía desarrollando dentro de la entidad; designación temporal, para desarrollar funciones en representación de la institución; comisión de servicios, para prestar servicios fuera de la institución.
- d) Desvinculación. – Desvinculación: suele darse por las siguientes causas:

- Muerte del trabajador
- Terminación de contrato
- Renuncia del trabajador (previo aviso de treinta días)
- Cierre de la institución contratante.
- Desacuerdo entre las partes (institución contratante y trabajador)
- Invalidez de contrato
- Resolución arbitraria o injustificada
- inhabilitación administrativa, judicial o política.

Se debe señalar, si fuera el caso que el contrato fuera resuelto de forma unilateral por parte de la entidad pública, el servidor tiene derecho al pago o retribución, por parte de la entidad, cuyo monto es igual a lo que dejó de percibir. Dicho pago o retribución la entidad debe efectuar como máximo en un plazo de tres meses.

2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL

2.2.2.1. Definición:

Stoner (1994).- Dice que, el desempeño laboral es una forma que consiste en que los miembros de una organización llevan a cabo sus actividades con eficiencia, a fin de alcanzar las metas trazadas, sujetos a reglamentos primarios determinados a priori. (pagina. 510).

Dentro de este contexto, Milkovich y Boudreau (1994) señalan que, en el desempeño de sus labores los miembros de una organización ponen en práctica sus cualidades, habilidades y capacidades

No obstante Drucker (2002) muestra preocupación respecto de las definiciones y conceptos acerca del desempeño laboral, al respecto manifiesta que se debe instaurar conceptos y definiciones nuevas del término.(p. 75).

Para autores como Sonnentag y Frese (2002, pp. 3-25) y reiteradamente Sonnentag (2008, pp. 427-447) manifiestan que el desempeño de alto nivel de los integrantes de las organizaciones podría ser una significativa partida de satisfacción personal, y que un desempeño de bajo nivel, sin metas, podría ser tomado como fracaso personal.

Por consiguiente, Chiavenato (2009) resalta que el desempeño alcanzado en un determinado puesto está en función de la situación y de la persona que ocupa el puesto, sujeto a condiciones determinadas. (p. 243).

Autores como Robbins y Coulter (2010) señalan que el desempeño es el resultado final que se obtiene del desarrollo de una actividad, es como el fruto de dicha actividad aunque este último demande horas y horas de práctica.

2.2.2.2. Características del desempeño laboral

1. Desempeño interpersonal

Para autores como Coleman & Borman (2000) el desempeño interpersonal se basa en comportamientos desarrollados por los integrantes de una institución, sujetas a la realización de actividades en equipo teniendo como meta la protección del equilibrio de la institución al que pertenecen.

2. Desempeño organizacional

Asimismo, Coleman y Borman (2000) vuelven a manifestarse indicando que este tipo de desempeño incluye comportamientos que se basan en el compromiso de los trabajadores hacia la empresa u organización, respetando todo tipo de políticas interpuestas por la misma, con el fin de lograr el objetivo común de la organización. Comunicación: Es el proceso a través del cual una persona o área de una determinada institución se pone en contacto con otra persona o área (Rebeil, 2010, p. 87,88).

Consiste en que el trabajador se identifica con una determinada institución, para cooperar con este último en el logro de sus objetivos, en consecuencia, el trabajador al identificarse con la institución donde labora, significa relacionarse con el trabajo específico que se le ha otorgado. (Robbins, 2010, p. 79).

3. Desempeño proactivo

Según Coleman & Borman (2000), consiste en la actividad extra, esa actividad que realiza el trabajador fuera de lo que se ha estipulado, expresando así entrega al trabajo.

Trabajador que demuestra un alto nivel desempeño en el desarrollo de las actividades encomendadas, lo cual le permite alcanzar los objetivos trazados en el tiempo esperado.

Finalmente a partir de todo lo detallado líneas arriba, se concluye que el desempeño laboral abarca aquellas conductas que forman un panorama de la entidad o empresa psicológico, social y global, dividiéndolo por sus características, asimismo dentro de ella tenemos aquellas conductas que van más allá de lo señalado, esas actividades extras que demuestran el compromiso con la organización, empresa o entidad pública, y que de manera conjunta y trabajando en equipo logran de manera eficiente los objetivos y metas fijadas por las empresas, sujetándose siempre a las reglas, normas de la organización.

Objetivo de la evaluación del desempeño

Evaluar el desempeño que demuestran los trabajadores no es un fin en sí mismo, sino un instrumento, una herramienta que tiene como fin la mejora de los resultados del trabajo realizado por los trabajadores.

Para el logro de este objetivo básico, el evaluar el desempeño busca alcanzar diversos objetivos intermedios, como:

1. Adecuación del trabajador en su puesto de trabajo;
2. Capacitar
3. Promoción de los trabajadores.
4. Incentivo salarial por el nivel de desempeño demostrado
5. Mejorar las relaciones laborales entre supervisor y subordinado
6. Auto perfeccionamiento del trabajador
7. Obtener información sobre el desempeño de los trabajadores
8. Estimar el potencial de desarrollo de los trabajadores
9. Estimular una mayor productividad en los trabajadores
10. Oportunidad de reconocimiento de los estándares de desempeño de la institución.
11. Retroalimentación de información al propio trabajado.

12. Toma de decisiones respecto al personal, como: licencias, transferencias, etc.

En conclusión, podemos afirmar que, evaluar el desempeño tiene como objetivos fundamentales:

1. Recabar información que permita evaluar al potencial humano de una institución.
2. Reconocer al recurso humano como un recurso importante dentro de la institución, cuyo rendimiento puede desarrollarse indefinidamente.
3. Brindar oportunidades para que el recurso humano pueda crecer profesionalmente, y condiciones para que puedan participar aportando en la toma de decisiones de la organización, considerando los objetivos de la institución y sus objetivos individuales. (Chiavenato, 2000, pág. 364).

Beneficios de la evaluación del desempeño

Chiavenato (2000), señala que, “un programa de evaluación de desempeño que se planificada, coordina y desarrolla de manera adecuada, genera beneficios a corto plazo, mediano y largo plazo”.

Generalmente, la institución, el jefe, el trabajador y la comunidad son los mayores beneficiarios. (pág. 365).

1. Beneficios para el jefe

Evaluar el comportamiento y desempeño de los trabajadores que están bajo su mando.

Plantear medidas que permita una mejora en el comportamiento de los trabajadores que están bajo su mando.

Comunicar a sus trabajadores sobre la mecánica de evaluación e informarles el comportamiento que están demostrando durante el desarrollo de sus funciones.

2. Beneficios para el subordinado:

Tener mayor conocimiento sobre el comportamiento y desempeño que la institución donde trabaja valora más en sus colaboradores.

Conocer las expectativas que su jefe tiene acerca de su desempeño en la institución, conocer sus debilidades y fortalezas en base a la evaluación realizada por su jefe.

Conocer las medidas que su jefe está tomando para mejorar su desempeño y las medidas que el mismo trabajador deberá poner en práctica a fin de mejorar su desempeño.

3. Beneficios para la organización:

Estar en condición de realizar evaluaciones a su recurso humano a corto, mediano y largo plazo y conocer cuánto contribuye cada trabajador a la institución.

Poder conocer que trabajadores necesitan mayor reciclaje y/o perfeccionamiento, y poder hacer una selección de aquellos que poseen condiciones de transferencia o promoción.

Poder estimular una mayor productividad y la mejora de las relaciones laborales en la institución.

Evaluación del desempeño

Autores como Chiavenato (2009), Alles (2009), hablan sobre el desempeño laboral del potencial humano, la valoración del desempeño que resulta ser sistemática y selectiva, cada personal de acuerdo a las funciones que desempeña, las metas que debe conseguir, los resultados calificados de sus actividades, el potencial del trabajador y sus competencias.

Esta tarea de evaluar el desempeño del trabajador debe ser constante y aplicarse según la dinámica diaria entre directivos y trabajadores, asimismo; este análisis se retroalimenta de acuerdo con los resultados que deben conducir a una relación laboral fructífera y de buenos resultados; en este sentido es necesario evaluar cada concepto propio de las labores desarrolladas en cada

una de las actividades que se pretenden evaluar, teniendo como parámetros de ajuste en esta tarea las siguientes:

- a) Potencial de desarrollo del trabajador: es muy importante clasificar dentro de cada actividad de desarrollo laboral, la organización de medios y fines que se requieren para el desempeño de los cargos, de este modo sujetarse a ciertos parámetros establecidos en cada función o profesión a la que está dirigido el estudio.
- b) Percepción del entorno: en este análisis lo eminentemente relevante resulta ser la percepción de los compañeros de labores del servidos y de sus jefes; es decir de qué manera es percibido el trabajo que se desempeña, lo que podría decirse que es la visión del conjunto de trabajadores sobre la persona a la cual se evaluar el desempeño y su propio entorno social.
- c) Recompensas: en este extremo, se debe tomar en cuenta que el trabajo como una actividad humana es desarrollada para la concretización del trabajador en la sociedad, mediante la retribución o recompensa que constituye el salario, que es la base para la vida de todo ser humano, por ello es indispensable que a medida que el trabajo sea más exitoso, se de una mayor recompensa.
- d) Desarrollo: en la actividad laboral propia del trabajador también se evaluar el éxito de las metas propuestas y el desarrollo de las actividades que son ejecutadas, es decir, de acuerdo a la planificación del trabajo a realizarse, se debe tomar en cuenta la forma como es desarrollada esta actividad laboral.
- e) Relaciones: en este ámbito intersubjetivo, se mide y se valora la actitud del trabajador frente a su ámbito laboral, llámese compañeros de trabajo subordinados o jefes, y la mejor manera en que este grupo humano tenga la mejor oportunidad de desarrollarse incluso mediante las relaciones personales y profesionales dentro de ámbito empresarial.
- f) Asesoría: para culminar el desarrollo de esta actividad de evaluación del desempeño, es importante que las personas que capacitan y brindan la asesoría necesaria para el mejor desempeño laboral, tengan la mayor

calificación y puedan ser un referente para los trabajadores, de esta manera se facilita la visión, misión y fortalezas de cada uno de los trabajadores que son objeto de evaluación, por ello aconsejar y orientar en el sentido estricto, repercute en los trabajadores de manera importante, toda vez que al estar bien dirigidos y bien orientados mediante esta asesoría, pueden entender de mejor manera su rol dentro de la empresa.

Las actividades de evaluación y capacitación ayudan a medir el logro de los objetivos trazados y estrategias establecidas en los planes de la institución. .

Meta: Disminuir las brechas de conocimientos y habilidades operativas en las distintas áreas de la institución, con el fin de alcanzar los niveles establecidos en los objetivos generales.

Indicadores

- Calidad de informes
- Calidad de servicio
- Número de capacitaciones

Para monitorear se hace uso de distintos instrumentos que ayudan evaluar, medir y recopilar la información deseada. (Lechuga, Pino, Ortiz Aguilar, Román Silva, & Yermmy Palacios, 2011, pág. 19).

Competencias de los servidores

Si damos una mirada a todo el sistema administrativo de cada entidad pública, veremos que está constituida por funcionarios y personal administrativo, por lo tanto, el Gobierno Regional de Madre de Dios (GOREMAD), en sus diferentes áreas de trabajo (Abastecimiento, contabilidad, Control Patrimonial, Potencial Humano, Archivo, etc.) también posee la misma estructura en cuanto a su personal.

Los servidores que forman parte del sistema administrativo del GOREMAD, para un mejor desempeño en sus actividades necesitan, las siguientes competencias:

- 1) Institucionales: en la que cualidades como liderazgo, responsabilidad, autonomía, eficiencia, eficacia y proactividad, son competencias de dichos servidores.

2) Personales: aquí está comprendido todos los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias y requeridas a efectos de realizar con éxito el desempeño en el cargo designado; se identifican en función al área donde se ha de laborar.

3) Conocimiento:

- Vasto conocimiento respecto a las actividades o funciones a desarrollar en el puesto de trabajo, ser conocedor de las funciones de su puesto de trabajo y de las normatividades internas.
- Conocimiento del entorno o realidad nacional (factores, sociales, económicos, culturales, políticos, tecnológicos, culturales, etc.), con la finalidad de brindar apoyo eficaz y eficiente en el puesto que labora.
- Superación continua, para estar actualizado acorde a los avances tecnológicos y los conocimientos relacionados al puesto en el que labora.

4) Competencias en habilidades:

- a) Adaptabilidad: todo trabajador no debe resistirse a los cambios que puedan presentarse en la institución donde labora y/o a todas las nuevas condiciones sociales que puedan presentarse durante el desarrollo de sus funciones
- b) Comunicación: el servidor que presta servicios a la entidad debe expresarse de manera clara, precisa y concisa, mediante el lenguaje verbal o escrito y sobre todo saber escuchar; el servidor debe tener en cuenta técnicas actuales de comunicación.
- c) Creatividad: el servidor que presta servicios a la entidad no debe limitarse a las funciones encargadas, debe de generar soluciones adecuadas, frente a los problemas que hubiere dentro de la entidad, aun cuando no haya antecedentes que le ayuden como criterio orientador.
- d) Intuición: tener la actitud y capacidad de poder entender e interpretar los hechos de manera rápida.
- e) Priorización: tener presente lo importante y urgente, identificando los posibles problemas, otorgando y/o proponiendo soluciones.

5) Competencias en actitudes:

- a) Desarrollo personal: el servidor que labora en la entidad pública debe estar comprometido con su desarrollo profesional y personal.
- b) Actitud de liderazgo: todo servidor público, debe ser alguien a quien imitar, ser un modelo para los demás trabajadores, siempre enseñar con el ejemplo, transmitiendo su experiencia a la nueva generación.
- c) Prudencia: todo servidor público debe actuar con sensatez y moral en el desarrollo de sus funciones y en su vida cotidiana, respetando en todo momento y de todas las formas posibles a sus demás colegas laborales.
- d) Responsabilidad: dicho trabajador debe observar diligencia cuando realiza sus obligaciones, tomando decisiones oportunas cuando la necesidad del servicio lo requiera y obedeciendo las órdenes de su superioridad con respeto y/o responsabilidad.
- e) Sensibilidad: no ser indiferente frente a hechos que acontecen en su alrededor, considerando a la ciudadanía la razón de ser de la institución donde labora, atendiendo a todos los administrados con amabilidad, respeto, tolerancia y comprensión.
- f) Proactivo: el servidor público en las tareas encomendadas debe ser diligente, no ser estático y tener iniciativa, proponiendo alternativas de solución frente a problemas que puedan acontecer en su centro de trabajo. (Lechuga, Pino, Ortiz Aguilar, Román Silva, & Yermmy Palacios, 2011, pág. 16)..

2.3. Definición de Términos:

Selección de personal

Es el proceso a través del cual, el área de Recursos Humanos o una empresa realiza para identificar, evaluar y contratar a un nuevo colaborador que cumpla con los requisitos del perfil del puesto de la organización.

Selección inicial

Es el primer paso que realiza una organización para obtener la primera información de los candidatos al puesto, durante este proceso se ira realizando un primer filtro de aquellos que no cumplan con el perfil de puesto; y los que cumplan pasarán a la siguiente etapa.

Selección sustantiva

Esta etapa consiste en realizar las pruebas a los candidatos seleccionados en la primera fase del proceso de selección. Entre las pruebas a aplicar tenemos: entrevistas, pruebas de simulación y pruebas escritas.

Selección contingente

Una vez que los candidatos lograron pasar las dos primeras etapas, se les pide que presenten un certificado médico ya sea emitido por el Ministerio de Salud o algún centro médico que tiene convenio con la empresa para facilitar los exámenes; y posteriormente, serán contratados.

Formas de solicitud

El formato de solicitud es un instrumento que incluye información del candidato, para que una empresa pueda cerciorarse si este cumple con los requisitos y si se adecua a las necesidades del puesto.

Verificación de antecedentes

Es una actividad que realiza la empresa para asegurar la veracidad de la información brindada por el candidato, donde el empleador realiza llamadas a las referencias presentadas por el aspirante para tener conocimiento sobre el desempeño laboral en su antiguo trabajo.

Pruebas escritas

Son aquellos instrumentos que tienen como finalidad pronosticar el desempeño y otros factores como las características de personalidad y honradez de los candidatos de acuerdo al perfil del puesto.

Prueba de simulación de desempeño

La prueba de simulación de desempeño consiste en un conjunto de actividades que el entrevistador plantea al candidato para comprobar si

este tiene conocimiento y logra cumplir con los parámetros establecidos por la empresa de acuerdo con el perfil del puesto.

Entrevista

Es aquel instrumento que permite al entrevistador obtener una primera impresión del candidato y determinar si llega a cumplir con las características del perfil del puesto vacante.

Examen médico

Es la evaluación del candidato para verificar su estado de salud y corroborar si cuenta con las capacidades necesarias; este proceso se materializa a través del certificado médico, que puede ser emitido por el Ministerio de Salud o un centro médico particular.

Desempeño laboral

Es el resultado que se genera de una evaluación de los colaboradores de la empresa en base al cumplimiento de sus obligaciones de acuerdo con el perfil del puesto; dicho resultado permite a la empresa realizar una retroalimentación e identificar en que funciones o tareas el colaborador necesita mejorar.

Método de escalas gráficas de calificación

Es un método que permite evaluar a través de una escala el grado de los rasgos o características que posee cada colaborador en función de su puesto de trabajo.

Conocimiento de trabajo

Son el conocimiento previo o especializado que cuenta cada colaborador de acuerdo con el puesto de trabajo.

Iniciativa

Es la voluntad de que un colaborador tiene para crear y desarrollar opiniones en su área de trabajo anteponiéndose a las órdenes de sus jefes o superiores.

Aplicación

Hace referencia a las actividades diarias que realizan los colaboradores en su área de trabajo.

Calidad de trabajo

Es la habilidad que tienen los colaboradores para desarrollar sus actividades laborales de manera eficiente y eficaz.

Volumen de trabajo

Cantidad de trabajo que realizan los colaboradores en su área de trabajo.

Herramientas al servicio del negocio

Es la habilidad que posee el colaborador al momento de utilizar los equipos, tecnología y amenities en la realización de sus actividades cotidianas dentro de la empresa.

Creatividad en soluciones

Capacidad propia de un colaborador para resolver los problemas que se suscitan durante su labor; además, de hacerse cargo de tareas no rutinarias.

Flexibilidad

Capacidad que tiene el colaborador para aceptar los puntos de vista de sus compañeros y superiores.

Tolerancia a la presión

Es la habilidad que debe tener los colaboradores para trabajar bajo presión sin poner en riesgo la eficiencia y eficacia de su desempeño; manteniendo una predisposición y actitud positiva.

Metodología para la calidad

Consiste en el aseguramiento de la calidad de los principales procesos que realiza el colaborador en la empresa para lograr satisfacer las necesidades del cliente.

Eficiencia

Es la capacidad del colaborador para asumir sus responsabilidades como un gran desafío.

Gerentes de Recursos Humanos

Son las personas que se encargan de reclutar, seleccionar, inducir y retener al personal de una empresa; asimismo, evaluar el desempeño y gestionar un buen clima laboral en su organización.

Jefes inmediatos

Son los supervisores que se encargan de realizar un seguimiento y asesoramiento continuo de los colaboradores que tienen a su cargo en una determinada área.

Pertinente:

Que es oportuno y adecuado en un determinado momento, es decir cuando se lo necesita.

Proactivo:

Persona con capacidad para anticiparse a lo hechos, que toma la iniciativa para el desarrollo de determinadas actividades.

Pruebas Psicotécnica:

Test funcionales empleados para medir las aptitudes y capacidades intelectuales y profesionales de diversa naturaleza.

Escalafón:

Clasificación del personal que labora en una institución, según el cargo que desempeña, su grado de profesión, categoría o antigüedad en la institución.

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de Estudio

Es de tipo básico, puesto que tuvo como fin la producción de conocimientos teóricos para su puesta en práctica, donde se buscó dar una explicación sistemática de una realidad concreta, como es el caso de la selección de personal conforme a los Decretos Legislativos: 276, 728, 1057 y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del GOREMAD, para posteriormente en base a los resultados plantear alternativas de solución.

3.1.1. Enfoque

Se trata de una investigación especializada, porque aborda temas denominados investigaciones judicial-judiciales a través del análisis crítico de las leyes, principios o modelos teóricos del proceso penal.

Es mixto, puesto que implicó un proceso de recopilación y análisis de datos cualitativos y cuantitativos.

- Es cuantitativo, puesto que examino información obtenida de las variables y población de estudio (personal administrativo del GOREMAD), haciendo uso de la estadística para el análisis de los datos, cuyo resultado final nos brinde un enfoque claro de la realidad, orientándonos a la comprobación de nuestra hipótesis planteada.
 - Es cualitativo, porque se analiza el marco teórico y el marco normativo para determinar el concepto de medidas de selección de personal institucional normativamente.
 - El enfoque mixto de la investigación, involucra una serie de procesos, que abarca la recolección, el análisis y la vinculación de los datos cualitativos y cuantitativos. Dicho enfoque mixto permitió responder el planteamiento del problema, determinando así, si la

selección de personal conforme a los Decretos Legislativos: 276, 728, 1057 y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores GOREMAD es correcta su aplicación a no.

3.1.2. Nivel

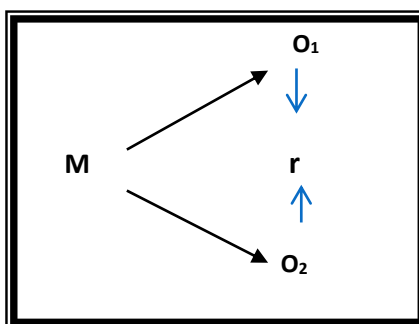
Es descriptivo – explicativo; es descriptivo, puesto que se describió, caracterizó el fenómeno objeto de estudio, dando a conocer sus factores, rasgos, características, etc. Es explicativo, puesto que se efectuó un proceso de abstracción y de argumentación jurídico social.

3.2. Diseño de Estudio

El diseño general es no experimental transaccional-simple. Según Hernández et al (2014, pg.159) , “En los estudios de diseño no experimental, no se manipula las variables, solo se observa el fenómeno en su contexto natural y después se analiza”.

El diseño específico es correlacional-causal–descriptivo. Según Hernández et al (2014, pg.157), “Estos diseños buscan describir relaciones que existe entre las variables de estudio, basándose en planteamientos e hipótesis causales”.

Su representación gráfica es:



Denotación:

M = Es la muestra de la investigación.

Ox = Variable 1: Selección de personal

Oy = Variable 2: Desempeño laboral

r = Posible relación.

3.3. Población y Muestra

3.3.1. Población

Hace referencia al conjunto de personas, objetos, etc. que en un momento y lugar determinado poseen ciertas características similares que resultan de interés para el investigador.

La población objeto de estudio de la presente investigación está constituido por ciento cuarenta (140) trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios.

Tabla N° 01

Grupo ocupacional	sexo		TOTAL
	Hombres	Mujeres	
Profesional	45	22	67
Técnico	25	25	50
Auxiliar	20	10	30
Total	85	57	147

Fuente: Elaboración propia de acuerdo al CAP - GOREMAD

3.3.1. Muestra

Es una parte de la población de estudio, que es seleccionado para representar al total de la población.

Así tenemos que, la muestra obtenida para fines de la presente investigación está constituida por cuarenta y cuatro (44) trabajadores(hombres y mujeres) del Gobierno Regional de Madre de Dios, los cuales fueron seleccionado de manera aleatoria.

Tabla N° 02

Grupo ocupacional	Sexo		TOTAL
	Hombres	Mujeres	
Profesional	10	10	20
Técnico	09	09	18
Auxiliar	05	05	10
Total	24	24	48

Fuente: Elaboración propia de acuerdo al CAP - GOREMAD

3.3.2. Muestreo: La selección de la muestra implica el estudio de una parte de la población, lo cual debe ser suficiente para representar a la población total. El muestreo es el probalístico simple.

3.4. Métodos y Técnicas

3.4.1. Métodos

El método que se usó fue el Deductivo – Inductivo. Muchos investigadores en sus estudios toman por separado estos métodos, pero lo correcto sería que realicen sus estudios haciendo uso en forma sistemática ambos métodos.

3.4.2. Técnicas

Son los mecanismos que se empleó para llevar a cabo el todo el proceso de investigación. Las técnicas empleadas en la presente investigación son:

- a) Entrevista y/o cuestionario:** usado para recopilar datos, información requerida para la investigación. En cuanto a las preguntas, la entrevista suele ser más abierta, mientras que en el cuestionario las preguntas son más precisas y son llenadas sin la intervención de la persona que realiza la investigación.

Como instrumento se utilizó la cedula de cuestionario.

- b) Fichaje:** Permite la recopilación de información obtenida de bibliotecas, hemerotecas e Internet. Esto se realiza a través de archivos bibliográficos y archivos de periódicos.
- c) Recolección Documental:** consistió en la observación y análisis detallado de documentos relacionados al tema objeto de estudio.
- d) Observación:** permitió conocer los hechos que acontecen en la realidad, por medio del estudio de la jurisprudencia nacional. Se observó documentos materiales y estadísticos.
- e) Resultado Estadístico:** permitió conocer el número de servidores públicos del GOREMAD.

Tabla N° 03
Técnicas e instrumentos

VARIABLE	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS	UTILIDAD
Selección de personal	Encuesta	Cuestionario estructurado mediante una escala tipo Likert, con cinco opciones de respuesta.	Medición en tres dimensiones
Desempeño laboral	Encuesta	Cuestionario estructurado mediante una escala tipo Likert, con cinco opciones de respuesta.	Medición en tres dimensiones

Fuente: Elaboración propia

3.4.2.1. Técnicas de análisis de datos

Los datos recopilados por medio de la aplicación de los instrumentos de recojo de información, fueron procesados por medio de la fórmula de tabulación de datos determinados, y después analizados en función a la cantidad arrojado de los entrevistados.

Se hizo uso de la Estadística Descriptiva e Inferencial y estadísticos de pruebas de hipótesis.

3.4.2.2. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para el recojo de datos se uso la técnica de la encuesta, por medio de su instrumento el cuestionario.

Rojas (2013) señala que, la encuesta es aplicada a una parte de la población (muestra) con el objeto de recopilar información útil sobre lo que queremos investigar.

Tabla N° 04
Técnicas e instrumentos de recolección de datos

TÉCNICA	INSTRUMENTO	FUENTE
- Entrevista - Encuesta - Observación	- Guía de entrevista - Cedula de cuestionario - Guía de observación	- Funcionarios - Servidores del Gobierno Regional de Madre de Dios. - CAP – ROF

Fuente: Elaboración propia

3.4.2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de información

Por la naturaleza de la investigación se aplicará la estadística descriptiva y son las siguientes técnicas:

- **Bibliográfica**: Libros, Revistas, Revista Electrónicas, Internet, y otros.
- **Fichaje**: Para la información obtenida en las bibliotecas, hemerotecas, y el navegador de la Internet, que facilito la organización de la información doctrinaria como legislativa sobre al tema estudiado. Se utilizó las fichas de bibliográficas y de resumen.
- **Acopio Documental**: Se utiliza para seleccionar todos los documentos necesarios para obtener información sobre el tema investigado. Se obtuvo la información en forma directa de las encuestas que se realizaron a los servidores del Gobierno Regional de Madre de Dios, en el período del presente año.

- Observación: Nos permitió tener acceso de manera directa sobre los hechos que acontecen en la realidad, por medio del estudio de la jurisprudencia nacional.
- Documentos estadísticos: Instrumentos y procesos que ayudan a analizar datos y / o información: tablas de frecuencia, prueba estadística r de Pearson (prueba de hipótesis) y gráficos de barras utilizados para representar los resultados en la tabla. Estadística descriptiva-SSPS utiliza tablas de frecuencia, gráficos, estadísticas centralizadas y descentralizadas.
- Análisis e interpretación, que permite entender los resultados de la investigación para llegar a las conclusiones.

3.4.2.4. Procedimiento de información.

Los datos obtenidos se procesó por medio de:

- Tablas de frecuencia, en las cuales se representó los resultados obtenidos de la aplicación de las encuestas. En las tablas de frecuencia se consideró la frecuencia absoluta (número de estudiantes) y la frecuencia relativa (% alcanzados)
- Gráficos de barra, Se utiliza para representar los resultados que se muestran en la tabla.

Análisis e interpretación, que permitió entender los resultados de la investigación para llegar a las conclusiones finales.

Estadística descriptiva La estadística descriptiva-SPSS se aplica a través de gráficos, tablas de frecuencia, dispersión y estadística centralizada.

Instrumento y proceso para analizar la información: Se hizo uso de Test estadístico de r de Pearson (prueba de hipótesis)

3.5. Tratamiento de los datos

3.5.1. Procesamiento de datos:

- **Tabulación de datos:** A los datos que previamente pasaron por el procedimiento de crítica y discriminación de datos, y que se encontraban expuestas en gráficos, cuadros, fichas, etc. se les asignó un código a cada gráfico, cuadro, ficha, etc., lo cual se hizo tomando en cuenta el esquema de investigación. Los datos tabulados fueron ordenados según al código que se les asignó para su posterior análisis, de acuerdo a lo propuesto en el método de análisis.
- **Materiales de Procesamiento:** se hizo uso de programa medios, equipos, laboratorios, laptops, papel bond, tóner para impresora, plumones, libretas de anotes, lapiceros, etc.
- **Procedimiento de experimentación:** hace referencia a:
 - La administración de las pruebas a la muestra de estudio.
 - El procesamiento de los datos recopilados como resultado de la aplicación de los instrumentos de estudio.
 - Observación directa y presencia en la zona de estudio.

3.5.2. Descripción del cuestionario

Se demuestran los resultados que se obtuvieron a través de la realización de los pasos metodológicos, con la finalidad de lograr los objetivos propuestos y contrastar las hipótesis que se plantearon.

3.5.2.1. Confiabilidad del instrumento.

A fin de determinar la viabilidad de los datos obtenidos a través de los instrumentos de recojo de información, se hizo uso del “Alfa de Cronbach”.

Tabla N° 05
Confiabilidad de instrumentos

Instrumento	Estadístico	Coefficiente de Confiabilidad
Cuestionario: Selección de personal	Alfa de Cronbach	0,905
Cuestionario: Desempeño laboral	Alfa de Cronbach	0,956

Fuente: Elaboración propia

Para los instrumentos de recojo de información el coeficiente de “Alfa de Cronbach” es mayor a 0,8. Hernández, et al. (2014), indican que, “cuando mayor sea el valor de Alfa, mayor será la fiabilidad”. Los valores 0,905 y 0,956 son valores elevados, por lo que se concluye que los instrumentos tienen una confiabilidad aceptable.

3.5.2.2. Validación de instrumento

A fin de validar la estructura, contenido y forma de los instrumentos de recojo de información, se hizo uso de la técnica de “Juicio de expertos”.

Se eligió a dos expertos, considerando su experiencia como profesional en el tema de la investigación.

A continuación, se grafica la validación de expertos según el cuadro siguiente:

Tabla N° 06
Validación de instrumento

EXPERTO	VALIDACION	CALIFICACION
---------	------------	--------------

Experto 1	Validez de forma, contenido y estructura	Bueno.
Experto 2	Validez de forma, contenido y estructura	Bueno.

Fuente: Elaboración propia

La Tabla N° 06, muestra la confirmación de la validación en forma, contenido y estructura que los expertos otorgan al instrumento de investigación, otorgándole una calificación buena.

CAPITULO IV

RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACION

4.1. Análisis y Resultados

En el presente capítulo se exponen los resultados que se obtuvieron de la aplicación de los instrumentos “cuestionario para usuarios”, que estaba conformado por diez (10) ítems para la variable: Selección de personal y de diez (10) ítems para la variable Desempeño laboral. Asimismo, para una mejor comprensión de los resultados expuestos, se utilizó cuadros estadísticos, cada cuadro con su respectiva tabla de frecuencia, gráfico e interpretación.

4.2. Presentación de resultados

Los datos de la investigación se obtuvieron a través de la aplicación de los cuestionarios a los servidores públicos del GOREMAD, a fin de poder determinar si existe selección del personal para ingresar a la Institución previa calificación.

La investigación tuvo como objetivo principal, determinar la relación que existe entre la selección de personal conforme a los Decretos Legislativos; 276, 728, 1057, y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios-2019; para lo cual se presentan los resultados de la información obtenida de manera objetiva y lógica, cada uno con su tratamiento estadístico.

Tabla N° 07
Puntuaciones generales de la variable: Selección de Personal y sus dimensiones.

N°	Formación académica	Experiencia laboral	Entrevista personal
1	04	05	06
2	03	05	02
3	06	08	08
4	02	07	03
5	01	05	03
6	09	08	03
7	12	05	06
8	03	07	03
9	07	02	05
10	13	01	20
11	05	09	04
12	05	12	01
13	03	11	02

Fuente: Elaboración propia

Baremos de la variable: Selección de Personal

CATEGORÍAS	PORCENTAJE	INTERVALO	DESCRIPCIÓN.
Siempre	81% - 100%	41 - 46	La selección de personal es siempre
Casi siempre	61% - 80%	36 - 40	La selección de personal es casi siempre
A veces	41% - 60%	31 - 35	La selección de personal es a veces
Rara vez	21% - 40%	26 - 30	La selección de personal es rara vez
Nunca	00% - 20%	20 - 25	La selección de personal es nunca

Tabla N° 08

Descriptivos de la variable: Selección de Personal

Descriptivos				
			Estadístico	Error estándar
Selección de Personal	Media		35,23	1,267
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	32,64	
		Límite superior	37,83	
	Media recortada al 5%		35,54	
	Mediana		36,50	
	Varianza		48,185	
	Desviación estándar		6,942	
	Mínimo		20	
	Máximo		46	
	Rango		26	
	Rango intercuartil		10	
	Asimetría		-,738	,427
	Curtosis		-,144	,833

Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 09

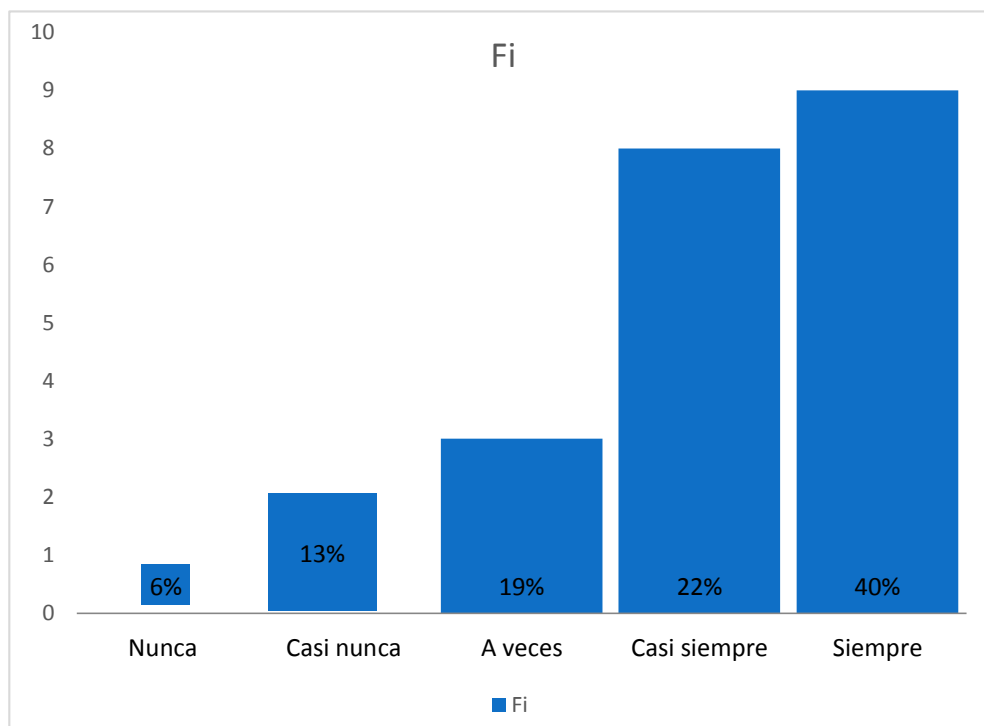
Resultados generales de la variable: Selección de Personal

Selección de Personal					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3,7	3,7	6,7
	Rara vez	2	6,7	6,7	13,3
	A veces	8	9,7	9,7	19,0
	Casi siempre	7	10,3	10,3	22,3
	Siempre	11	20,7	20,7	40,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: *Elaboración propia*

Gráfico N° 01

Resultados generales de la variable: Selección de Personal



INTERPRETACION:

La Tabla N° 08 y Gráfico N° 1, muestra que los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios manifiestan el 40% que se produce siempre la selección de personal, el 22 % de encuestados manifiestan que la selección de personal se produce casi siempre, mientras que el 19% de encuestados manifiestan que las selección de personal se producen a veces, el 13% de encuestados manifiestan que la selección de personal se produce casi nunca y un 6 % manifiestan que nunca se produce la selección de personal.

Tabla N° 10
Puntuaciones generales de la variable: Desempeño Laboral y sus dimensiones.

N°	Evaluación y seguimiento del desempeño	Conocimiento del puesto de trabajo	Ambiente de relaciones laborales	Motivación y actitud del puesto
1	04	05	06	09
2	03	05	02	04
3	06	08	08	07
4	02	01	05	01
5	01	05	09	03
6	09	07	03	02
7	10	01	04	10
8	03	07	03	08
9	07	02	05	02
10	02	01	02	08

Fuente: Elaboración propia

Baremos de la variable: Desempeño laboral

CATEGORÍAS	PORCENTAJE	INTERVALO	DESCRIPCIÓN.
Siempre	81% - 100%	41 - 46	El Desempeño laboral es siempre
Casi siempre	61% - 80%	36 - 40	El Desempeño laboral es casi siempre
A veces	41% - 60%	31 - 35	El Desempeño laboral es a veces

Rara vez	21% - 40%	26 - 30	El Desempeño laboral es rara vez
Nunca	00% - 20%	20 - 25	El Desempeño laboral es nunca

Tabla N° 11
Descriptivos de la variable: Desempeño laboral

Descriptivos				
			Estadístico	Error estándar
Desempeño laboral	Media		35,23	1,267
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	32,64	
		Límite superior	37,83	
	Media recortada al 5%		35,54	
	Mediana		36,50	
	Varianza		48,185	
	Desviación estándar		6,942	
	Mínimo		20	
	Máximo		46	
	Rango		26	
	Rango intercuartil		10	
	Asimetría		-,738	,427
	Curtosis		-,144	,833

Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 12
Resultados generales de la variable: Desempeño laboral

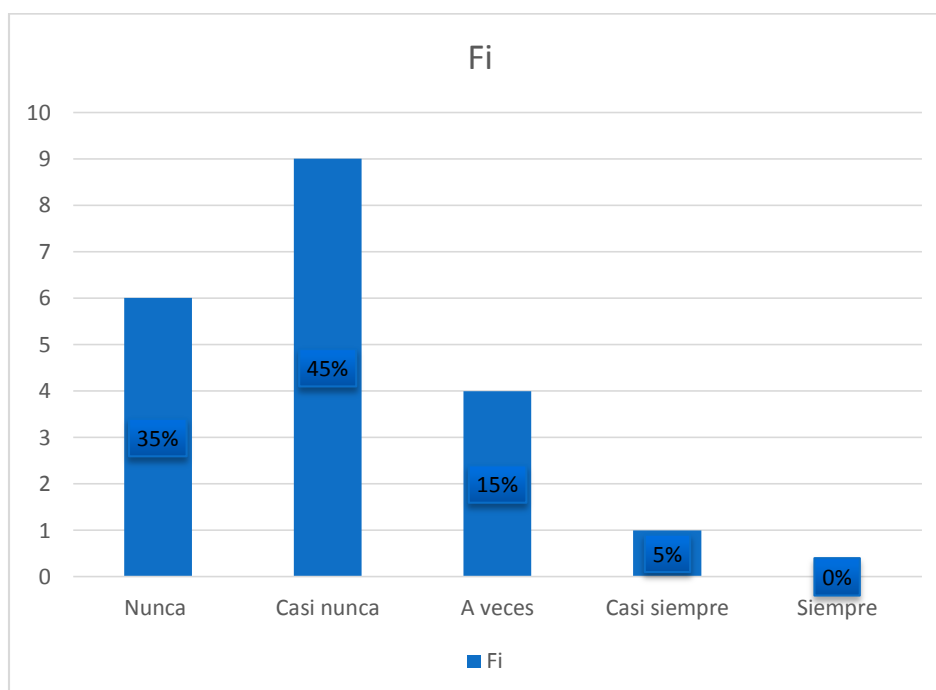
Desempeño laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	16,7	16,7	35,7
	Rara vez	2	22,7	22,7	45,3
	A veces	8	7,7	7,7	15,0

	Casi siempre	7	3,3	3,3	5,3
	Siempre	11	36,7	36,7	0,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: *Elaboración propia*

Gráfico N° 02

Resultados generales de la variable: Desempeño laboral



INTERPRETACION:

La Tabla N° 11 y Gráfico N° 2 muestra que, los servidores del GOREMAD afirman los entrevistados que nunca existe desempeño laboral en un 35%; mientras que en un 45% afirman que casi nunca hay desempeño laboral; y a veces en un 15% de entrevistados que manifiestan que existe desempeño laboral, mientras que el 5% de entrevistados manifiestan que el desempeño laboral es casi siempre, y siempre un 0%.

4.3. Validación de hipótesis

Para la validación de la prueba de hipótesis, es importante conocer que

los datos recopilados se comporten debidamente; es decir, que se ajusten a la distribución. Es importante conocer que, en la investigación intervinieron servidores públicos del GOREMAD, en condición de contratados, para lo cual se utilizó el estadístico de prueba de “KOLMOGOROV – SMIRNOV”, con el siguiente criterio:

Sig. asintótica (bilateral) $\geq \alpha$,

Los datos provienen de una distribución normal.

Tabla N° 13
Prueba de normalidad

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	Selección de Personal	Desempeño laboral
N ° Parámetros normales^{a, b}		
Media	80	80
Desviación estándar	74,04	38,73
Máximas diferencias	12,781	10,304
Absoluta extremas	,084	,089
Positivo	,084	,089
Negativo	-,061	-,078
Estadístico de prueba	,084	,089
Sig. asintótica (bilateral)	,200 ^c	,188 ^c

Fuente: Elaboración propia

- La distribución de prueba es normal.
- Se calcula a partir de datos.
- Corrección de significación de Lilliefors.
- Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

Al observar la Tabla N°13, podemos ver que, el p-value asociado al estadístico de prueba, de “Kolmogorov-Smirnov (Sig. asintót. (bilateral))” $\alpha = 0,200$ para la variable Selección de personal y $0,13$ para la variable Desempeño laboral; las cuales son superiores a 0.05 para ambas variables. Por consiguiente, se llega a la conclusión que, los datos recopilados respecto a la Selección de personal y Desempeño laboral, tienen un comportamiento normal, prosiguiéndose de esa forma a la

realización de la prueba de hipótesis, usando el estadístico de (r) de Pearson.

4.4. Contrastación de Hipótesis

H₀: p = 0:

No existe un nivel óptimo de relación entre Selección de Personal y el Desempeño laboral, en el Gobierno Regional de Madre de Dios.

H₁: p ≠ 0:

Existe un nivel óptimo de relación entre Selección de Personal y el Desempeño laboral, en el Gobierno Regional de Madre de Dios.

Nivel de significación:

5% ($\alpha=0.05$), es el porcentaje de error que se acepta para la prueba.

Estadístico de prueba:

t de Student con n-2 gl. Y su ecuación es:

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Región Crítica:

Si $\alpha=0.05$ la región crítica para 53 grados de libertad está dada por:

$$RC = \{t: t > |1.6741|\}$$

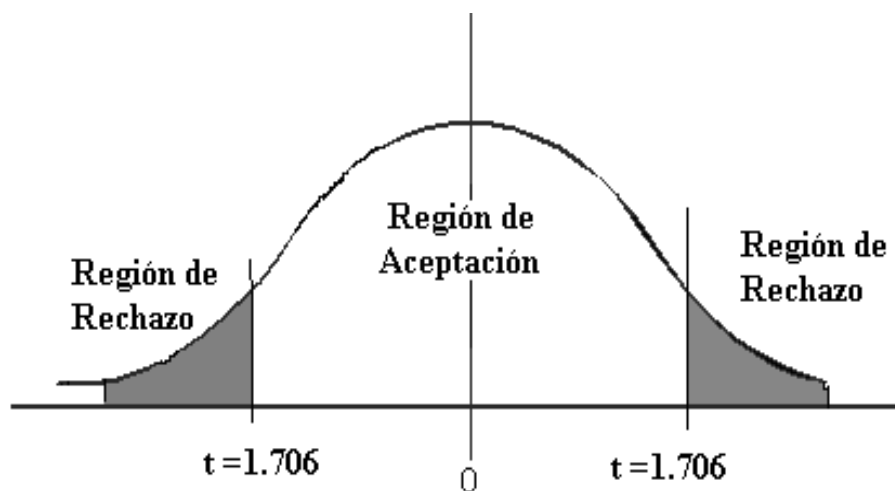


Tabla N° 14

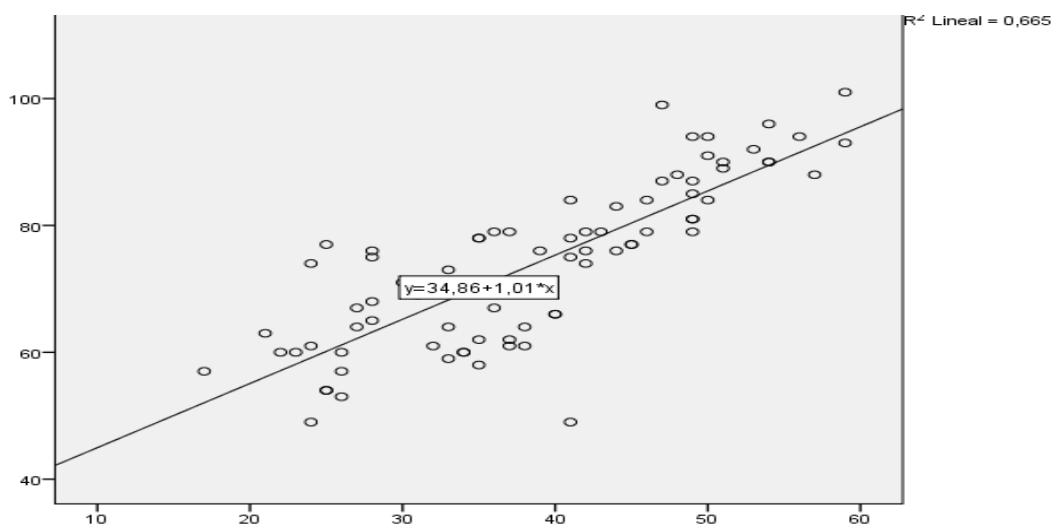
Coefficientes de las variables: Selección de Personal y Desempeño laboral

Coeficientes							
Modelo	Coeficientes no estandarizados			Coeficientes estandarizados	T	Sig.	
	B	Error estándar	Beta				
1	(Constante)	34,856	3,254		10,711	,000	
		1,012	,081	,816	12,454	,000	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 03

Recta de regresión lineal entre las variables: Selección de Personal y Desempeño laboral



Al observar la Tabla N° 12, podemos ver que, el estadístico t de Student calculado (10,711), se encuentra fuera de la franja de aceptación de H_0 ($10,711 > 1.6741$), por lo que procede a rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Asimismo, de acuerdo al Gráfico N° 03 el modelo de regresión lineal entre la variable Selección de Personal y

Desempeño laboral, es pertinente.

Conclusión: de acuerdo a los cálculos obtenidos del chi-cuadrado del nivel de significancia frente al chi-cuadrado tabulado, se tiene: si $\chi^2_{c} \geq \chi^2_{a}$ a $82,72 \geq 49,23$ por lo tanto cumple con la condición, rechazándose la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis alterna. Es decir, se acepta que la selección de personal es eficaz e idónea.

4.5. Discusión de Resultados

Para el análisis de la variable: Selección de personal y Desempeño laboral en el GOREMAD, se hizo uso de los datos recopilados por medio de la aplicación de los instrumentos de recojo de información, es decir a través de los cuestionarios aplicados a los servidores contratados, información que también fue contrastado a través de las entrevistas realizadas al Director de Personal y Relaciones Humanas del GOREMAD.

El análisis general de la información obtenida de los trabajadores contratados del GOREMAD, permitió tener mayor conocimiento de la forma como se está llevando a cabo los procesos de selección y contratación de personal y los efectos que puede generar en el nivel de desempeño laboral. De igual forma, una discusión exhaustiva de los resultados de las diversas dimensiones de las variables de investigación ayudará a establecer una estrategia para el proceso de selección basada en la conceptualización del marco teórico, para diseñar un proceso de selección que responda a las necesidades de GOREMAD.

De igual forma, una discusión exhaustiva de los resultados de las diversas dimensiones de las variables de investigación ayudará a establecer una estrategia para el proceso de selección basada en la conceptualización del marco teórico, para diseñar un proceso de selección que responda a las necesidades de GOREMAD.

CONCLUSIONES

Primero. – En la presente investigación se propuso al Gobierno Regional de Madre de Dios desarrollar lineamientos para el proceso de selección de personal con la finalidad de mejorar el desempeño laboral de los servidores públicos de esta entidad.

Segundo. - A lo largo de la investigación, en cuanto a los resultados obtenidos del proceso de selección de personal y desempeño laboral se constató que existen deficiencias y malos procesos de selección de personal; puesto que es dirigido al personal que se encuentra laborando año tras año; lo que incide negativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios.

Tercero. - La selección de personal influye en el conocimiento del trabajo de los que postularon a plazas en concurso público, debido a que los requisitos que debe presentar el postulante son exigidos y su fruto es la capacidad de resolver problemas de manera autónoma y creativa, además de aportar nuevas ideas para el cumplimiento de los objetivos de la institución.

Cuarto. - El desempeño laboral de los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios, influye en la calidad de trabajo, por las constates capacitaciones y evaluaciones de desempeño laboral en forma periódica.

RECOMENDACIONES

Primero. – Con relación a la selección de Personal del Gobierno Regional de Madre de Dios, los procesos de selección deben ser tácitos, autónomos y formales. Diseñar nuevas pruebas de conocimientos y psicológicas debido a que éstas influyen considerablemente a captar el mejor talento humano del mercado laboral asegurando un correcto desempeño de actividades.

Segundo. - Se recomienda a la Oficina de Personal y Recursos Humanos del Gobierno Regional de Madre de Dios, contar con un perfil de puesto bien definido, para que al momento de realizar el proceso de selección de los candidatos se considere la metodología que asegure la calidad, eficiencia y eficaz del trabajo realizado de los ingresantes; para mejorar la calidad de servicio, a través de la aplicación de responsabilidades y llevando un control sobre las mismas para lograr una mayor competitividad.

Tercero. – Se recomienda aplicar de forma correcta el procedimiento de selección, reclutamiento e ingreso del personal y ser rigurosos con el cumplimiento del perfil del puesto de trabajo para seguridad del buen desempeño laboral.

Cuarto. - Implementar un reporte de desempeño más riguroso y más exigente donde los servidores muestren mejorar su interés, así haya mejor esfuerzo, compromiso hacia la institución y trabajen sobre todo con mucha responsabilidad honestidad y en equipo.

Quinto. - Incorporar a este proceso de selección de personal del Gobierno Regional de Madre de Dios, un representante del Ministerio Público, a efectos que brinde la transparencia y legalidad en el decurso del proceso.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arana, D. y Cárdenas, S. (2011). Relación entre la Motivación y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de transporte y Comunicaciones de Lambayeque – Chiclayo.

Arce, A. (2016). Relación entre los resultados de la evaluación del desempeño y la estabilidad laboral: estudio en una empresa de servicios entre los años 2011 al 2013.

Castillo, W. (2012). Importancia del análisis y descripción de puestos de trabajo en los procesos de selección de personal.

Cotrina, L. (2012). Propuesta de un diseño motivacional según la teoría de fijación de metas de Locke para optimizar el desempeño laboral de los servidores públicos del área de RR. HH de la Municipalidad Distrital de la Victoria.

Chiavenato, I. (2004). Administración de recursos humanos (Quinta ed.). Bogotá: Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2011). Administración de los Recursos Humanos. México. Pg. 143 y 159.

Cuenca, A. P. (2016). El reclutamiento y selección de personal en el desempeño laboral de los trabajadores de cereales La Pradera en la ciudad de Latacunga. Ambato: Universidad Técnica de Ambato Ecuador.

Cuesta, A. (2010). Gestión del talento humano y del conocimiento (Primera ed.). Bogotá: ECOE.

Delgado, S., & Ena, B. (2008). Administración y finanzas: recursos humanos (Cuarta ed.). (C. de la Fuente Rojo, Ed.) Madrid: Paraninfo

González, M. (2015). Selección de personal: buscando al mejor candidato (Primera ed.). México: Alfaomega.

Orue, E. (2009). Nivel de inteligencia emocional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Hidrostral S.A. Universidad san Martín de Porres, Lima – Perú.

Pesantez, H. I. (2014). El proceso de reclutamiento y selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del GADMP gobierno autónomo descentralizado del municipio de Pujili. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.

Quintanilla, K. (2010). Gestión Por Competencias Y Desempeño Laboral En Las Municipalidades De Ayacucho.

Rebolledo, S. (2014). Análisis del Clima Organizacional para la mejora del Desempeño laboral de la empresa Agro Pucala S.A.A.

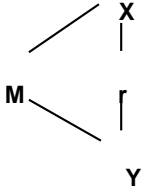
Rojas, N. y Soto, G. (2014). Relación del clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de consultora norte asesores & corredores de seguros S.A.C. Chiclayo.

Uría. (2011) El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas cía. Ltda. De la ciudad de Ambato – Ecuador.

Zurita, M. R. (2011). Gestión del Talento Humano y su incidencia en el Desempeño Laboral en la empresa Talleres Multimarcas Moscoso de la ciudad de Ampato. Ampato.

ANEXOS

ANEXO N° 01:
MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: “La selección de personal conforme a los Decretos Legislativos: 276, 728, 1057 y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios – 2019”					
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS GENERALES	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	METODOLOGIA	INSTRUMENTOS
¿Existe una relación significativa entre la selección de personal conforme a los Decretos Legislativos ;276, 728, 1057, y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios-2019?	Determinar la relación que existe entre la selección de personal conforme a los Decretos Legislativos; 276, 728, 1057, y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios-2019.	Existe relación directa y significativa entre la selección de personal conforme a los Decretos Legislativos; 276, 728, 1057, y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios – 2019.	V1. INDEPENDIENTE SELECCIÓN DE PERSONAL <u>Dimensiones</u> - Formación académica - Experiencia laboral - Entrevista personal V2. DEPENDIENTE DESEMPEÑO LABORAL <u>Dimensiones</u> - Conocimiento del puesto - Ambiente y relaciones laborales - Motivación y actitud del puesto - Evaluación y seguimiento del desempeño	TIPO Descriptiva básica. DISEÑO Descriptivo – comparativo Cualitativo. Esquema ESQUEMA:  POBLACIÓN: Conformada por 147 servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios. MUESTRA: Conformada por 48 servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios	TÉCNICA: Selección de expedientes. <u>INSTRUMENTO:</u> Fichas de observación Para los temas de investigación. <u>TÉCNICA DE ANÁLISIS JURÍDICO:</u> Del tema de investigación.
ESPECIFICO	ESPECIFICO	ESPECIFICO			
¿En qué nivel la formación académica conforme a los Decretos Legislativos; 276, 728, 1057, se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios 2019? ¿En qué nivel la experiencia laboral conforme a los Decretos Legislativos; 276, 728, 1057, se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios 2019? ¿En qué nivel la entrevista personal conforme a los Decretos Legislativos; 276, 728, 1057, se relaciona con el desempeño laboral de los	OE1. Identificar la relación que existe entre la formación académica conforme a los Decretos Legislativos; 276, 728, 1057, con el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios 2019. OE2. Determinar la relación que existe entre la experiencia laboral conforme a los Decretos Legislativos; 276, 728, 1057, con el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios 2019. OE3. Describir la relación que existe entre la entrevista personal conforme a los Decretos Legislativos; 276, 728, 1057, con el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios 2019.	H1 Existe relación significativa entre la formación académica conforme a los Decretos Legislativos; 276, 728, 1057, con el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios – 2019. H2 Existe relación significativa entre la experiencia laboral conforme a los Decretos Legislativos; 276, 728, 1057, con el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios – 2019. H3 Existe relación significativa entre la entrevista personal conforme a los Decretos Legislativos; 276, 728, 1057, con el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios – 2019.			

trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios 2019?				SELECCIÓN: No probabilístico	
---	--	--	--	--	--

ANEXO N° 2 - A

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 1

TITULO: “La selección de personal conforme a los Decretos Legislativos: 276, 728, 1057 y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios – 2019”		
VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES
<p><u>VARIABLE 1:</u></p> <p>SELECCIÓN DE PERSONAL (Definición Conceptual)</p> <p>Una adecuada selección permite evadir la incompatibilidad entre lo que el empleador espera del candidato, esto se verá reflejado en la cultura de la empresa, ya que se estaría eliminando los obstáculos que impidan mantener los valores de la organización.</p> <p><i>(Robbins & Judge, 2013)</i></p> <p>Abarca desde la recopilación de información de los candidatos al puesto de trabajo hasta la elección del candidato idóneo a contratar.</p> <p><i>(Dolan , 2007)</i></p>	<p>DIMENSION 1: FORMACION ACADEMICA (Definición conceptual) La formación académica remite a ese apartado del currículum profesional que escribe la trayectoria formativa del candidato. Refleja una línea temporal a lo largo de la que la persona ha podido cursar unos estudios determinados. En este sentido, existen estudiantes que cursan sus estudios universitarios. (Fuente) Velásquez (2006)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Capacitación 2. Especialización 3. Escala profesional 4. Certificados académicos
	<p>DIMENSION 2: EXPERIENCIA LABORAL (Definición conceptual) El concepto de experiencia laboral hace referencia al conjunto de conocimientos y aptitudes que un individuo o grupo de personas ha adquirido a partir de realizar alguna actividad profesional en un transcurso de tiempo determinado. (Fuente) Grageda (2010)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Experiencia profesional 2. Escala de experiencia 3. Constancias de trabajo
	<p>DIMENSION 3: ENTREVISTA PERSONAL (Definición conceptual) Los objetivos intangibles, atribuidos a la entrevista son importantes para el buen desempeño en el cargo, y la evaluación que una persona capacitada haga es mejor que ninguna. (Fuente) Jewkes R (2006)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Técnicas de entrevista 2. Ambiente de la entrevista 3. Cuestionario de la entrevista

ANEXO N° 2 - B
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 2

TITULO: “La selección de personal conforme a los Decretos Legislativos: 276, 728, 1057 y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios – 2019”		
VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES
<p><u>VARIABLE:</u></p> <p>DESEMPEÑO LABORAL (Definición Conceptual)</p> <p>Es el conjunto de comportamientos que son relevantes para las metas organizacionales y se encuentran bajo el control del individuo, dada su naturaleza y la tendencia vigente que lo concibe como un constructo multidimensional. Actualmente existe el consenso de considerarlo como los comportamientos orientados a las tareas.</p>	<p>DIMENSION 1: CONOCIMIENTO DEL PUESTO (Definición conceptual) Esta dimensión consiste en como el colaborador comprende todas las fases de su trabajo y asuntos relacionados a ello (Fuente) (Snell & Bohlander , 2013)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nivel alcanzado 2. Especialización 3. Programa de capacitaciones 4. Alianzas estratégicas
	<p>DIMENSION 2: AMBIENTE Y RELACIONES LABORALES (Definición conceptual) El ambiente de trabajo, traducido al ámbito empresarial, es el conjunto de factores que influyen sobre el bienestar físico y mental de los trabajadores. Supone la suma del conjunto de factores técnicos y sociales que participan en el proceso del trabajo e influyen en el bienestar laboral del trabajador. (Fuente) Pedraza (2006)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Buen ambiente laboral 2. Infraestructura 3. Políticas de seguridad y salud 4. Clima laboral
	<p>DIMENSION 3: MOTIVACION Y ACTITUD DEL PUESTO (Definición conceptual) La motivación de los recursos humanos se logra cuando son tenidas en cuenta tanto las metas de la organización como las de las personas que la integran, creándose una verdadera energía que facilita el proceso de cambio. (Fuente) (Cisneros, 2016)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Políticas de incentivo 2. Remuneración 3. Gratificaciones 4. Gestión participativa

<p><i>Koopmans (2014) citado por (Gabini & Salessi, 2016, p.33).</i></p>	<p>DIMENSION 3: EVALUACION Y SEGUIMIENTO DEL DESEMPEÑO</p> <p>(Definición conceptual) Al evaluar el desempeño la organización obtiene información para la toma de decisiones: Si el desempeño es inferior a lo estipulado, deben emprenderse acciones correctivas; si el desempeño es satisfactorio, debe ser alentado. (Fuente) <i>Linares (2011)</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Supervisión 2. Capacidades Técnicas, operativas, cognoscitivas) 3. Ejecutividad 4. Inteligencia y adaptabilidad de permanencia. 5. Interés y deseos 6. Movilidad 7. Historial laboral
---	---	--

ANEXO N° 3
INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO

DIRIGIDO A LOS SERVIDORES PUBLICOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE MADRE DE DIOS, SOBRE DESEMPEÑO LABORAL.

Señor servidor público, Lea usted detenidamente cada pregunta y marque con un aspa en uno de los cuadros que usted considere el adecuado, sea veraz, objetivo y honesto, la presente encuesta es anónima. Gracias por su colaboración.

VARIABLE 1: SELECCIÓN DE PERSONAL

SIEMPRE		CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA			NUNCA				
1		2	3	4			5				
N°	DIMENSION SOBRE LA COMUNICACION						1	2	3	4	5
01	¿Se capacita a la persona que ha ingresado al Gobierno Regional, para desempeñar el puesto de trabajo?										
02	Los servidores públicos después de capacitados ¿cómo responden a las expectativas?										
03	¿Ud. se adapta fácilmente a su centro de labor?										
04	¿Sus compañeros de trabajo muestran iniciativa propia para aprender cosas nuevas?										
05	¿Considera Ud. que las políticas laborales de su área ayudan a trabajar en equipo?										
06	¿Se respeta la comunicación interna del Gobierno Regional?										
07	¿De qué manera forja usted, para que sus compañeros tengan buenas relaciones interpersonales en la Institución?										
08	¿Son buenas las políticas de calidad de servicio que hay en la Institución?										
09	¿Son buenas las estrategias utilizan en la Institución para que haya una buena calidad de servicio?										
10	Para una selección de personal ¿Es justa la aplicación de los lineamientos?										

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

SIEMPRE		CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA			NUNCA				
1		2	3	4			5				
N°	DIMENSION SOBRE LA COMUNICACION						1	2	3	4	5
01	¿Periódicamente en la entidad se evalúa el desempeño personal?										
02	¿La información de los tableros de avisos me proporciona información útil sobre mi trabajo?										
03	¿Tengo la información actualizada sobre los acontecimientos de la Entidad de acuerdo a mis funciones?										
04	¿Sería interesante contar con un boletín informativo que me proporcione información útil y necesaria acerca de la entidad?										
05	¿Recibo retroalimentación sobre mi desempeño laboral?										
06	¿La comunicación con el personal de la oficina a la que pertenezco es positiva?										

07	¿La comunicación con el personal de la oficina a la que pertenezco es positiva?					
08	¿La entidad propicia relaciones interpersonales entre trabajadores nombrados y contratados?					
09	¿La entidad comunica la importancia de la estabilidad laboral al personal administrativo?					
10	¿Existe comunicación constante entre trabajadores y funcionarios en el Gobierno Regional de Madre de Dios?					
	DIMENSION SOBRE RECONOCIMIENTO					
11	¿Le gusta trabajar bajo las órdenes de un jefe directo?					
12	¿Mi jefe establece objetivos realistas?					
13	¿Mi Jefe inmediato es respetuoso conmigo?					
14	¿La forma de ser de mi jefe es un buen ejemplo a seguir para desempeñar mi trabajo?					
15	Cuándo mi jefe inmediato le llama la atención a alguien, ¿lo hace con justicia?					
16	¿Cuándo tengo problemas personales mi jefe es accesible?					
17	¿Mi encargado exige de buena forma el cumplimiento del trabajo por parte del personal?					
18						
19	¿La comunicación con los servidores reincorporados por sentencia judicial es positiva?					
20	¿Los derechos remunerativos, y demás bonificaciones son reconocidos por la entidad?					
	DIMENSION SOBRE TOMA DE DECISIONES					
21	¿La entidad demuestra tener interés en mí para mi desarrollo personal?					
22	¿El Jefe de personal cumple satisfactoriamente su función y toma en cuenta tu participación?					
23	¿Qué tan satisfecho te sientes de ser parte de la entidad que toma en cuenta tu opinión?					
24	¿Qué tan satisfecho te sientes de ser parte de la entidad que toma en cuenta tu opinión?					
25	¿Te sientes satisfecho por el trabajo que realizas en la oficina al compartir con tus compañeros de trabajo?					
26	¿Estas satisfecho por la atención y el trato que se le otorga al trabajador de carrera y a los contratados?					
27	¿En general que tan satisfecho me siento de trabajar en esta entidad, con trabajadores nombrados y contratados?					
28	¿Los cursos de capacitación que he recibido han sido eficaces para la realización de mi trabajo?					
29	¿Considero que los cursos de capacitación deben darse para los trabajadores que ostenten estabilidad?					
30	¿El titular del pliego dispone/toma la decisión discrecionalmente la reincorporación en el cargo conforme al principio de meritocracia?					

ANEXO N° 04
SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA REALIZACIÓN DE ESTUDIO

Resolución de la Comisión Ejecutiva de la Facultad de Derecho

FECHA: 11.07 FIRMAS: [Signature]

Resolución:

Resolución de la Comisión Ejecutiva de la Facultad de Derecho

Objeto: Expediente de Grupos y Títulos de la UINAMAD

En el mes de agosto de 2017, para solicitar el reconocimiento y a la vez solicitar: Nos brinda las facilidades del caso, para que los estudiantes en Derecho (Sistema ABNADU VIRTUAL y ENSEÑANZA CONVENCIONAL VIRTUAL), aplique un cuestionario de autoevaluación a su personal que dirige.

Información que se requiere para un Proyecto de Investigación denominada: "La selección de personal docente a los Decretos Legislativos: D.L. 1287, 1288 y su relación con el desempeño laboral de los profesores del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2017", con fines únicamente académicos realizada por el docente de la Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Se sugiere la escuela para expresar mi reconocimiento más distinguido, estima personal y agradecimiento por el apoyo al desarrollo académico y promoción de la investigación.

Atentamente

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS
[Signature]
Shelny Ady Kue t A rgo
Rector de la Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas

Calle Universidad Av. Jorge Chávez 181155 - Sta. Rosa (Pueblo) - Dpto. Madre de Dios - Madre de Dios

ANEXO N° 05
SOLICITUD DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

Solicito: Consentimiento
Informado o Validación de
instrumento

Sr.

Mgt. Aldo Gustavo Rengifo Kahn

Docente de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

Karina Pacori Torvisco, identificada con DNI N° 73185821, con domicilio real en el inmueble N° C-4 del Jr. Manú del distrito de Tambopata, y **Brani Choquepuma Torvisco**, identificado con DNI N° 42433106, señalando como domicilio real el inmueble N° 12 del Jr. Piura del distrito y provincia de Tambopata, Región de Madre de Dios; a Ud. en atenta forma decimos:

Que, los suscritos en su condición de Bachilleres de la Carrera Profesional de Derecho y Ciencias Políticas de la UNAMAD, tenemos a bien informarle, que encontrándonos en la Fase final del desarrollo de nuestro trabajo de investigación titulado: **“La selección de personal conforme a los Decretos Legislativos: 276, 728, 1057 y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios – 2019”**, recurrimos a su digna persona, para solicitar se sirva validar el instrumento de la presente investigación; tomando en cuenta por ello, el Grado Académico de Maestro, inscrito en los Registros de Grados y Títulos de la SUNEDU.

Agradeciendo anticipadamente la atención que brinde al presente, quedamos a la espera de su respuesta.

Puerto Maldonado, 11 de diciembre de 2019

Karina Pacori Torvisco

Brani Choquepuma Torvisco

DNI N° 73185821**DNI N° 42433106****Solicito:** Consentimiento
Informado o Validación de
instrumento

Sr.

Mgt. Luis Alberto Alpaca Ruiz**Docente de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios**

Karina Pacori Torvisco, identificada con DNI N° 73185821, con domicilio real en el inmueble N° C-4 del Jr. Manú del distrito de Tambopata, y **Brani Choquepuma Torvisco**, identificado con DNI N° 42433106, señalando como domicilio real el inmueble N° 12 del Jr. Piura del distrito y provincia de Tambopata, Región de Madre de Dios; a Ud. en atenta forma decimos:

Que, los suscritos en su condición de Bachilleres de la Carrera Profesional de Derecho y Ciencias Políticas de la UNAMAD, tenemos a bien informarle, que encontrándonos en la Fase final del desarrollo de nuestro trabajo de investigación titulado: **“La selección de personal conforme a los Decretos Legislativos: 276, 728, 1057 y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios – 2019”**, recurrimos a su digna persona, para solicitar se sirva validar el instrumento de la presente investigación; tomando en cuenta por ello, el Grado Académico de Maestro, inscrito en los Registros de Grados y Títulos de la SUNEDU.

Agradeciendo anticipadamente la atención que brinde al presente, quedamos a la espera de su respuesta.

Puerto Maldonado, 11 de diciembre de 2019

Karina Pacori Torvisco

Brani Choquepuma Torvisco

DNI N° 73185821

DNI N° 42433106

ANEXO N° 06
CARTA DE ACEPTACIÓN DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

CARTA DE ACEPTACIÓN DE ASESORÍA SOBRE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

A : **Telesforo Porcel Moscoso**
(Decano de la Facultad de Educación de la UNAMAD)

DE : **Mgt. Aldo Gustavo Rengifo Khan**

TITULO : **“La selección de personal conforme a los Decretos Legislativos: 276, 728, 1057 y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios – 2019”**

TESISTAS: **Bachilleres: Karina Pacori Torvisco y Brani Choquepuma Torvisco**

CARRERA: **Derecho y Ciencias Políticas**

FECHA : **12 de diciembre del 2019**

Estimado Sr. Decano de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, me es grato dirigirme a Ud., para comunicarle que he recibido la petición de validar el Trabajo de investigación, denominado: **“La selección de personal conforme a los Decretos Legislativos: 276, 728, 1057 y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios – 2019”**, de los Bachilleres de la Carrera Profesional de Derecho y Ciencias Políticas: **Karina Pacori Torvisco y Brani Choquepuma Torvisco**, quienes pretenden optar el Título Profesional de Abogado.

Debo poner en su conocimiento que es un honor y una satisfacción, aceptar la petición de los Bachilleres de Derecho y Ciencias Políticas, a fin de validar los instrumentos utilizados en la presente investigación y ostentando el Grados Académicos de Maestro en Gestión Pública, emitido por la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, inscrito en la SUNEDU.

Ante dicho requerimiento **ACEPTO** formalmente asumir con responsabilidad, comprometiéndome a desempeñar tal función con la mayor dedicación profesional.

Le reitero mi estima y respeto.

Aldo Gustavo Rengifo Khan
Magister

CARTA DE ACEPTACIÓN DE ASESORÍA SOBRE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

A : **Telesforo Porcel Moscoso**
(Decano de la Facultad de Educación de la UNAMAD)

DE : **Mgt. Luis Alberto Alpaca Ruiz**

TITULO : **“La selección de personal conforme a los Decretos Legislativos: 276, 728, 1057 y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios – 2019”**

TESISTAS: **Bachilleres: Karina Pacori Torvisco y Brani Choquepuma Torvisco**

CARRERA: **Derecho y Ciencias Políticas**

FECHA : **12 de diciembre del 2019**

Estimado Sr. Decano de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, me es grato dirigirme a Ud., para comunicarle que he recibido la petición de validar el Trabajo de investigación, denominado: **“La selección de personal conforme a los Decretos Legislativos: 276, 728, 1057 y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios – 2019”**, de los Bachilleres de la Carrera Profesional de Derecho y Ciencias Políticas: : **Karina Pacori Torvisco y Brani Choquepuma Torvisco**, quienes pretenden optar el Título Profesional de Abogado.

Debo poner en su conocimiento que es un honor y una satisfacción, aceptar la petición de los Bachilleres de Derecho y Ciencias Políticas, a fin de validar los instrumentos utilizados en la presente investigación y ostentando, Grados Académicos de Maestro, inscrito en la SUNEDU-

Ante dicho requerimiento **ACEPTO** formalmente asumir con responsabilidad, comprometiéndome a desempeñar tal función con la mayor dedicación profesional.

Le reitero mi estima y respeto.

Luis Alberto Alpaca Ruiz
Magister

ANEXO N° 07
FICHA DE VALIDACION

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación: **“La selección de personal conforme a los Decretos Legislativos: 276, 728, 1057 y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios – 2019”**

Nombre del instrumento: **Cuestionario.**

Investigadores: **Karina Pacori Torvisco y Brani Choquepuma Torvisco**

II. DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos: **Mgt. Luis Alberto Alpaca Ruiz**

Lugar y fecha: **14 de diciembre del 2019**

III. OBSERVACIONES EN CUANTO A:**1. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)**

.....

2. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)

.....

3. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítems)

.....

IV. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

 Firma

Lic. Mg. o Dr.:

DNI N°

Teléfono:

VALIDACION DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación: **“La selección de personal conforme a los Decretos Legislativos: 276, 728, 1057 y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios – 2019”**

Nombre del instrumento: **Cuestionario.**

Investigadores: **Karina Pacori Torvisco y Brany Choquepuma Torvisco**

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1.REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.					
	2.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					
	3.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					
Contenido	4.ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					
	5.SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.					
	6.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.					
Estructura	7.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.					
	8.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					
	9.COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					
	10.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

Firma

Lic, Mg. o Dr.:

DNI N°

Teléfono:

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación: **“La selección de personal conforme a los Decretos Legislativos: 276, 728, 1057 y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios – 2019”**

Nombre del instrumento: **Cuestionario.**

Investigadores: **Karina Pacori Torvisco y Brany Choquepuma Torvisco**

II. DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos: **Mgt. Aldo Rengifo Kahn**

Lugar y fecha: **14 de diciembre del2019**

III. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)

.....

2. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)

.....

3. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítems)

.....

IV. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

Firma

Lic. Mg. o Dr.:

DNI N°

Teléfono:

VALIDACION DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación: **“La selección de personal conforme a los Decretos Legislativos: 276, 728, 1057 y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios – 2019”**

Nombre del instrumento: **Cuestionario.**

Investigadores: **Karina Pacori Torvisco y Brani Choquepuma Torvisco**

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.					
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.					
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.					
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.					
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					

1. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

Firma

Lic, Mg. o Dr.:

DNI N°

Teléfono: