



UNAP



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

TESIS

**PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL
DE LOS COLABORADORES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE
LORETO 2022**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN
PÚBLICA**

PRESENTADO POR: CARLOS ENRIQUE TUESTA RIVERA

ASESOR: LIC. ADM. CARLOS LEANDRO TUESTA CHUQUIPIONDO, MGR.

IQUITOS, PERÚ

2024



UNAP



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

TESIS

**PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL
DE LOS COLABORADORES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE
LORETO 2022**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN
PÚBLICA**

PRESENTADO POR: CARLOS ENRIQUE TUESTA RIVERA

ASESOR: LIC. ADM. CARLOS LEANDRO TUESTA CHUQUIPIONDO, MGR.

IQUITOS, PERÚ

2024



UNAP

Escuela de Postgrado
"Oficina de Asuntos
Académicos"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS
N°078-2024-OAA-EPG-UNAP

En Iquitos en la Escuela de Postgrado (EPG) de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana (UNAP) a los trece días del mes de mayo de 2024 a las 12:00 m., se dió inicio a la sustentación de la tesis denominada: **"PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LORETO 2022"**, aprobado con Resolución Directoral N°0744-2024-EPG-UNAP, presentado por el egresado **CARLOS ENRIQUE TUESTA RIVERA**, para optar el **Grado Académico de Maestro en Gestión Pública**, que otorga la UNAP de acuerdo a la Ley Universitaria 30220 y el Estatuto de la UNAP.

El jurado calificador designado mediante Resolución Directoral N°0280-2024-EPG-UNAP, esta conformado por los profesionales siguientes:

Lic. Adm. Víctor Arturo Jesús Castillo Canani, Dr.	(Presidente)
Econ. Jorge Luis Arrué Flores, Dr.	(Miembro)
Lic. Adm. David Eduardo Burga Pérez, Dr.	(Miembro)

Después de haber escuchado la sustentación y luego de formuladas las preguntas, éstas fueron respondidas: Satisfactoriamente

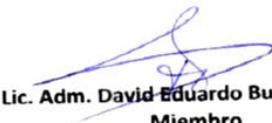
Finalizado la evaluación; se invitó al público presente y al sustentante abandonar el recinto; y, luego de una amplia deliberación por parte del jurado, se llegó al resultado siguiente:

La sustentación pública y la tesis ha sido: Aprobada con calificación Buena (16).

A continuación, el Presidente del Jurado da por concluida la sustentación, siendo las 1:15 pm del trece de mayo de 2024; con lo cual, se le declara al sustentante Apto, para recibir **Grado Académico de Maestro en Gestión Pública**.


Lic. Adm. Víctor Arturo Jesús Castillo Canani, Dr.
Presidente


Econ. Jorge Luis Arrué Flores, Dr.
Miembro


Lic. Adm. David Eduardo Burga Pérez, Dr.
Miembro


Lic. Adm. Carlos Leandro Tuesta Chuquipiondo, Mgr.
Asesor

Somos la Universidad licenciada más importante de la Amazonía del Perú, rumbo a la acreditación

Calle Los Rosales cuadra 5 s/n, San Juan Bautista, Maynas, Perú
Celular: 953 664 439 - 956 875 744
Correo electrónico: postgrado@unapiquitos.edu.pe www.unapiquitos.edu.pe



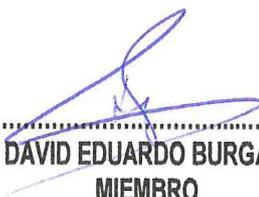
**TESIS APROBADA EN SUSTENTACIÓN PÚBLICA EL 13 DE MAYO DEL 2024 EN
LA ESCUELA DE POSTGRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA
AMAZONÍA PERUANA EN LA CIUDAD DE IQUITOS, PERÚ.**



.....
LIC. ADM. VICTOR ARTURO JESUS CASTILLO CANANI, DR.
PRESIDENTE



.....
ECON. JORGE LUIS ARRUE FLORES, DR.
MIEMBRO



.....
LIC. ADM. DAVID EDUARDO BURGA PEREZ, DR.
MIEMBRO



.....
LIC. ADM. CARLOS LEANDRO TUESTA CHUQUIPIONDO, MGR.
ASESOR

NOMBRE DEL TRABAJO

EPG_MAESTRÍA_TESIS_TUESTA RIVERA.pdf

AUTOR

CARLOS ENRIQUE TUESTA RIVERA

RECuento DE PALABRAS

11411 Words

RECuento DE CARACTERES

60106 Characters

RECuento DE PÁGINAS

51 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

327.8KB

FECHA DE ENTREGA

Dec 15, 2023 7:39 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Dec 15, 2023 7:40 PM GMT-5**● 20% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 16% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 13% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

A mi madre que me ha apoyado en todo momento con sus consejos, sus valores, que me motiva para seguir con mis objetivos y ser una persona de bien.

A mi hija por ser el motor y motivo en mi vida.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, Facultad de Derechos y Ciencias Políticas en particular a la Escuela de Post Grado por haberme admitido en sus aulas. permitiéndome terminar de manera satisfactoria mis estudios de Post grado y contribuir con mi desarrollo académico y profesional.

Expreso sincero agradecimiento a los directivos y funcionarios de la Corte Superior de Justicia que participaron en las encuestas para el desarrollo del presente estudio.

Quiero agradecer de manera especial a mi asesor Lic. Adm. Carlos Leandro Tuesta Chuquipiondo Mgr., por sus consejos y orientación durante el tiempo para desarrollar el presente estudio de investigación.

INDICE DE CONTENIDOS

	Páginas
Carátula	i
Contracarátula	ii
Acta de sustentación	iii
Jurado	iv
Resultado del informe de similitud	v
Dedicatoria	vi
Agradecimiento	vii
Indice de contenidos	viii
Índice de tablas	x
Índice de figuras	xii
Resumen	xiv
Abstract	xv
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	4
1.1. Antecedentes	4
1.2. Bases teóricas	6
1.3. Definición de términos básicos	10
CAPÍTULO II: VARIABLES E HIPÓTESIS	12
2.1. Variables y definiciones operacionales	12
2.2. Formulación de la hipótesis	17
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	18
3.1. Diseño y Tipo de la investigación	18
3.2. Población y muestra	18
3.3. Técnicas e instrumentos	19
3.4. Procedimientos de recolección de datos	20
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	21
3.6. Aspectos éticos	21
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	22
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	60
CAPÍTULO VI: PROPUESTA	63
CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES	64
CAPÍTULO VIII: RECOMENDACIONES	66
CAPÍTULO IX: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	69

ANEXOS

1. Matriz de consistencia
2. Tabla de operacionalización de las variables
3. Instrumento de recolección de datos
4. Estadística complementaria
5. Consentimiento informado de participación en proyecto de investigación

ÍNDICE DE TABLAS

	Páginas
Tabla N°1: Busca candidatos internos que externos	22
Tabla N°2: Importancia al reclutamiento	23
Tabla N°3: De acuerdo con la implantación del proceso de reclutamiento interno	24
Tabla N°4: El candidato a selección cuenta con las capacidades necesarias para realizar los trabajos	25
Tabla N°5: Comparación de requisitos laborales y perfiles de candidatos	26
Tabla N°6: Las comparaciones se realizan considerando ventajas competitivas	27
Tabla N°7: La ética personal y profesional debe ser considerada en el proceso de selección	28
Tabla N°8: Es importante que los candidatos envíen un currículum	29
Tabla N°9: Evalúa el nivel de conocimientos generales y técnicos del candidato requeridos para el puesto.	30
Tabla N°10: Se requieren pruebas psicológicas para determinar el comportamiento, las habilidades y la actitud del candidato	31
Tabla N°11: Implementa un método de simulación que complementa la evaluación con entrevistas y pruebas psicológicas.	32
Tabla N°12: La entrevista es la herramienta más importante en el proceso de selección	33
Tabla N°13: El contrato que firmó cubrió sus expectativas	34
Tabla N°14: Su sueldo está acorde a la actividad que realiza	36
Tabla N°15: Es importante recibir referencias a nivel institucional	37
Tabla N°16: Es importante recibir inducción en el puesto de trabajo	38
Tabla N°17: Importante conceptualizar los objetivos que debe alcanzar la institución	39
Tabla N°18: Considera los recursos con los que cuenta la institución para realizar las tareas.	40
Tabla N°19: Es importante lograr los objetivos de la institución	41
Tabla N°20: Está dispuesto a ayudar a los demás	42
Tabla N°21: Sus respuestas son rápidas y concretas	43
Tabla N°22: La misión y visión de la institución están relacionadas con los valores y creencias de la institución	44
Tabla N°23: Con qué frecuencia se realizan actividades y reuniones para discutir ideas e intereses	45
Tabla N°24: Conoces las tareas que tienes que realizar en el trabajo	46
Tabla N°25: La utilización de recursos internos mejora el desempeño laboral	47
Tabla N°26: Tiene una buena relación con sus compañeros y con su jefe inmediato	48
Tabla N°27: El reconocimiento laboral es importante	49
Tabla N°28: La capacitación al personal es importante	50
Tabla N°29: La institución fomenta el trabajo en equipo	52
Tabla N°30: Hay apoyo mutuo entre compañeros	53

Tabla N°31: Su superior inmediato considera su opinión	54
Tabla N°32: Piensa que su puesto es ideal para la realización de su trabajo	55

ÍNDICE DE FIGURAS

	Paginas
Figura N°1: Busca candidatos internos que externos	22
Figura N°2: Importancia al reclutamiento	23
Figura N°3: De acuerdo con la implantación del proceso de reclutamiento interno	24
Figura N°4: El candidato a selección cuenta con las capacidades necesarias para realizar los trabajos	25
Figura N°5: Comparación de requisitos laborales y perfiles de candidatos	26
Figura N°6: Las comparaciones se realizan considerando ventajas competitivas	27
Figura N°7: La ética personal y profesional debe ser considerada en el proceso de selección	28
Figura N°8: Es importante que los candidatos envíen un currículum	29
Figura N°9: Evalúa el nivel de conocimientos generales y técnicos del candidato requeridos para el puesto.	30
Figura N°10: Se requieren pruebas psicológicas para determinar el comportamiento, las habilidades y la actitud del candidato	31
Figura N°11: Implementa un método de simulación que complementa la evaluación con entrevistas y pruebas psicológicas	32
Figura N°12: La entrevista es la herramienta más importante en el proceso de selección	34
Figura N°13: El contrato que firmó cubrió sus expectativas	35
Figura N°14: Su sueldo está acorde a la actividad que realiza	36
Figura N°15: Es importante recibir referencias a nivel institucional	37
Figura N°16: Es importante recibir inducción en el puesto de trabajo	38
Figura N°17: Importante conceptualizar los objetivos que debe alcanzar la institución	39
Figura N°18: Considera los recursos con los que cuenta la institución para realizar las tareas.	40
Figura N°19: Es importante lograr los objetivos de la institución	41
Figura N°20: Está dispuesto a ayudar a los demás	42
Figura N°21: Sus respuestas son rápidas y concretas	43
Figura N°22: La misión y visión de la institución están relacionadas con los valores y creencias de la institución	44
Figura N°23: Con qué frecuencia se realizan actividades y reuniones para discutir ideas e intereses	45
Figura N°24: Conoces las tareas que tienes que realizar en el trabajo	46
Figura N°25: La utilización de recursos internos mejora el desempeño laboral	47
Figura N°26: Tiene una buena relación con sus compañeros y con su jefe inmediato	49
Figura N°27: El reconocimiento laboral es importante	50
Figura N°28: La capacitación al personal es importante	51
Figura N°29: La institución fomenta el trabajo en equipo	52
Figura N°30: Hay apoyo mutuo entre compañeros	53
Figura N°31: Su superior inmediato considera su opinión	54

Figura N°32: Piensa que su puesto es ideal para la realización de su trabajo

55

RESUMEN

El objetivo fue determinar la relación entre el proceso de selección y el desempeño laboral de la Corte Superior de Justicia de Loreto 2022. El enfoque fue cuantitativo, tipo aplicado, diseño no experimental, correlacional simple; la muestra la componen 100 colaboradores pertenecientes a la Corte Superior de Justicia de Loreto. 2022; se usó cuestionarios con validez de contenido y Alfa de Cronbach de 0.922, para procesar los datos se usó el programa estadístico SPSS V25. Se encontró que el nivel de correlación entre la selección del personal y desempeño laboral lo que presenta un nivel alto con el 76,1% en la Corte Superior de Justicia de Loreto. Se concluyó que existe relación significativa entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia de Loreto 2022; dado el valor logrado por el Coeficiente de correlación de Spearman de 0.781, que indica alta correlación positiva, con un nivel de significancia ($p < 0.05$). La selección de personal y el desempeño Laboral de la Corte Superior de Justicia de Loreto es una de las mayores fortalezas para la institución judicial, conforman los principales elementos para lograr la mejor calidad judicial.

Palabras Clave: Selección de Personal, Desempeño laboral, Colaboradores, Poder judicial.

ABSTRACT

The objective was to determine the relationship between the selection process and job performance of the Superior Court of Justice of Loreto 2023. The approach was quantitative, applied type, non-experimental design, simple correlational; The sample is made up of 100 collaborators belonging to the Superior Court of Justice of Loreto. 2022; A questionnaire with content validity and Cronbach's Alpha of 0.922 is used. The SPSS V25 statistical program is used to process the data. It was found that the level of evaluation between personnel selection and job performance presents a high level with 76.1% in the Superior Court of Justice of Loreto. It is concluded that there is a significant relationship between personnel selection and job performance in the Superior Court of Justice of Loreto 2022; given the value achieved by the Spearman Compensation Coefficient of 0.781, which indicates high positive compensation, with a level of significance ($p < 0.05$). The selection of personnel and labor performance of the Superior Court of Justice is one of the greatest strengths for the judicial institution, they make up the main elements to achieve the best judicial quality.

Keywords: Personnel Selection, Job Performance, Collaborators, Judicial Power.

INTRODUCCIÓN

Considerando la importancia de la selección de personal y su relevancia para el desempeño laboral, si se coloca a la persona ideal en un puesto específico y puede cumplir plenamente con la tarea objetivo asignada, se lograrán las metas propuestas por la empresa, podemos concluir que esto sí es posible. Dependiendo de la experiencia y conocimiento de cada individuo. Asimismo, en nuestro trabajo diario y experiencia profesional debemos tener en cuenta las necesidades de nuestra empresa y las nuestras propias para alcanzar la excelencia productiva, manteniendo el firme arraigo en el trabajo de la empresa, tanto para los trabajadores como para nosotros mismos.

Es importante que las empresas motiven a sus empleados y se aseguren de que quieren que se realice el trabajo y lo completen de manera eficiente. Se trata de contratar personas para que formen parte de tu equipo de trabajo y analizar si cumplen con el perfil requerido antes de contratarlos.

Por esta razón, se deben seguir ciertos procedimientos al seleccionar personal que no afectarán el desempeño de los empleados existentes dentro de la empresa.

También es muy importante recordar que es necesario crear una cultura de trabajo en equipo y buen comportamiento entre los compañeros de tu empresa. Lograr los objetivos requiere que todos los departamentos trabajen juntos y se comuniquen directamente en todo momento.

Mendoza y Hernández (2011) creen que uno de los grandes problemas que enfrentan las pequeñas y medianas empresas es reclutar, motivar y retener empleados, y que no siempre existe un departamento de RRHH o departamento de RRHH dentro de la estructura organizacional y es mostrado. Los procedimientos de reclutamiento y selección, la capacitación y las evaluaciones de desempeño no aumentan la productividad organizacional ni mejoran el desempeño financiero.

Hoy en día, el proceso de selección de talento es cada vez más complejo, requiriendo especificaciones más detalladas basadas en la descripción del puesto y las habilidades del solicitante.

A la hora de buscar candidatos para un puesto, las empresas necesitan definir claramente lo que buscan en términos de habilidades, personalidad y capacidades. ¿Qué cualificaciones deberán reunir los candidatos, qué nivel de formación tendrán, qué experiencia profesional deberán demostrar, qué tecnologías deberán dominar?, ¿qué requisitos tiene la empresa para el puesto?

El análisis de la discriminación en el mercado laboral es particularmente relevante porque la desigualdad de oportunidades y de trato es una forma de exclusión que exacerba el desempleo y el subempleo y es problemática en el proceso de selección. Por tanto, se presenta en el trato diferenciado a las personas basado en la discriminación. Independientemente de los méritos o calificaciones exigidos para el puesto de que se trate, sin importar raza, color o género.

En Perú, se ha observado que uno de los principales problemas de los factores sociales macroambientales es la discriminación en el mercado laboral, donde la selección de personal en las empresas brinda oportunidades sólo a ciertas clases de solicitantes. Gastañudi (2012) afirma que encontrar personas con las características necesarias para un puesto es una tarea muy compleja para las empresas que necesitan personas con las habilidades y talentos necesarios para el puesto. En Perú el 77% de las empresas no lo hace. Cuando se trata de recursos humanos técnicos, la educación secundaria en el Perú no permite el desarrollo de habilidades para el desempeño profesional. Existe una enorme brecha entre la oferta académica y la demanda de talento calificado que las empresas necesitan actualmente.

En la Corte Superior de Justicia de Loreto, siendo una institución del estado se presentan serios problemas al momento del proceso de selección del personal, entre ellas la poca preparación y habilidades de los candidatos, ya que muchas veces no cuentan con el perfil solicitado, esto se da porque algunos de los postulantes son amigos o parientes de algunos funcionarios de la institución, así mismo estas personas no tienen por qué pasar por un proceso de selección, perdiendo así la poca efectividad y credibilidad en la

selección, afectando esto al desempeño laboral por la cual ningún colaborador está preparado para enfrentar cualquier problemática que pueda suscitar en la institución.

Es por ello que se desea investigar la relación del proceso de selección de personal y desempeño laboral. Así mismo se planteó el problema general ¿Cómo se relaciona el proceso de selección del personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Loreto 2022?. También se planteó el objetivo general determinar la relación que existe entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral de los colaboradores de Corte Superior de Justicia de Loreto 2022.

Metodológicamente la investigación aportara conocimientos y teorías relacionados con el tema de investigación a través de los trabajos previos descritos en la presente investigación.

Por otra parte, la investigación nos describirá la relación de las variables que debe utilizarse en el proceso de selección y desempeño laboral por lo que permitirá a la Corte Superior de Justicia de Loreto reestructurar el proceso de selección para un mejor desempeño laboral. Por último, esta investigación brindara situaciones que son elementos de estudio relacionado a al desarrollo laboral que permitirá aplicar en los concursos de selección de futuros colaboradores que laborara en la Corte Superior de Justicia de Loreto

En la presente investigación, se desarrolló de la siguiente estructura:

El Capítulo 1 presenta el antecedentes internacional y nacional y ayuda a analizar las variables en estudio. Además, este capítulo explica las bases teóricas y conceptos básicos del estudio.

El Capítulo II analiza las hipótesis, las variables y su operacionalización.

El Capítulo III analiza la metodología de investigación, definición de metodología y diseño muestral, técnicas de recolección de datos, técnicas de procesamiento de datos y aspectos éticos utilizados.

El capítulo IV presenta los resultados de la recopilación de datos.

El capítulo V presenta una discusión de los resultados. Finalmente, proporcionamos conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

En 2023 se desarrolló una investigación de diseño básico, correlacional, no experimental y de enfoque cuantitativo. El número de empleados es 21. Resultados: Cuando se les preguntó si pensaban que era importante pedir a los candidatos que enviaran sus currículums, el 21,4% dijo que estaban totalmente en desacuerdo. Respecto a si sienten que su institución está cumpliendo con sus objetivos y expectativas, el 35,7% está muy en desacuerdo. Cuando se les preguntó si siempre sentían apoyo al gobierno, el 42,9% respondió que están en desacuerdo. Conclusión: La selección de personal tiene un impacto significativo en el desempeño laboral de los trabajadores del Municipio Distrital de Huantar, Ancash 2022. El resultado obtenido con base en la prueba de Pearson es 0,594, indicando una posición moderadamente positiva, y el nivel de significancia es $p = 0,001$, el cual es inferior al valor establecido de 0,05. (Amado, 2023)

En 2022 se desarrolló una investigación de enfoque cuantitativo básico que utilizó un diseño no experimental, transversal y correlacional; el muestreo se utilizaron técnicas de encuesta e instrumentos de recolección de datos para realizar una encuesta entre 49 empleados. Los resultados mostraron que existe una alta relación directa ($r=0.488$) entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral en el Municipio Distrital de Huamanga en el año 2022. Además, si bien existe una alta relación directa entre el proceso de selección de talento y la productividad ($r=0,646$), existe una baja correlación promedio entre el proceso de selección de talento y la eficiencia ($r=0,051$), como también se ha demostrado. En promedio, existe una pequeña asociación entre el proceso de selección de talento y la efectividad ($r=0,023$). Finalmente, se concluyó que existe relación entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral en el Municipio Distrital de Huamanga en el año 2022. (Barrientos y Moreno, 2022)

En 2020 se desarrolló una investigación de tipo descriptivo correlacional de diseño no experimental, en el área administrativa

evaluada se cuenta con una población de 46 trabajadores los que serán considerados como selección de la muestra para desarrollar la investigación, la investigación determinó que la hipótesis ha sido aceptada por contar con un coeficiente de correlación ($r=0,632$), llegando a una conclusión que la relación de las variables expositivas. (Sanchez, 2020)

En 2020 se desarrolló una investigación de método hipotético deductivo, de diseño no experimental y de en un nivel descriptivo correlacional, con una población de 20 trabajadores de la empresa, la investigación determinó que el 35% mientras totalmente de acuerdo con la idea de que la selección de personal influye en el desempeño laboral en esta empresa automotriz y que el 55% de los encuestados se encuentra de acuerdo, y concluye que la ambas variables se relacionan significativamente, según la correlación de Pearson del 0,865.(Aponte y Hernández, 2020)

En 2019 se llevó a cabo una investigación básica orientada a aplicaciones en la que participaron 57 empleados de la empresa. Por otro lado, la tecnología es la investigación y el instrumento es el cuestionario de encuesta. Cuestionario para cada variable con afirmaciones calificadas mediante categorías en escala Likert (1 = nunca, 2 = casi nunca, 3 = sin opinión, 4 = casi siempre, 5 = siempre). La hipótesis es que el proceso de selección de personal no tiene relación significativa con el desempeño laboral de la empresa Tiendas Exclusiva S.R.L. 2019 en la ciudad de Cajamarca. El análisis de Pearson de esta relación reveló que el coeficiente de correlación entre las variables fue de 0,047. Esto significa que el proceso de selección de personal es una opinión subjetiva sobre el desempeño de esta empresa y no determina un buen desempeño laboral en esta empresa. Por ello, se recomienda evitar las relaciones verticales entre directivos y empleados. Esto ayuda a mejorar el desempeño laboral debido a un buen ambiente de trabajo en lugar de presión laboral. (Guevara y Villanueva, 2019)

En 2019 se desarrolló una investigación de tipo aplicada, enfocada en el uso práctico de conocimientos para beneficiar el objeto de estudio. Se empleó un enfoque descriptivo y un diseño correlacional, cuyo propósito era medir la influencia de la selección del personal en el desempeño laboral, con el objetivo de cuantificar y analizar dicha relación. La muestra de estudio consistió en 113 trabajadores, y se utilizó un cuestionario compuesto por 21 preguntas. Se destacó que la validez del instrumento fue evaluada por la opinión de tres expertos, lo que aseguró su coherencia y objetividad. Además, se obtuvo un coeficiente alfa de Cronbach de 0.953 para las variables, lo que indica que los resultados son fiables y consistentes. Por otro lado, al analizar la distribución porcentual de la variable "selección del personal", se observó que el 46.90% de los encuestados expresaron una opinión regular, el 33.63% consideraron que era bueno y el 19.47% lo calificaron como malo. Del mismo modo, para la variable "desempeño laboral", el 43.36% opinó que era regular, el 38.94% lo evaluaron como bueno y el 17.70% lo percibieron como malo. Finalmente, se encontró una correlación alta de 0.853** según la prueba no paramétrica de Rho de Spearman entre la selección del personal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay en el año 2019, dado que el valor de significancia bilateral fue menor que el nivel de significancia establecido. (Montalvan, 2019)

1.2. Bases teóricas

Proceso de Selección de personal

Proceso

Señala que la selección de personal es un proceso que tiene como objetivo predecir qué candidatos tendrán éxito si son contratados. Es a la vez una comparación y una elección. Para que sea científico debe basarse en los requisitos de la vacante de su futuro titular. Por eso, a la hora de seleccionar candidatos, es importante saber primero qué requisitos se requieren para el puesto. (Vertice, 2008)

Selección de personal

Los gerentes son los responsables de la evaluación permanente en periodos de corto plazo que permita observar el desempeño laboral de sus colaboradores. Este proceso se realiza para que se asigne personal con competencias para desarrollar actividades más complejas en la institución. (Snell y Bohlander, 2013)

Para seleccionar al trabajador que mide sus competencias determinadas por querer ser, saber ser y saber hacer debe evaluarlo permanente observando sus competencias que son requisitos fundamentales para los cargos que les quiere asignar. (Amador, 2016)

La selección de personal también se puede definir como el proceso de seleccionar a la persona adecuada para el puesto correcto, o más ampliamente, seleccionar a la persona más adecuada para el puesto entre los candidatos contratados y también se puede definir como mantener y mantener adecuadamente un puesto. Mejorar la eficiencia y el desempeño de los empleados. (Chiavenato, 2011)

Dimensiones

a. Reclutamiento

Según Chiavenato (2002) señala “El reclutamiento es la técnica para determinar quiénes son para el cargo de una manera selectiva, este proceso ayuda al evaluador a tener un criterio de establecer los conocimientos de las normas legales”.

Fuentes de reclutamiento

1. Reclutamiento interno

Según Wayne (2010) señala que los gerentes deberían utilizar bases de datos de empleados, anuncios de empleo y promociones internas para identificar a los empleados que pueden cubrir puestos vacantes. La importancia de una base de datos es identificar el talento dentro de tu empresa, es decir, empleados con las habilidades necesarias para cubrir vacantes.

2. Reclutamiento externo

Según Alvarado y Monsalve (2017) señalan que esto sucede cuando los candidatos vienen de fuera de la empresa. Cuando una empresa necesita alguien para cubrir una vacante, intenta cubrir esa vacante con alguien de fuera de la organización (pág. 39).

b. Evaluación

Según López y Ruiz (2011) señalan que la prueba no es obligatoria, pero si se administra se considera una característica adicional que aumenta la seguridad de la entrevista. Por lo tanto, desarrollar una prueba de evaluación debe considerar una evaluación con un nivel de rigurosidad y que este orientada al conocimiento pleno al cargo a desarrollar.

Técnicas de evaluación del personal.

1. Currículo vitae

Es lo que distingue a un candidato de otro. Un currículum describe su experiencia, habilidades, aspiraciones, conocimientos y aspiraciones que se envían a las empresas que buscan candidatos. (Chiavenato, 2007)

2. Entrevista

Una entrevista es un diálogo entre el entrevistador y el entrevistado, que evalúa los materiales de la solicitud, como la postura y el lenguaje corporal, y tiene una gran influencia en la aceptación o no del candidato. Esto proporciona información sobre los comportamientos y acciones que realizaron los encuestados en situaciones de la vida real. (Alles, 2006)

3. Pruebas de conocimiento

Se trata de un sistema de evaluación de conocimientos y habilidades adquiridos a través del estudio y la práctica. Su propósito es medir el nivel de experiencia en, por ejemplo, finanzas, informática o ventas. Por

otro lado, también tiene como objetivo medir el nivel de habilidad y habilidad para operar máquinas y herramientas. (Chiavenato, 2007)

c. Contratación

Un contrato de trabajo es un acuerdo de voluntad entre un empleado y un empleador, creando una relación vinculante en la que cada parte promete algo. (Portuondo, 2018).

d. Inducción

Después de contratar el talento relevante, la implementación debe continuar como un paso que las organizaciones deben dar para (Amador, 2016)

Desempeño laboral

El desempeño de los empleados se desarrolla durante un período de tiempo y se utilizará para evaluación y promoción en funciones más complejas en el futuro. (Robbins, 2005)

Son las acciones de cada empleado que deben ser evaluadas en términos del logro de las metas organizacionales, las cuales deben concretarse para el mejoramiento profesional y personal de cada empleado. (Chiavenato, 2011)

Es un proceso interno que es único para cada persona. Porque refleja la interacción entre el individuo y el mundo, y también sirve para regular la actividad del sujeto, que consiste en realizar acciones hacia fines y metas que el sujeto considera necesarios y deseables. La motivación es un intermediario, punto medio o locus entre la personalidad de un individuo y la forma en que realiza sus actividades. Por tanto, también es necesario aclarar la eficiencia personal que lleva a realizar estas actividades de manera adecuada. triunfar en tu proyecto. (González, 2008)

Dimensiones

Eficiencia

La eficiencia se refiere a la capacidad de establecer objetivos apropiados y hacer lo necesario para lograr los mejores resultados para la organización (Chiavenato, 2007).

De acuerdo a Huse y Bodwitch (2009) señalan que esto significa que las tareas y proyectos se pueden completar con menos recursos y tiempo. Por ejemplo: Los carpinteros son eficientes porque pueden ofrecer los mismos muebles a un precio más bajo. El tiempo que se tarda en producir es más corto. Eficiencia significa optimizar recursos, y ser eficiente significa hacerlo mejor con los mismos recursos. efecto.

Eficacia

De acuerdo a Huse y Bodwitch (2009) señalan que se trata de completar tareas y desarrollar proyectos. Por ejemplo, este carpintero es bueno haciendo muebles a medida, pero el costo es demasiado alto. Como puede ver, la eficiencia se trata de lograr y completar objetivos sin importar el tiempo o el costo.

Motivación laboral

La motivación se refiere al proceso que provoca el deseo de un individuo de realizar un gran esfuerzo para lograr las metas organizacionales. El componente del esfuerzo que mencionan los autores es una medida de intensidad o impulso. Por lo tanto, debe considerar la calidad de sus esfuerzos hacia los objetivos y necesidades de su organización. Las necesidades, por otra parte, son estados internos que hacen atractivos ciertos resultados. Las necesidades insatisfechas crean tensión, que la gente alivia haciendo esfuerzos por reducirla. (Robbins, 2005)

1.3. Definición de términos básicos

Proceso de Selección de personal:

Es proceso mediante el cual se elige al individuo más adecuado para ocupar un determinado cargo que le permita mantener la eficacia y la eficiencia del colaborador. (Torres y Vasquez, 2017)

Motivación laboral:

Son acciones que deben desarrollar cada colaborador con claridad que le permite tomar la iniciativa para cumplir los objetivos y metas trazadas por la institución (Sotomayor, 2016)

Eficiencia:

“Utilizar los recursos en forma moderada para desarrollar actividades que se desarrolle en la institución”. (Chiavenato, 2007)

Administración del desempeño:

“Modelo de gestión que permite el logro de los objetivos institucionales que debe desarrollar un colaborador en dependencia determinada”. (Ross, 2013)

Productividad:

“Modelo de producción que se desarrolla eficientemente para alcanzar niveles de procesos productivos de acuerdo a las exigencias del mercado”. (Flores, 2014)

CAPÍTULO II: VARIABLES E HIPÓTESIS

2.1. Variables y definiciones operacionales

Variables

Variable independiente

X: Proceso de selección de personal

Variable dependiente

Y: Desempeño laboral

Definición conceptual de las variables

V1: Selección de personal

“Proceso de relacionar perfiles para los cargos establecidos para cumplir una función determinada en la función”. (Gonzalez, 2015)

V2: Desempeño Laboral

Es el conjunto de logros que se obtiene al desarrollar ciertas actividades de la empresa las que están orientados al logro de los objetivos la sumas” (Robbins y Coulter, 2014).

Definición operacional de las variables

V1: Selección de personal

La variable selección de personal se define operacionalmente en cuatro indicadores: reclutamiento, evaluación, contratación e inducción.

V2: Desempeño Laboral

La variable desempeño laboral se define operacionalmente en tres indicadores: eficiencia, eficacia y motivación.

Dimensiones e indicadores

Selección de personal

Reclutamiento

1. Fuentes internas
2. Fuentes externas
3. Comparación

Evaluación

1. Psicología
2. Conocimiento
3. Currículo

Contrato

1. Remuneración

Inducción

1. Empresa
2. Puesto

Desempeño laboral

Eficacia

1. Resultados alcanzados
2. Recursos utilizados
3. Optimización de recursos

Eficiencia

1. Actividades planteadas
2. Utilización de recursos
3. Objetivos trazados

Motivación laboral

1. Reconocimiento
2. Relaciones interpersonales

Instrumentos: Se utilizará el cuestionario para ambas variables, la cual estará compuesta por los indicadores correspondientes a cada una, bajo una encuesta de tipo Likert.

Tabla de operacionalización de las variables.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Ítems	Instrumentos
Selección de personal	Proceso de relacionar perfiles para los cargos establecidos para cumplir una función determinada en la función. (Gonzalez, 2015)	La variable Selección de personal se define operacionalmente en cuatro indicadores	Reclutamiento	<p>¿Considera usted que la institución busca candidatos internos que externos?</p> <p>¿Considera usted que la institución le da importancia al reclutamiento?</p> <p>¿Usted está de acuerdo con la implantación del proceso de reclutamiento interno?</p> <p>¿Considera usted que el candidato a selección cuente con las capacidades necesarias para realizar los trabajos?</p> <p>¿Usted compara los requisitos laborales con los perfiles de los candidatos?</p> <p>¿Las comparaciones que se realizan consideran las ventajas competitivas?</p>	Cuestionario
			Evaluación	<p>¿La ética personal y profesional debe ser considerada en el proceso de selección?</p> <p>¿Es importante que los candidatos envíen un currículo?</p> <p>¿Evalúa el nivel de conocimientos generales y técnicos del candidato requeridos para el puesto?</p> <p>¿Se requieren pruebas psicológicas para determinar el comportamiento, las habilidades y la actitud del candidato?</p> <p>¿Implementa un método de simulación que complementa</p>	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Ítems	Instrumentos
				la evaluación con entrevistas y pruebas psicológicas? ¿La entrevista es la herramienta más importante en el proceso de selección?	
			Contratación	¿Usted cree que el contrato que firmó cubrió sus expectativas? ¿Usted cree que su sueldo está acorde a la actividad que realiza?	
			Inducción	¿Usted cree que es importante recibir referencias a nivel institucional? ¿Usted cree que es importante recibir inducción en el puesto de trabajo?	
Desempeño laboral	“Es el conjunto de logros que se obtiene al desarrollar ciertas actividades de la empresa las que están orientados al logro de los objetivos la sumas” (Robbins & Coulter, 2014).	La variable desempeño laboral se define operacionalmente en tres indicadores	Eficacia	¿Es importante conceptualizar los objetivos que debe alcanzar la institución? ¿Usted considera que los recursos con los que cuenta la institución para realizar las tareas? ¿Usted cree que es importante lograr los objetivos de la institución? ¿Usted está dispuesto a ayudar a los demás? ¿Usted cree que sus respuestas son rápidas y concretas cuando hay requerimiento?	Cuestionario
			Eficiencia	¿Usted cree que la misión y visión de la institución están relacionadas con los valores y creencias de la institución? ¿Usted con qué frecuencia realiza actividades y reuniones para discutir ideas e intereses?	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Ítems	Instrumentos
				<p>¿Usted conoce las tareas que tienes que realizar en el trabajo?</p> <p>¿Usted cree que la utilización de recursos internos mejora el desempeño laboral?</p>	
			Motivación laboral	<p>¿Usted tiene una buena relación con sus compañeros y con su jefe inmediato?</p> <p>¿Usted considera que el reconocimiento laboral es importante?</p> <p>¿Usted cree que la capacitación al personal es importante?</p> <p>¿Usted considera que la institución fomenta el trabajo en equipo?</p> <p>¿Usted considera que hay apoyo mutuo entre compañeros?</p> <p>¿Usted considera que su superior inmediato considera su opinión?</p> <p>¿Usted piensa que su puesto es ideal para la realización de su trabajo?</p>	

2.2. Formulación de la hipótesis

Hipótesis general

Existe relación significativa entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Loreto 2022

Hipótesis específicas

Hi₁: Existe relación significativa entre el reclutamiento de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Loreto 2022

Hi₂: Existe relación significativa entre la entrevista de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Loreto 2022

Hi₃: Existe relación significativa entre la contratación de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Loreto 2022

Hi₄: Existe relación significativa entre la inducción de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Loreto 2022

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño y Tipo de la investigación

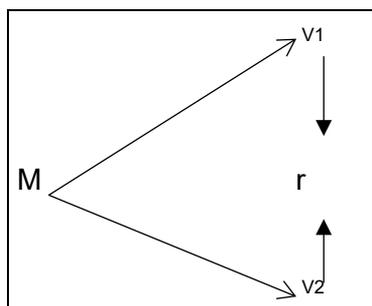
En la investigación se buscará la relación de las variables aplicando un estudio tipo cuantitativo.

“El enfoque cuantitativo “es la medición numérica y el análisis estadístico recolectando datos con la finalidad probar teorías”. (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2017)

La presente investigación analizara la relación de las variables de tipo correlacional.

Este tipo de investigación buscara observar fenómenos en su contexto natural, utilizando el diseño no experimental y también es transaccional o transversal, ya que la aplicación del modelo se realiza en un periodo establecido. (Hernandez, et al., 2017)

Esquema del estudio



Donde:

- M** = Muestra de estudio.
- V1** = Proceso de selección de personal
- V2** = Desempeño laboral
- r** = Relación entre las variables observadas

3.2. Población y muestra

La población estará conformada por los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Loreto que forman un total de 100 colaboradores.

Tamaño de muestra

La muestra sera igual a la poblacion porque es significativa.

Tipo de muestreo y procedimiento de selección de muestra

Esta investigación será censal.

Criterios de selección

❖ Criterios de inclusión

Todos los colaboradores profesionales tecnicos y auxiliares contratados con la modalidad CAS en el 2022.

❖ Criterios de exclusión

Colaboradores que no han laborado en el 2022.

3.3. Técnicas e instrumentos

Para la recolección de datos información se realizará los siguientes pasos:

- ❖ Crear nuestro instrumento de recolección de datos, el cual estará conformada por un cuestionario de ítems, relacionados a las variables con sus respectivas dimensiones e indicadores.
- ❖ Acudir a la Corte Superior de Justicia de Loreto, para solicitar la base de datos de los colaboradores.
- ❖ Luego, se explicará brevemente la importancia del estudio, el motivo y en que consiste.
- ❖ Habiendo acordado todo lo preciso, se procederá a reunir a los colaboradores que serán partícipes de la encuesta.
- ❖ La supervisión y monitoreo estará a cargo del autor de la investigación.
- ❖ Posteriormente, se procederá a repartir los cuestionarios, explicando a la vez el propósito del estudio y la forma del llenado de la misma.
- ❖ Dicha encuesta tendrá una duración de 30 minutos.
- ❖ Al finalizar se les hará firmar el consentimiento informado para mayor validez de su respuesta.

Una vez establecida la cantidad de personas que formarán parte del estudio, se establecerá la **técnica** a usar, el cual será la encuesta, la cual brindará la información necesaria y significativa acerca del proceso de selección del personal y desempeño laboral de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Loreto.

Asimismo, se utilizará un **instrumento** llamado cuestionario para obtener datos, centrados en indicadores de variables para recoger información precisa. En cuanto a la primera variable, está sujeta a 16 ítems, mientras que la segunda dispondrá de 16 preguntas relacionados con el desempeño laboral. Todos ellos, será respondidos a través de una escala Likert que ofrece tres distintas alternativas (Nunca, A veces y Siempre).

Finalmente, para garantizar la **confiabilidad** de los datos recolectados se utilizará el estadístico Alfa de Cronbach, una herramienta estadística que permite determinar la fiabilidad interior de un conjunto de ítems o preguntas. El nivel óptimo predefinido en el Alfa de Cronbach es de 0,7., esto significa que un resultado superior al nivel favorece la fiabilidad de los datos en cuestión.

3.4. Procedimientos de recolección de datos

En el procesamiento de la información adquirida a través de los instrumentos aplicados a nuestra muestra de estudio, se utilizarán diferentes programas estadísticos para lograr obtener resultados consistentes y exactos. Entre los programas se encuentran:

- El programa de Excel se usará para tabular los datos, se resumirán y presentarán en tablas y gráficos destinados a proporcionar una síntesis de la información para su evaluación posterior. Esta representación visual simplifica los resultados, logrando una verdadera facilidad de análisis. Además, permite interpretar las conclusiones resultantes de la información más eficientemente.
- En el programa SPSS v.25 se establecerá inicialmente la fiabilidad de los datos procesados a través del Alfa de Cronbach.

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

El método utilizado para la recolección de datos fue una encuesta y el instrumento utilizado fue un cuestionario. cuestionario “Una serie de preguntas sobre una o más variables a medir que deben ser consistentes con el planteamiento del problema y las hipótesis”

3.6. Aspectos éticos

La investigación se desarrollará evitando el plagio de información con absoluta y total transparencia, respetando la privacidad de los sujetos de estudio. Además, la validez académica del estudio será garantizada al citar los autores que se utilizarán para el informe según las Normas APA 7º edición. Esto contribuirá a lograr una investigación de calidad y transparencia, que involucra la colaboración y el compromiso de la institución a la hora de proporcionar los datos necesarios.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Resultados del Proceso de Selección de Personal

4.1.1. Dimensión Reclutamiento

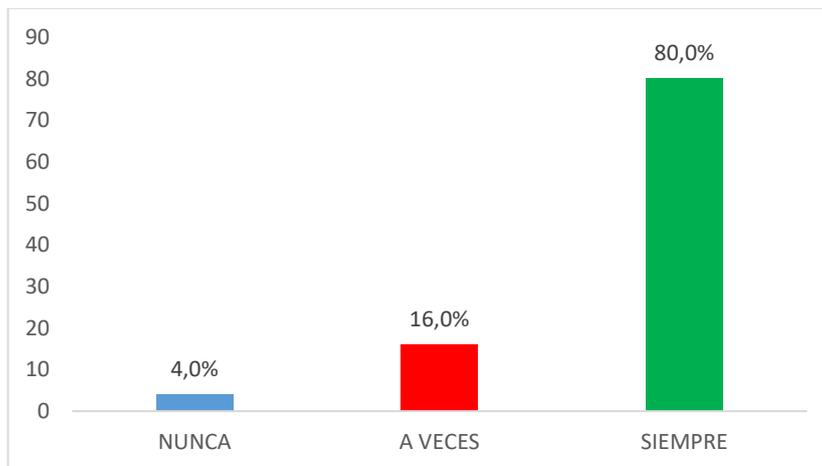
Tabla 1:

Busca candidatos internos que externos

	Frecuencia	Porcentaje válido
NUNCA	4	4,0
A VECES	16	16,0
SIEMPRE	80	80,0
Total	100	100,0

Figura 1:

Busca candidatos internos que externos



En la tabla 1 se observa que el 4 % de los colaboradores dijeron que nunca buscan candidatos internos en lugar de candidatos externos al seleccionar personal, 16% de los colaboradores dijeron que a veces buscan candidatos internos en lugar de candidatos externos al seleccionar personal, el 80% de los colaboradores dijeron que siempre buscan candidatos internos en lugar de candidatos externos al seleccionar personal.

Elegir talento interno puede reducir costos y aumentar la estabilidad, pero aprovechar el talento externo crea mayores barreras a la innovación y la

inclusión. Por tanto, la opción que elijas depende de las características y necesidades de cada organización.

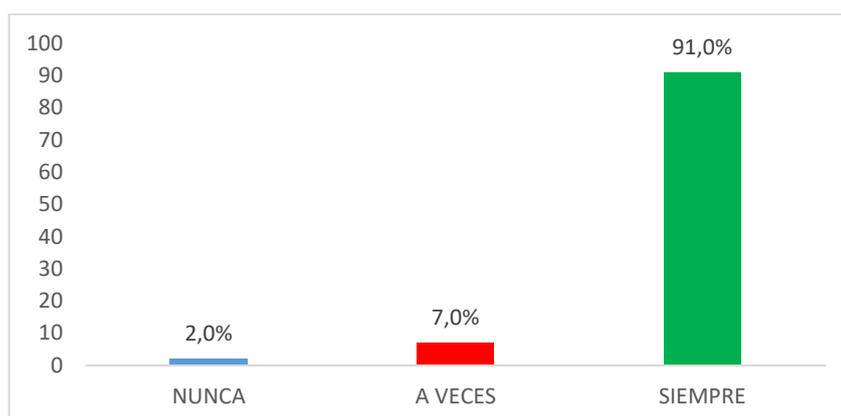
Tabla 2:

Importancia al reclutamiento

	Frecuencia	Porcentaje válido
NUNCA	2	2,0
A VECES	7	7,0
SIEMPRE	91	91,0
Total	100	100,0

Figura 2:

Importancia al reclutamiento



En la Tabla 2 se observa que el 2% que los colaboradores dicen que nunca le dieron importancia al reclutamiento de personal, el 7% manifestaron que a veces le dieron importancia al proceso de reclutamiento de selección de personal y el 91% siempre le dieron importancia al reclutamiento de personal en el proceso de selección de personal de la corte superior de justicia.

En la Corte Superior de Justicia de Loreto el proceso de reclutamiento es la forma más segura de contratar talento de calidad ya que le permite identificar la necesidad de vacantes dentro de su organización y compararlas con candidatos adecuados. Esto garantiza una contratación efectiva y un crecimiento organizacional. Esto lo convierte en un proceso fundamental en

cualquier estructura organizacional. En algún momento del crecimiento, cumplir todas las funciones de un tribunal se convierte en un proceso difícil.

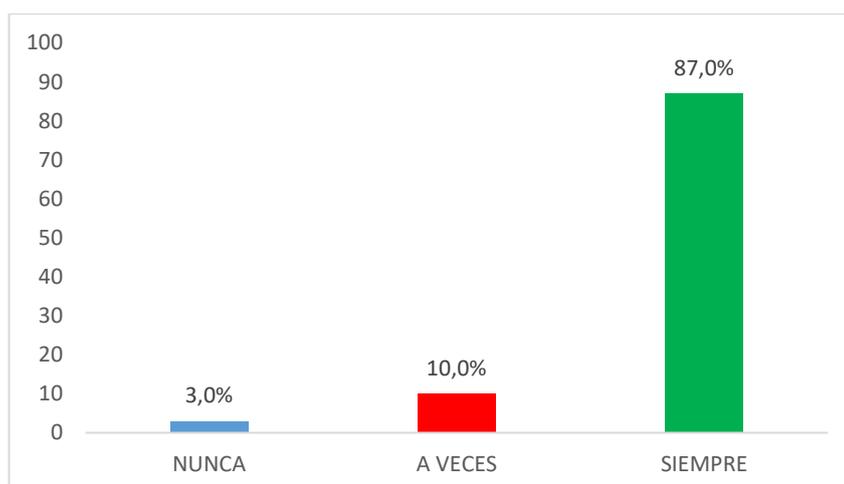
Tabla 3:

De acuerdo con la implantación del proceso de reclutamiento interno

	Frecuencia	Porcentaje válido
NUNCA	3	3,0
A VECES	10	10,0
SIEMPRE	87	87,0
Total	100	100,0

Figura 3:

De acuerdo con la implantación del proceso de reclutamiento interno



En la Tabla 3 se observa que el 3% que los colaboradores dicen que nunca están de acuerdo con la implantación del proceso de reclutamiento interno, el 10% de los colaboradores están a veces de acuerdo con la implantación del proceso de reclutamiento interno y el 87% de los colaboradores siempre están de acuerdo con la implantación del proceso de reclutamiento interno.

Esto significa que personas que ya forman parte del personal de tiempo completo de la Corte Superior de Justicia de Loreto, son utilizadas como candidatos en la búsqueda de candidatos ideales. El reclutamiento interno ocurre con mayor frecuencia cuando se toma la decisión de promover a uno o más empleados (también conocido como promoción interna). Este proceso tiene los siguientes beneficios: Ahorro de tiempo y dinero en el proceso de

reclutamiento, Motivación en los colaboradores, Mejor ajuste a la cultura institucional, Reduce los tiempos de capacitación, Menos posibilidades de fallar y Aumenta el compromiso de los trabajadores.

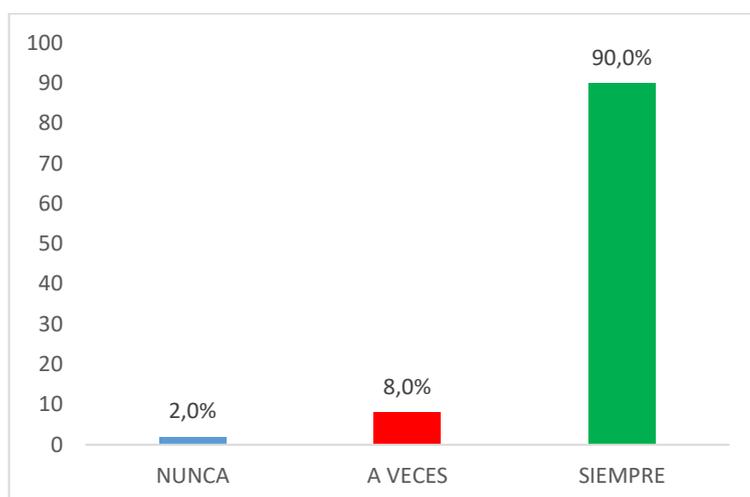
Tabla 4:

El candidato a selección cuenta con las capacidades necesarias para realizar los trabajos

	Frecuencia	Porcentaje válido
NUNCA	2	2,0
A VECES	8	8,0
SIEMPRE	90	90,0
Total	100	100,0

Figura 4:

El candidato a selección cuenta con las capacidades necesarias para realizar los trabajos



En la Tabla 4 se puede observar que el 2% de los colaboradores manifiestan que nunca los colaboradores cuentan con las capacidades necesarias para realizar los trabajos, el 8% manifiesta que a veces los colaboradores cuentan con las capacidades necesarias para realizar los trabajos y el 90% colaboradores siempre manifiestan que los colaboradores cuentan con las capacidades necesarias para realizar los trabajos.

En la Corte Superior de Justicia de Loreto, los colaboradores Eres tan bueno como las personas con las que te contratan para trabajar todos los días.

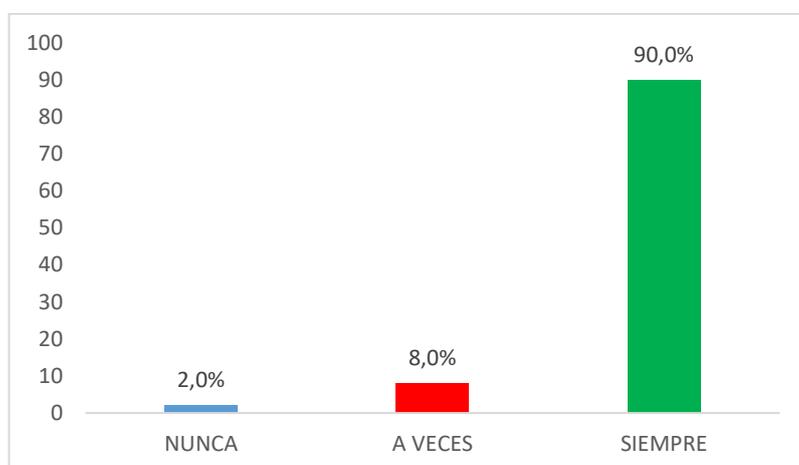
Tabla 5:

Comparación de requisitos laborales y perfiles de candidato

	Frecuencia	Porcentaje válido
NUNCA	2	2,0
A VECES	8	8,0
SIEMPRE	90	90,0
Total	100	100,0

Figura 5:

Comparación de requisitos laborales y perfiles de candidatos



En la Tabla 5 se observa que el 2 % de los colaboradores dijeron que nunca estarían de acuerdo con los requisitos laborales y el proceso de comparación del perfil del candidato, el 8% de los colaboradores dice que a veces pasan por el proceso de comparar los requisitos laborales con los perfiles de los candidatos, y el 90% de los colaboradores dice que siempre tienen que comparar los requisitos laborales con los perfiles de los candidatos. La diferencia entre un perfil de trabajo y una descripción de trabajo es que una descripción de trabajo describe las responsabilidades del puesto, mientras que un perfil de trabajo establece los estándares según los cuales se espera que se realicen las tareas.

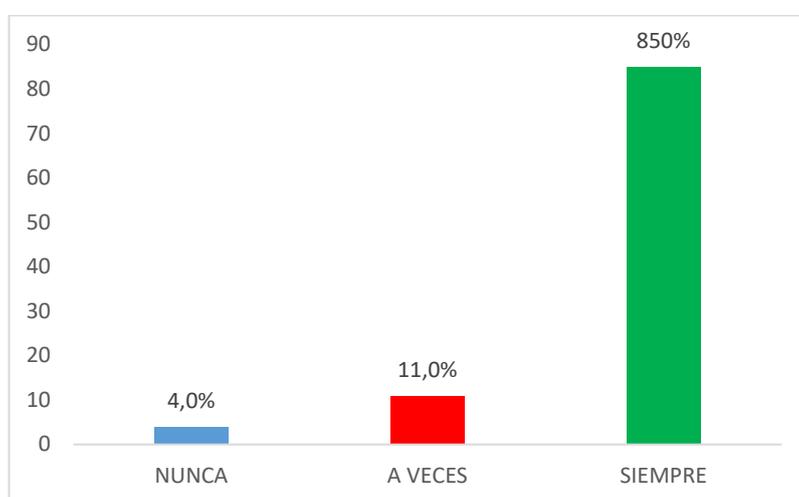
Tabla 6:

Las comparaciones se realizan considerando ventajas competitivas

	Frecuencia	Porcentaje
	a	válido
NUNCA	4	4,0
A VECES	11	11,0
SIEMPRE	85	85,0
Total	100	100,0

Figura 6:

Las comparaciones se realizan considerando ventajas competitivas



En la Tabla 6 se observa que el 4% de los colaboradores dice que nunca está de acuerdo en que el proceso de comparación se realiza considerando la ventaja competitiva de un candidato, el 11% de los colaboradores dice que el proceso de comparación. Se puede observar que los encuestados respondieron que se realiza con consideración de superioridad, el 85% de los colaboradores dice que el proceso de comparación siempre se realiza teniendo en cuenta la ventaja competitiva del candidato. La ventaja comparativa es lo que hace u ofrece a los empleados mejores que sus competidores. Cuando una institución ofrece lo mismo que otra institución, tiene la oportunidad de elegir, creando una ventaja competitiva.

4.1.2. Evaluación

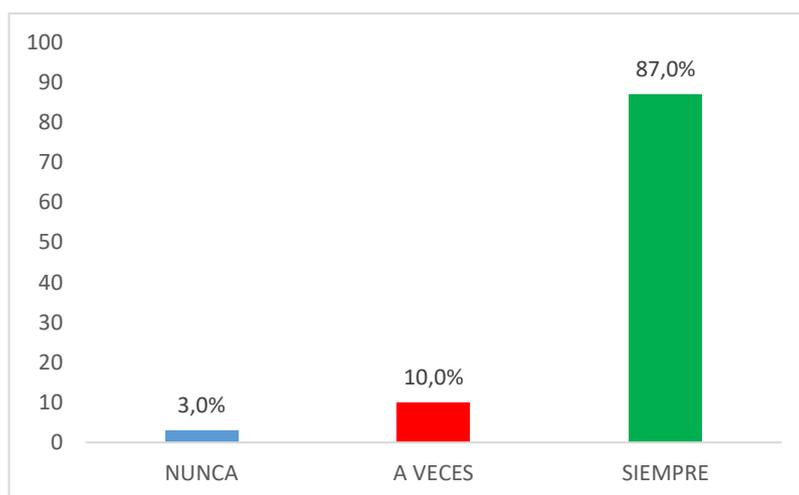
Tabla 7:

La ética personal y profesional debe ser considerada en el proceso de selección

	Frecuencia	Porcentaje válido
NUNCA	3	3,0
A VECES	10	10,0
SIEMPRE	87	87,0
Total	100	100,0

Figura 7:

La ética personal y profesional debe ser considerada en el proceso de selección



La Tabla 7 se observa que el 3% de los colaboradores dijo que la ética personal y profesional nunca debe considerarse en el proceso de selección, el 10% de los colaboradores dijo que la ética personal y profesional siempre debe considerarse en el proceso de selección y que el 87% de los colaboradores dijo que siempre la ética personal y profesional nunca debe considerarse en el proceso de selección. La ética personal está relacionada con la ética profesional en el sentido de que las personas pueden aplicar principios y valores personales al ejercer sus profesiones, lo que a su vez conduce a la ética profesional.

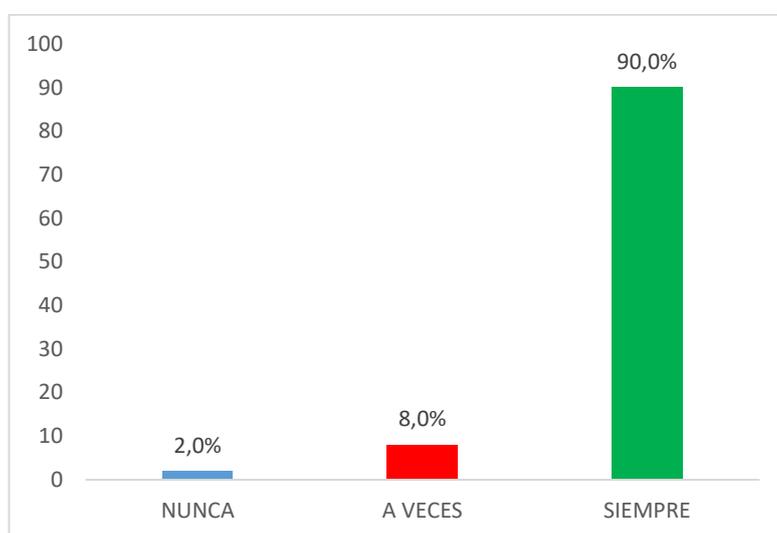
Tabla 8:

Es importante que los candidatos envíen un currículum

	Frecuencia	Porcentaje válido
NUNCA	2	2,0
A VECES	8	8,0
SIEMPRE	90	90,0
Total	100	100,0

Figura 8:

Es importante que los candidatos envíen un currículum



En la Tabla 8 se observa que el 2% de los empleados dice que a los candidatos nunca se les pide que proporcionen un currículum, el 8% de los empleados dicen que a veces se les pide que proporcionen un currículum y el 90% de los empleados dice que los candidatos siempre piden un currículum. El propósito de su currículum es captar la atención del gerente de contratación y dar una primera impresión que lo convenza de que el currículum adjunto a esta carta es el currículum ideal para el puesto. Un currículum le dice al empleador lo que ha logrado un candidato, y una carta de presentación detalla quién es el candidato y cómo encaja en la dinámica de la organización o grupo al que desea unirse.

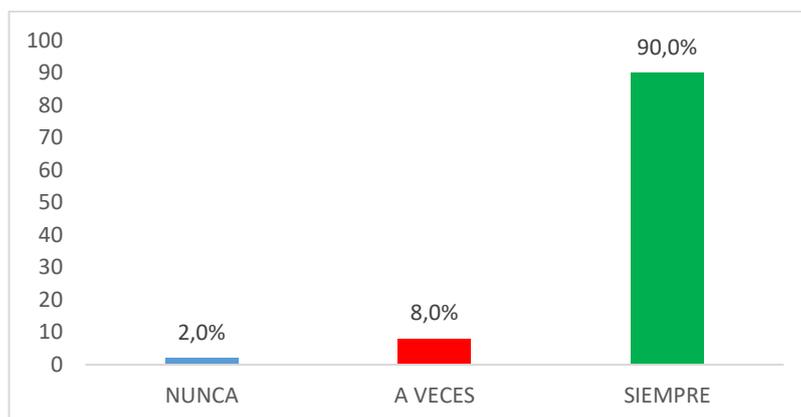
Tabla 9:

Evalúa el nivel de conocimientos generales y técnicos del candidato requeridos para el puesto.

	Frecuencia	Porcentaje válido
NUNCA	2	2,0
A VECES	8	8,0
SIEMPRE	90	90,0
Total	100	100,0

Figura 9:

Evalúa el nivel de conocimientos generales y técnicos del candidato requeridos para el puesto.



La Tabla 9 se observa que el 2% de los colaboradores dice que nunca se califica el nivel de conocimientos generales y técnicos de los candidatos requeridos para el puesto, que el 8% de los colaboradores dice que a veces se califica el nivel de conocimientos generales y técnicos de los candidatos requeridos para el puesto y el 90% de los empleados dice que siempre lo hacen. Evaluar el nivel de conocimientos generales y técnicos del candidato. Se necesitan candidatos para cubrir el puesto. Como sugiere el nombre, las pruebas de conocimientos miden el nivel del encuestado en el tema o campo requerido para cubrir el puesto vacante. Las pruebas objetivas son herramientas de medición que están cuidadosamente diseñadas para evaluar conocimientos, habilidades, capacidades, logros, talentos. Las pruebas técnicas constan de una serie de preguntas específicas que se administran

como parte del proceso de selección. Estos también se utilizan para medir el conocimiento disponible para el trabajo.

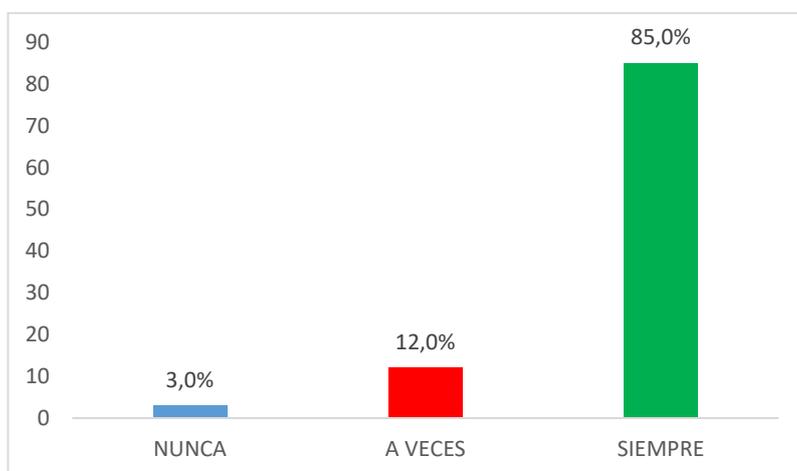
Tabla 10:

Se requieren pruebas psicológicas para determinar el comportamiento, las habilidades y la actitud del candidato

	Frecuencia	Porcentaje válido
NUNCA	3	3,0
A VECES	12	12,0
SIEMPRE	85	85,0
Total	100	100,0

Figura 10:

Se requieren pruebas psicológicas para determinar el comportamiento, las habilidades y la actitud del candidato



La Tabla 10 se observa que el 3% de los colaboradores dicen que nunca se necesitan pruebas psicológicas para determinar el comportamiento, las habilidades y la actitud del candidato, el 12% de los colaboradores dice que a veces que nunca se necesitan pruebas psicológicas para determinar el comportamiento, las habilidades y la actitud del candidato y el 85% de los colaboradores dicen que siempre se necesitan pruebas psicológicas para determinar el comportamiento, las habilidades y la actitud del candidato. Las pruebas psicométricas de personalidad o pruebas proyectivas evalúan la interpretación de las situaciones por parte de los solicitantes, así como otros

aspectos personales como la adaptabilidad, los conflictos interpersonales e internos y las habilidades sociales. La implementación general puede ser concretada por el departamento de recursos humanos en un período de tiempo muy corto. Sin embargo, recomendamos que su jefe de departamento directo especifique la implementación específica. Esto facilitará futuras interacciones de trabajo en equipo.

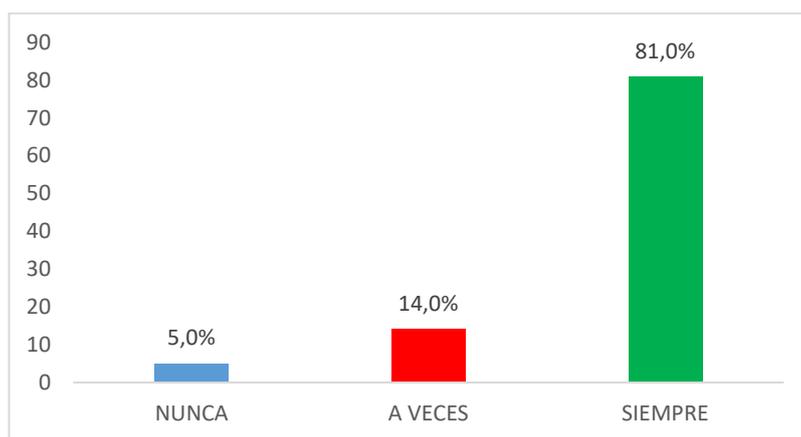
Tabla 11:

Implementa un método de simulación que complementa la evaluación con entrevistas y pruebas psicológicas

	Frecuencia	Porcentaje válido
NUNCA	5	5,0
A VECES	14	14,0
SIEMPRE	81	81,0
Total	100	100,0

Figura 11:

Implementa un método de simulación que complementa la evaluación con entrevistas y pruebas psicológicas



En la Tabla 11 se observa que el 5% de los colaboradores dice que nunca se implementa un método de simulación que complementa la evaluación con entrevistas y pruebas psicológicas, el 14% de los colaboradores dice que a veces implementa un método de simulación que complementa la evaluación

con entrevistas y pruebas psicológicas y el 81% de los colaboradores dice que implementa un método de simulación que complementa la evaluación con entrevistas y pruebas psicológicas.

Las técnicas de simulación tienen como objetivo predecir resultados. Sus orígenes se observan mediante la implementación de simulaciones utilizando técnicas estocásticas, estadísticas y de análisis numérico. Estos se han extendido a los rangos de números enteros y reales para incluir sistemas reales. Las técnicas de simulación se refieren a técnicas que colocan a los candidatos en situaciones falsas. Queremos saber cómo se comporta ante desafíos y conflictos específicos que puedan surgir en el desempeño del puesto que solicita.

Una simulación o prueba situacional es una prueba relativamente gratuita diseñada para colocar a un candidato en un entorno similar a aquel en el que se le pedirá que ocupe el puesto, para ver si puede desempeñarse bien allí.

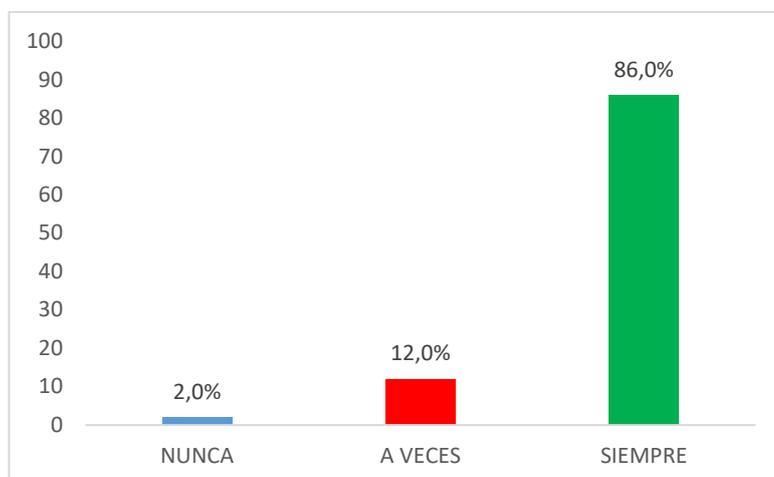
Tabla 12:

La entrevista es la herramienta más importante en el proceso de selección

	Frecuencia	Porcentaje válido
NUNCA	2	2,0
A VECES	12	12,0
SIEMPRE	86	86,0
Total	100	100,0

Figura 12:

La entrevista es la herramienta más importante en el proceso de selección



En la Tabla 12, se observa que el 2% de los colaboradores dijo que nunca la entrevista fue la herramienta más importante en el proceso de selección, el 12% de los colaboradores dijo que a veces la entrevista fue la herramienta más importante en el proceso de selección. El 86% de los colaboradores dice que siempre la entrevista fue la herramienta más importante en el proceso de selección. La entrevista de selección de personal es la fase central del proceso de selección. Se trata de una conversación personal entre el candidato y el entrevistador para profundizar en las calificaciones del candidato.

Las entrevistas son una de las herramientas más importantes en la selección de personal. Es una entrevista personal entre el entrevistador y el encuestado.

4.1.3. Contrato

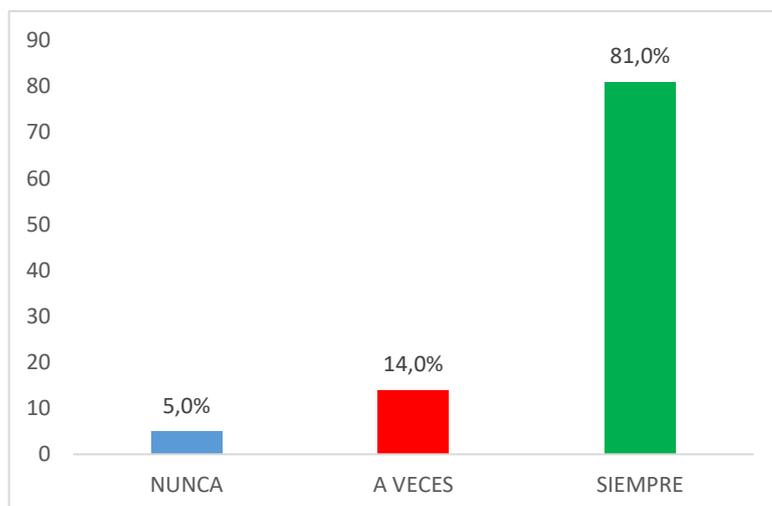
Tabla 13:

El contrato que firmó cubrió sus expectativas

	Frecuencia	Porcentaje válido
NUNCA	5	5,0
A VECES	14	14,0
SIEMPRE	81	81,0
Total	100	100,0

Figura 13:

El contrato que firmó cubrió sus expectativas



En la Tabla 13 se observa que el 5% de los colaboradores manifiesta que nunca el contrato que firmó cubrió sus expectativas, el 14% considera que el contrato que firmó cubrió sus expectativas y el 81% manifiesta que siempre el contrato que firmó cubrió sus expectativas

No es lo mismo el objeto del contrato que el objeto de la obligación. Un contrato es una fuente de obligaciones. El objeto del contrato es el procedimiento jurídico considerado que las partes desean realizar con el fin de establecer, modificar, ceder o terminar la relación.

Un contrato firmado digitalmente tiene la misma validez que un contrato escrito a mano, siempre que se cumplan los requisitos para la validez del contrato establecidos. Un contrato es una promesa o acuerdo legalmente vinculante entre dos o más personas. Lea el contrato completo, incluida la letra pequeña, antes de firmar. Si no cumple con su parte del acuerdo después de firmarlo, la otra parte puede presentar una demanda en su contra. El salario es un pago monetario fijo y obligatorio, pagado en períodos iguales, especificado en el contrato, que recibe un empleado durante la jornada laboral normal por la prestación de servicios.

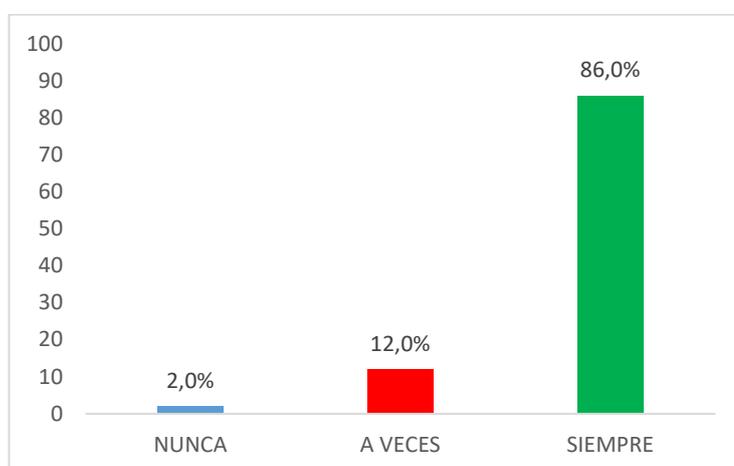
Tabla 14:

Su sueldo está acorde a la actividad que realiza

	Frecuencia	Porcentaje válido
NUNCA	2	2,0
A VECES	12	12,0
SIEMPRE	86	86,0
Total	100	100,0

Figura 14:

Su sueldo está acorde a la actividad que realiza



En la Tabla 14 se observa que el 2% de los colaboradores manifiesta que nunca el sueldo nunca está acorde a la actividad que realiza, el 12% de los colaboradores manifiesta que a veces el sueldo está acorde a la actividad que realiza y el 86% de los colaboradores manifiesta que a siempre el sueldo está acorde a la actividad que realiza dentro del salario hay que distinguir entre el salario total, es decir, todas las cantidades que percibe el empleado. y salario neto, que es el salario que recibe un empleado después de deducir los impuestos. Por tanto, el salario neto siempre es inferior al salario bruto. Es la compensación total en efectivo o especie que debe pagarse a todos los empleados (incluidos los teletrabajadores) por el trabajo realizado durante el período contable, ya sea que se les pague o no en base a jornada laboral.

4.1.4. Inducción

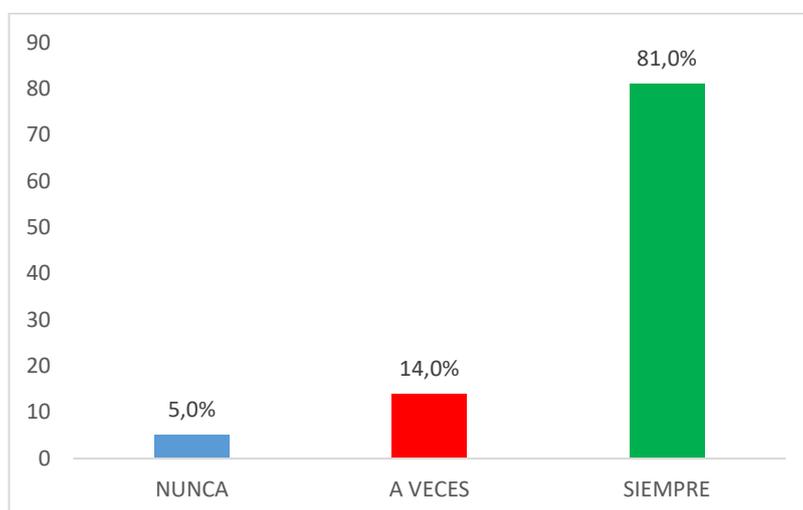
Tabla 15:

Es importante recibir referencias a nivel institucional

	Frecuencia	Porcentaje válido
NUNCA	5	5,0
A VECES	14	14,0
SIEMPRE	81	81,0
Total	100	100,0

Figura 15:

Es importante recibir referencias a nivel institucional



En la Tabla 15 se observa que el 5% de los colaboradores dice que nunca es importante recibir una recomendación a nivel institucional, el 13% de los colaboradores dice que a veces es importante recibir una recomendación a nivel institucional. El 81% de los colaboradores dice siempre es importante recibir una recomendación a nivel institucional. Estos facilitan el aprendizaje de las funciones y los procesos de personalización a realizar. Los errores se reducen o evitan porque los nuevos miembros del equipo reciben toda la información necesaria.

El proceso de inducción de RR.HH. permite a los empleados integrarse fácilmente en sus nuevos puestos de trabajo. El objetivo es que los empleados

se acostumbren lo más rápido posible a su nuevo entorno laboral. La implementación general puede ser concretada por el departamento de recursos humanos en un período de tiempo muy corto. Sin embargo, recomendamos que la implementación específica la especifique el jefe de departamento directo. Esto facilitará futuras interacciones de trabajo en equipo.

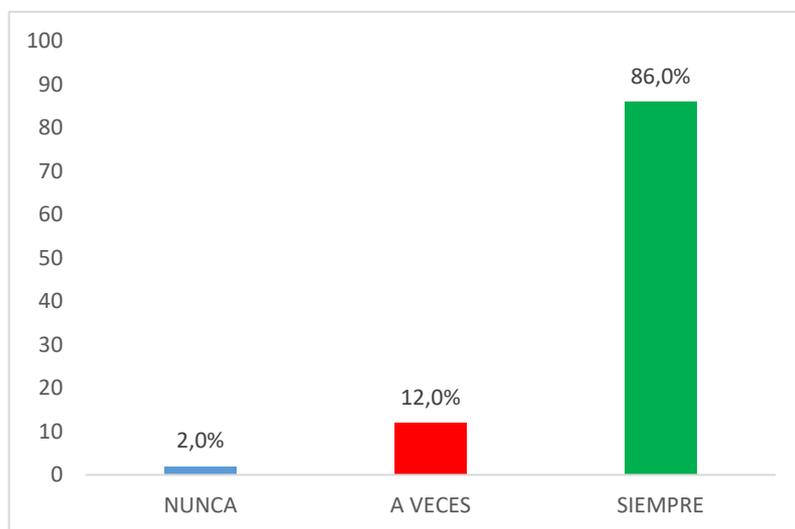
Tabla 16:

Es importante recibir inducción en el puesto de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje válido
NUNCA	2	2,0
A VECES	12	12,0
SIEMPRE	86	86,0
Total	100	100,0

Figura 16:

Es importante recibir inducción en el puesto de trabajo



En la Tabla 16 se observa que el 2% de los colaboradores dice que nunca es importante recibir inducción en el puesto de trabajo, el 12% de los colaboradores manifiesta que a veces es importante recibir inducción en el

puesto de trabajo y el 86% manifiesta que siempre es importante recibir inducción en el puesto de trabajo.

Esta etapa suele estar dirigida por el gerente del puesto, quien los presenta a sus supervisores inmediatos, colegas y figuras clave de diversas áreas de la Corte Superior de Justicia de Loreto.

4.2. Resultados del Desempeño Laboral

4.2.1. Eficiencia

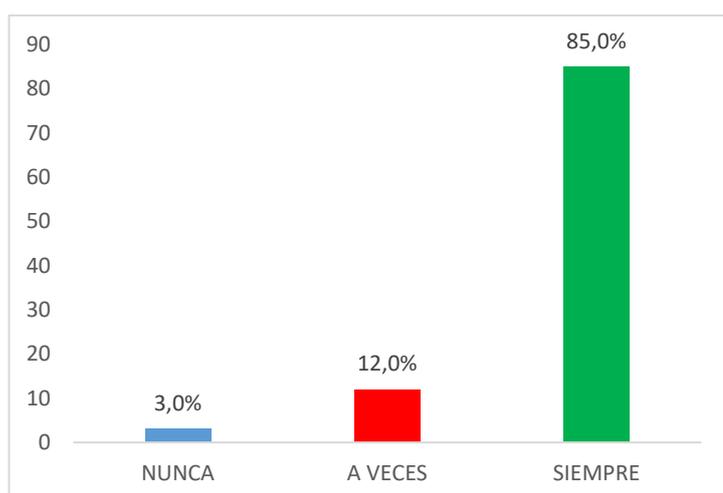
Tabla 17:

Importante conceptualizar los objetivos que debe alcanzar la institución

	Frecuencia	Porcentaje válido
NUNCA	3	3,0
A VECES	12	12,0
SIEMPRE	85	85,0
Total	100	100,0

Figura 17:

Importante conceptualizar los objetivos que debe alcanzar la institución



En la Tabla 17 se observa que el 3% de los colaboradores manifiesta que nunca le dan importancia la conceptualización de los objetivos que deben alcanzar la institución, el 12% manifiestan que a veces los colaboradores le dan importancia la conceptualización de los objetivos que deben alcanzar la

institución y el 85% de los colaboradores manifiestan que siempre le dan importancia la conceptualización de los objetivos que deben alcanzar la Corte Superior de Justicia de Loreto

Para conceptualizar su propósito, debe considerar lo siguiente: Primero, necesitamos definir qué son los objetivos institucionales e indicar que son objetivos que se logran dentro de una organización o proyecto mediante la realización de acciones específicas. En otras palabras, una meta es una meta específica que se desea alcanzar mediante una planificación anticipada.

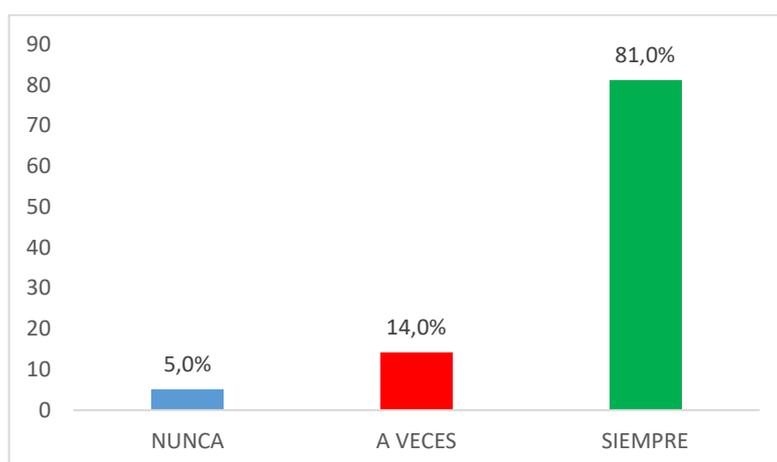
Tabla 18:

Considera los recursos con los que cuenta la institución para realizar las tareas.

	Frecuencia	Porcentaje válido
NUNCA	5	5,0
A VECES	14	14,0
SIEMPRE	81	81,0
Total	100	100,0

Figura 18:

Considera los recursos con los que cuenta la institución para realizar las tareas.



En la Tabla 18 se observa que el 5% de los colaboradores dice que nunca se considera los recursos con los que cuenta la institución para realizar las tareas, el 14% de los colaboradores indicó que a veces se considera los

recursos con los que cuenta la institución para realizar las tareas y el 81% de los empleados dice que siempre se considere los recursos con los que cuenta la institución para realizar las tareas.

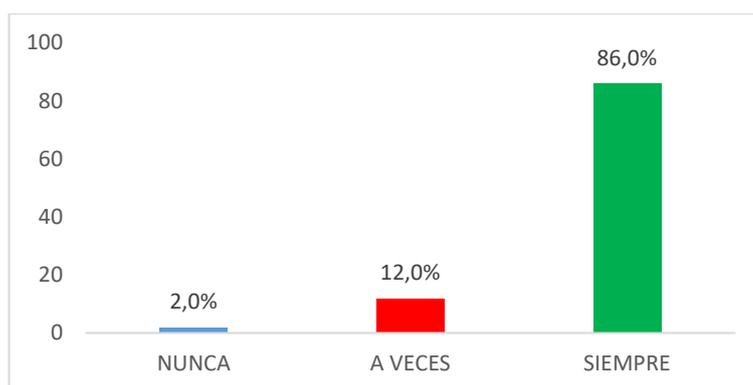
Tabla 19:

Es importante lograr los objetivos de la institución

	Frecuencia	Porcentaje válido
NUNCA	2	2,0
A VECES	12	12,0
SIEMPRE	86	86,0
Total	100	100,0

Figura 19:

Es importante lograr los objetivos de la institución



En la Tabla 19 se observa que el 2% de los colaboradores cree que nunca es importante lograr los objetivos de la institución, el 12% indica que los colaboradores indica que a veces es importante lograr los objetivos, el 86% de los colaboradores cree que siempre es importante lograr los objetivos de la institución.

Las metas lo ayudan a medir y prestar atención a su progreso gradual hacia sus metas. Las metas establecen lo que un programa pretende lograr, pero no indican cómo lo logrará. Hay varios pasos concretos para lograrlo a través de un plan de acción. Los objetivos son importantes para la gestión exitosa de una institución. Le ayuda a desarrollar estrategias que permitirán su motivación y desempeño para lograr estos objetivos. Las metas influyen en el

comportamiento y el desempeño ocupacional, pero también movilizan la energía necesaria para un mayor esfuerzo. Las metas estratégicas de una organización describen los resultados que la organización desea lograr dentro de un período de tiempo determinado y hacia dónde dirigir sus esfuerzos y recursos hacia esas metas.

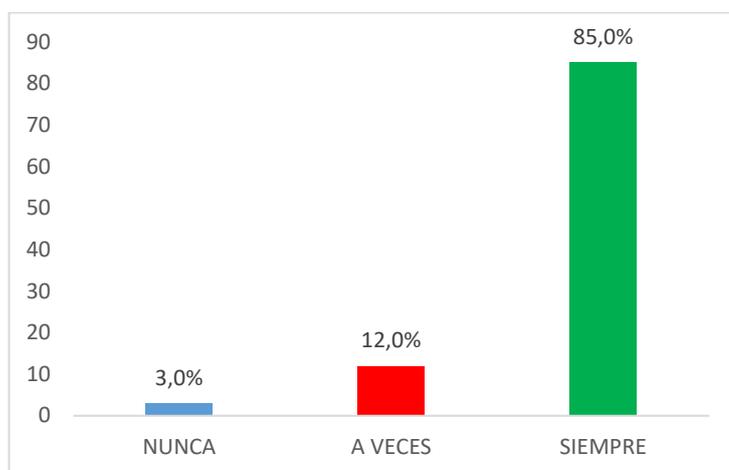
Tabla 20:

Está dispuesto a ayudar a los demás

	Frecuencia	Porcentaje válido
NUNCA	3	3,0
A VECES	12	12,0
SIEMPRE	85	85,0
Total	100	100,0

Figura 20:

Está dispuesto a ayudar a los demás



En la Tabla 20 se observa que el 3% de los colaboradores manifiestan que nunca están dispuestos a ayudar a los demás, el 12% de los colaboradores a veces están dispuestos a ayudar a los demás y el 85% manifiestan que siempre están dispuestos a ayudar a los demás.

Ayudar a los demás es una de las características que nos hace humanos, ese sentimiento de querer hacer algo bueno por los demás, apoyar a colaboradores de nuestras áreas y de las distintas áreas con el trabajo

recargado que tiene con sus deberes o incluso aconsejar a tus compañeros son formas de ayudar.

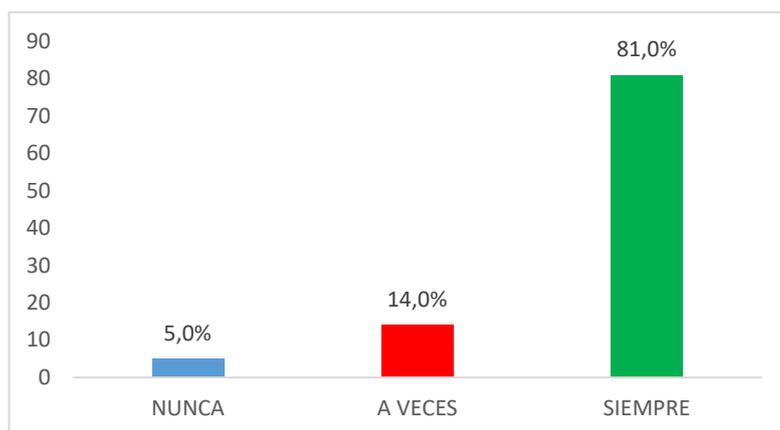
Tabla 21:

Sus respuestas son rápidas y concretas

	Frecuencia	Porcentaje válido
NUNCA	5	5,0
A VECES	14	14,0
SIEMPRE	81	81,0
Total	100	100,0

Figura 21:

Sus respuestas son rápidas y concretas



En la Tabla 21 se observa que el 5% de los colaboradores manifiestan que nunca las respuestas son rápidas y concretas, el 14% de los colaboradores manifiestan que a veces las respuestas son rápidas y concretas y el 81% de los colaboradores manifiestan que siempre las respuestas son rápidas y concretas. Las respuestas rápidas les permiten a la Corte Superior de Justicia Loreto responder rápida y fácilmente a mensajes directos seleccionando de una lista de opciones o solicitando un texto específico.

La capacidad de respuesta en el servicio al usuario significa brindar la respuesta correcta en el momento adecuado. Evaluar el comportamiento del

usuario. Recuerda que una característica destacable es que todo el mundo quiere recibir el servicio lo antes posible.

4.2.2. Eficiencia

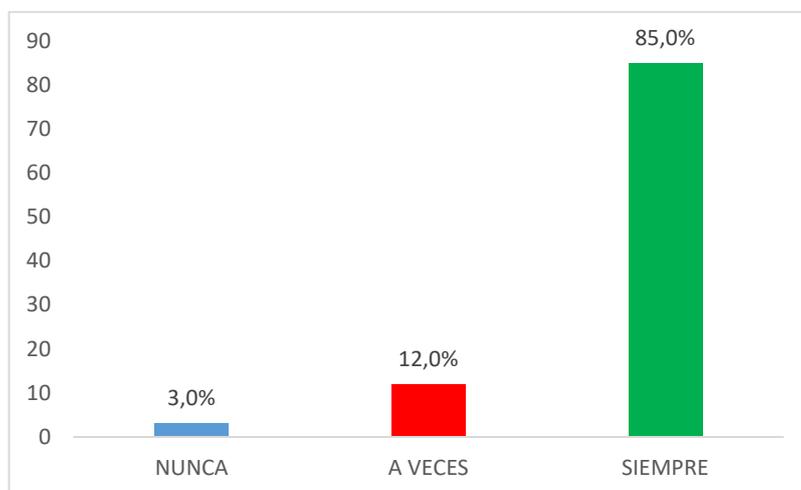
Tabla 22:

La misión y visión de la institución están relacionadas con los valores y creencias de la institución

	Frecuencia	Porcentaje válido
NUNCA	3	3,0
A VECES	12	12,0
SIEMPRE	85	85,0
Total	100	100,0

Figura 22:

La misión y visión de la institución están relacionadas con los valores y creencias de la institución



En la tabla 22 se observa que el 3% de los colaboradores nunca cree que la misión o visión de su organización esté relacionada con sus valores y creencias, el 12% de los colaboradores a veces cree que la misión o visión de su organización esté relacionada con sus valores. El 85% de los colaboradores dice que siempre la misión y visión de su institución están relacionadas con los valores y creencias de la institución.

La misión describe el propósito de la Corte Superior de Justicia de Loreto y cómo busca servir a la sociedad, la visión describe los objetivos a largo plazo de la Corte superior de Justicia de Loreto y los valores describen los principios y creencias que guían la cultura y las acciones de la institución.

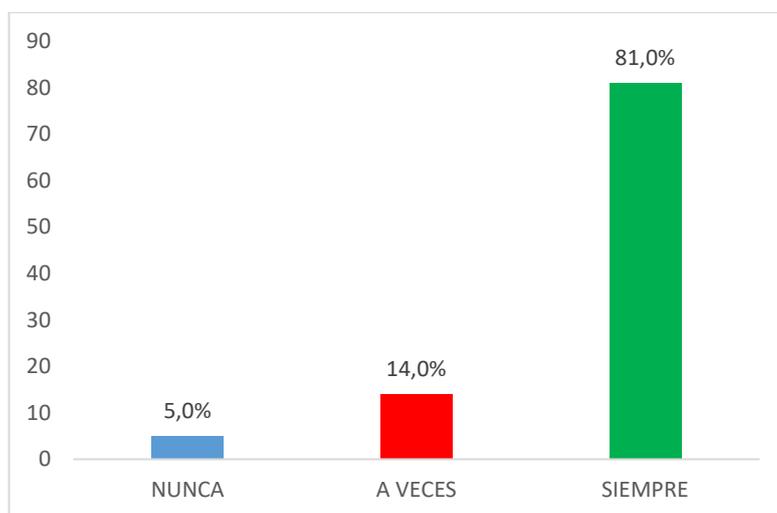
Tabla 23:

Con qué frecuencia se realizan actividades y reuniones para discutir ideas e intereses

	Frecuencia	Porcentaje válido
NUNCA	5	5,0
A VECES	14	14,0
SIEMPRE	81	81,0
Total	100	100,0

Figura 23:

Con qué frecuencia se realizan actividades y reuniones para discutir ideas e intereses



En la tabla 23 se observa que el 5% de los colaboradores dice que nunca se realizan actividades o reuniones con el propósito de discutir ideas o intereses, el 14% de los colaboradores dicen que a veces se realizan actividades y reuniones para discutir ideas e intereses y el 81% de los colaboradores dice que siempre se realizan actividades y reuniones para discutir ideas e intereses.

Los juicios en la Corte de Loreto se llevan a cabo básicamente para facilitar la comunicación entre varias personas, presentar y comparar las ideas de cada uno, llegar a un acuerdo, formular una conclusión y tomar una decisión. Cuando usamos la palabra "propósito", generalmente nos referimos al significado o intención de realizar un trabajo, el propósito por el cual actuamos, ya sea trabajo, estudio, nuevos hábitos o la vida misma. Un propósito generalmente se define como la intención de hacer o no hacer algo, o una meta o cosa a lograr. En este caso, se trata de definir e identificar qué quieres ser en la vida (a nivel profesional) y con qué estás comprometido.

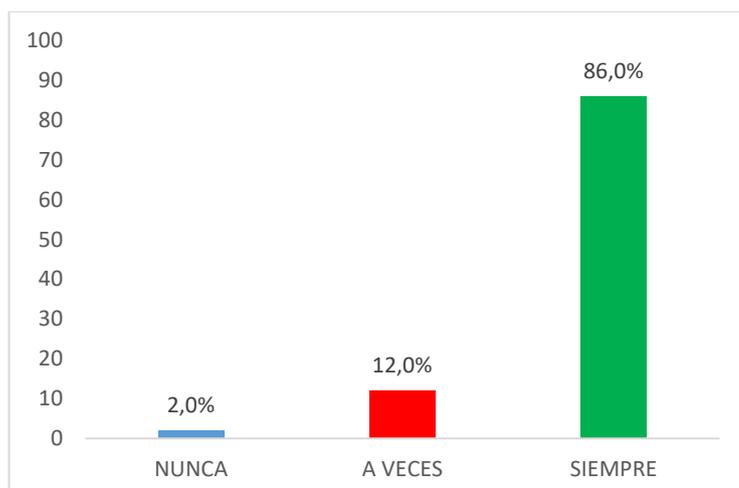
Tabla 24:

Conoces las tareas que tienes que realizar en el trabajo

	Frecuencia	Porcentaje válido
NUNCA	2	2,0
A VECES	12	12,0
SIEMPRE	86	86,0
Total	100	100,0

Figura 24:

Conoces las tareas que tienes que realizar en el trabajo



En la Tabla 24 se observa que el 2 % de los colaboradores dice que nunca sabe qué tareas tienen que realizar en el trabajo, el 12 % de los colaboradores

dice que a veces conoce las tareas, el 86% de los colaboradores dice que siempre sabe qué tareas deben realizar en el trabajo.

Esto suele aplicarse a unidades de actividad dentro de una situación laboral. Puede ser encomendado o impuesto a particulares, o puede realizarse basándose en la voluntad voluntaria del individuo.

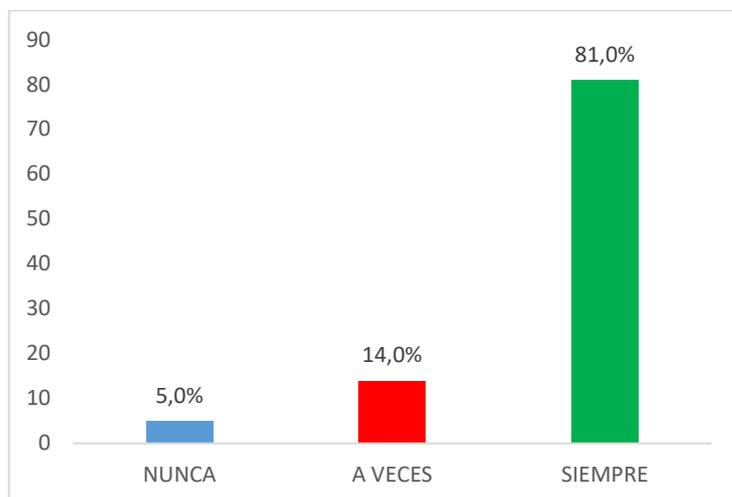
Tabla 25:

La utilización de recursos internos mejora el desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje válido
NUNCA	5	5,0
A VECES	14	14,0
SIEMPRE	81	81,0
Total	100	100,0

Figura 25:

La utilización de recursos internos mejora el desempeño laboral



En la Tabla 25 se observa que el 5% de los colaboradores dice que nunca la utilización de recursos internos mejora el desempeño laboral, el 14% de los colaboradores dice que a veces la utilización de recursos internos mejora el desempeño laboral y el 81% de los colaboradores dice que siempre.

La utilización de recursos internos mejora el desempeño laboral.

La asignación de recursos en la Corte Superior de Justicia de Loreto incluye todos los elementos necesarios para llevar a cabo las operaciones del día a día y alcanzar los objetivos establecidos. Pueden ser máquinas, programas de computadora, dinero o personas. El uso sostenible de los recursos económicos se basa en mantener el progreso socioeconómico de las personas. Se necesitan cambios estructurales y tecnológicos en todo el mundo para lograr un cambio real en los próximos años. El uso racional de los recursos económicos requiere que se tomen medidas para proteger el personal y la infraestructura de la Corte Superior de Justicia de Loreto. Es necesario proponer medidas para el uso eficiente y racional de los recursos económicos. El énfasis está tanto en la producción como en el consumo.

4.2.3. Motivación laboral

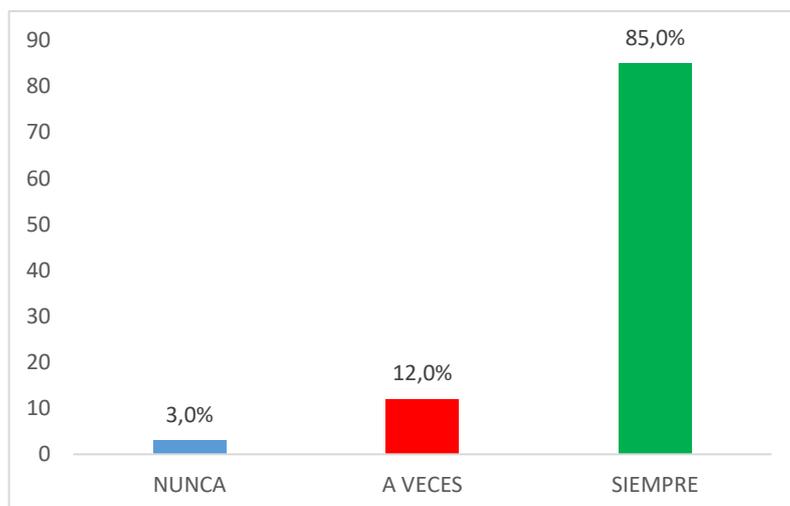
Tabla 26:

Tiene una buena relación con sus compañeros y con su jefe inmediato

	Frecuencia	Porcentaje válido
NUNCA	3	3,0
A VECES	12	12,0
SIEMPRE	85	85,0
Total	100	100,0

Figura 26:

Tiene una buena relación con sus compañeros y con su jefe inmediato



En la tabla 26 se observa que el 3% de los colaboradores manifiesta que nunca tienen una buena relación con sus compañeros y con el jefe inmediato, el 12% de los colaboradores manifiesta que a veces tienen una buena relación con sus compañeros y con el jefe inmediato y el 85% de los colaboradores manifiestan que siempre tienen una buena relación con sus compañeros y con el jefe inmediato

Puede haber sinergia entre supervisores y empleados, donde ambos pueden contribuir mutuamente. Y eso es bueno. Aunque el jefe tiene más experiencia, el empleado aporta un nuevo enfoque y una motivación extra. Honestidad y transparencia.

Esta tabla refleja la idea de que contamos con ayuda de nuestros superiores que nos permiten crecer profesionalmente. “Te ayudará a posicionarte de manera efectiva y a contar con el apoyo que necesitas”.

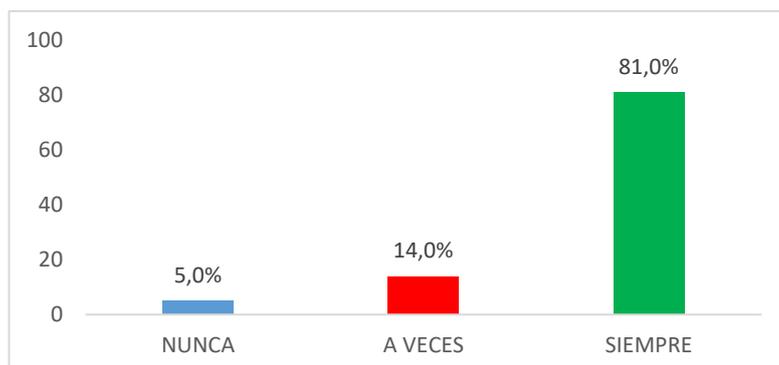
Tabla 27:

El reconocimiento laboral es importante

	Frecuencia	Porcentaje válido
NUNCA	5	5,0
A VECES	14	14,0
SIEMPRE	81	81,0
Total	100	100,0

Figura 27:

El reconocimiento laboral es importante



En la Tabla 27 se observa que el 5% de los colaboradores manifiesta que nunca el reconocimiento laboral es importante, el 14% de los colaboradores manifiestan que a veces el reconocimiento laboral es importante y el 81% de los colaboradores manifiestan que siempre el reconocimiento laboral es importante.

El reconocimiento a la labor de los profesionales y empleados es una de las principales fuentes de satisfacción personal y profesional de las personas. Este ejercicio promueve la satisfacción y la felicidad de los empleados y los motiva hacia un objetivo común de lograr el éxito organizacional. Las personas que se sienten aceptadas tienen mayor confianza en sí mismas, están más dispuestas a colaborar con los demás y son más capaces de adaptarse al cambio.

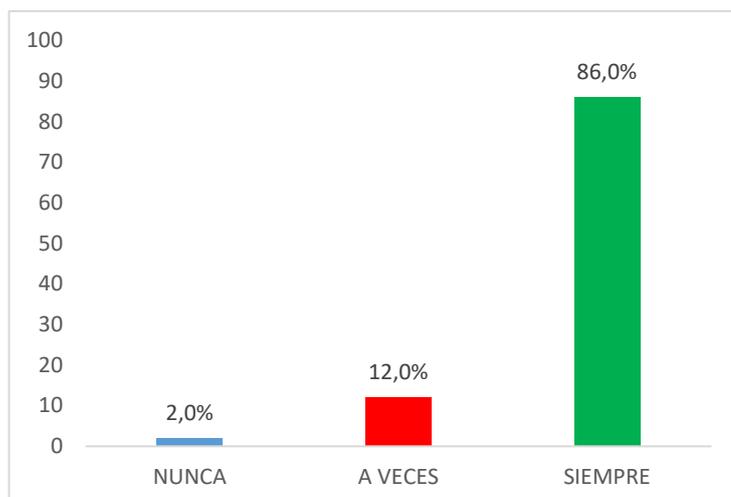
Tabla 28:

La capacitación al personal es importante

	Frecuencia	Porcentaje válido
NUNCA	2	2,0
A VECES	12	12,0
SIEMPRE	86	86,0
Total	100	100,0

Figura 28:

La capacitación al personal es importante



En la Tabla 28 se observa que 2% de los colaboradores manifiestan que nunca la capacitación del personal es importante, el 12% de los colaboradores manifiestan que a veces la capacitación al personal es importante y el 86% de los colaboradores de la Cortes Superior de Justicia de Loreto manifiesta que siempre la capacitación del personal es importante.

La falta de capacitación especializada conduce a una disminución de la productividad porque los empleados no tienen todas las habilidades y herramientas que necesitan para completar sus tareas de manera efectiva. Esto da como resultado retrasos que afectan el rendimiento general de las instalaciones. Se concluyó que la capacitación tiene un impacto directo en la calidad a través del desarrollo de conocimientos, habilidades y habilidades y contribuye al desarrollo de un sistema de calidad dentro de una organización.

En este sentido, la formación es de gran importancia para cualquier empresa, ya que juega un papel muy importante a la hora de motivar a los empleados y puede repercutir positivamente en la eficiencia y la productividad.

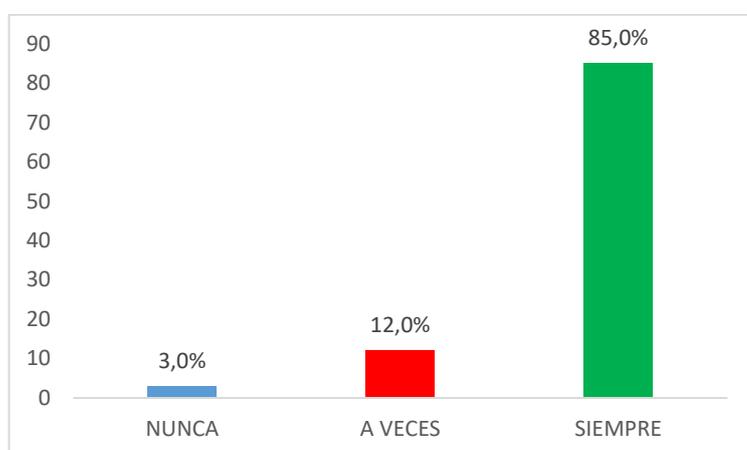
Tabla 29:

La institución fomenta el trabajo en equipo

	Frecuencia	Porcentaje válido
NUNCA	3	3,0
A VECES	12	12,0
SIEMPRE	85	85,0
Total	100	100,0

Figura 29:

La institución fomenta el trabajo en equipo



En la Tabla 29 se observa que el 3% de los colaboradores manifiestan que nunca la institución fomenta el trabajo en equipo, el 12% manifiesta que a veces la institución fomenta el trabajo en equipo y 85% de los trabajadores manifiesta que siempre los trabajadores fomentan el trabajo en equipo.

El trabajo en equipo es la capacidad de participar activamente en la consecución de objetivos comunes y de subordinar los intereses individuales a los objetivos del equipo.

Un equipo de empleados, como una organización, está formado por un número limitado de personas que realizan el mismo o diferentes trabajos.

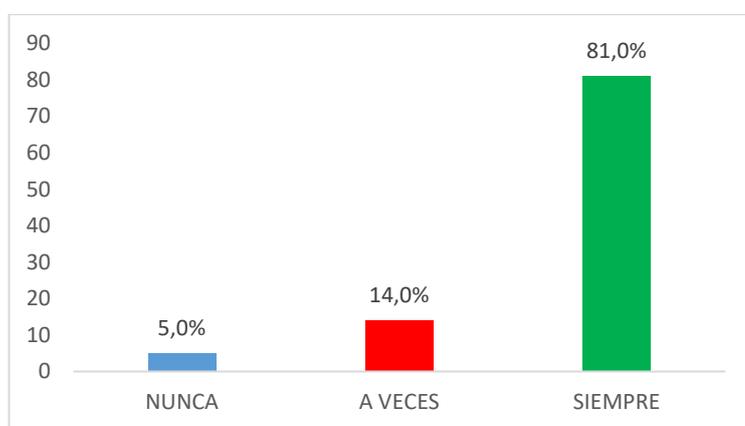
Tabla 30:

Hay apoyo mutuo entre compañeros

	Frecuencia	Porcentaje
	a	válido
NUNCA	5	5,0
A VECES	14	14,0
SIEMPRE	81	81,0
Total	100	100,0

Figura 30:

Hay apoyo mutuo entre compañeros



En la Tabla 30 se observa que el 5% de los colaboradores dice que no hay apoyo mutuo entre compañeros de trabajo, el 14% de los colaboradores dice que a veces hay apoyo mutuo entre compañeros de trabajo y el 81% de los colaboradores dice que siempre hay apoyo mutuo.

El apoyo social se refiere a la cantidad de recursos humanos y materiales externos de los que dispone una persona para afrontar problemas específicos y mejorar su bienestar. Apoyo esto porque proporciona los recursos emocionales y prácticos que las personas necesitan. El amor, el apoyo, la información y el compañerismo de amigos y familiares pueden tener un efecto protector y beneficioso.

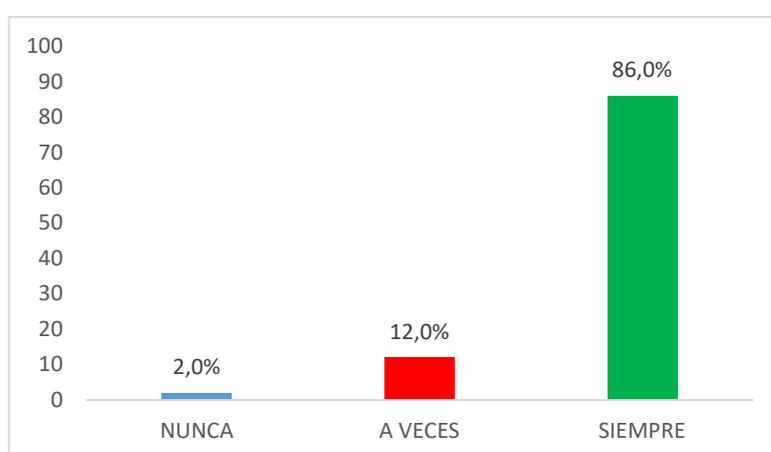
Tabla 31:

Su superior inmediato considera su opinión

	Frecuencia	Porcentaje válido
NUNCA	2	2,0
A VECES	12	12,0
SIEMPRE	86	86,0
Total	100	100,0

Figura 31:

Su superior inmediato considera su opinión



En la Tabla 31 se observa que el 2% de los colaboradores dice que su jefe nunca toma en cuenta sus opiniones, el 12% de los colaboradores dice que a veces su jefe directo toma en cuenta sus opiniones y el 86% de los colaboradores dice que su jefe siempre toma en cuenta sus opiniones.

Puede haber sinergia entre supervisores y empleados, donde ambos pueden contribuir mutuamente.

Aunque el jefe tiene más experiencia, el empleado aporta un nuevo enfoque y una motivación extra. Las relaciones laborales entre empleados y empleadores se basan en acuerdos básicos celebrados entre las partes dentro de un marco legal determinado. De esta manera, los empleadores facilitan el trabajo de los empleados y, a cambio, los empleados brindan servicios y reciben una compensación adecuada.

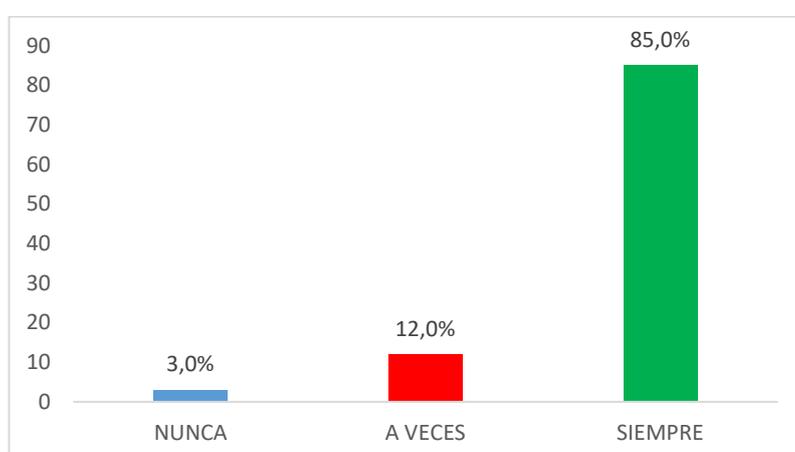
Tabla 32:

Piensa que su puesto es ideal para la realización de su trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
	a	válido
NUNCA	3	3,0
A VECES	12	12,0
SIEMPRE	85	85,0
Total	100	100,0

Figura 32:

Piensa que su puesto es ideal para la realización de su trabajo



En la Tabla 32 se observa que el 3% de los colaboradores que su puesto nunca es ideal para la realización de su trabajo, el 12% a veces piensa que su puesto es ideal para la realización de su trabajo y que el 85% de los empleados dice que su puesto siempre es ideal para la realización de su trabajo.

La identificación de puestos implica recopilar la información necesaria para localizar un puesto dentro de una organización (área, departamento, dotación de personal, supervisor jerárquico).

Para identificar puestos dentro de su institución, puede utilizar el organigrama que creó dentro de su institución. El organigrama que cree debe ser funcional. Depende del puesto que ocupen las personas dentro de la organización. Esto organiza jerárquicamente los puestos dentro de la instalación.

4.3. ESTADÍSTICA INFERENCIAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,922	32

Pruebas de normalidad Kolmogorov-Smirnov^a

	Estadístico	gl	Sig.
Procesodeselecciondepersonal	,144	100	,000
Desempeñolaboral	,204	100	,000

Hipótesis general

H₁: Existe relación significativa entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia de Loreto 2022.

Hipótesis nula

H₀: No existe relación significativa entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia de Loreto 2022.

Tabla 33:

Correlaciones no paramétricas

	p	p	N
Procesodeselecciondepersonal	,388	0	100
Desempeñolaboral	,388	0	100

En la presente tabla se observa el valor logrado por el Coeficiente de correlación de Spearman, y siendo este de 0.388, que indica una correlación baja con un nivel de significancia $p=0.000$ inferior al 5% ($p<0.05$) por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa, que señala que existe relación significativa entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia de Loreto Iquitos 2022

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

H₁: Existe relación significativa entre el reclutamiento de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Loreto 2022

Hipótesis nula

H₀: No existe relación significativa entre el reclutamiento de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Loreto 2022

	p	p	N
Reclutamiento	,091	0	100
Desempeñolaboral	,091	0	100

En la presente tabla se observa el valor logrado por el Coeficiente de correlación de Spearman, y siendo este de 0.091, que indica una correlación baja con un nivel de significancia $p=0.090$ inferior al 5% ($p<0.05$) por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa, que señala que existe relación significativa baja entre el reclutamiento de personal y el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia de Loreto Iquitos 2022

Hipótesis específica 2

H₂ Existe relación significativa entre la entrevista del personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Loreto 2022

Hipótesis nula

H₀: No existe relación significativa entre la entrevista del personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Loreto 2022

	p	p	N
Entrevista	,295	0	100
Desempeñolaboral	,295	0	100

En la presente tabla se observa el valor logrado por el Coeficiente de correlación de Spearman, y siendo este de 0.000, que indica una correlación positiva muy alta de con 0,295 un nivel de significancia $p=0.001$ inferior al 1%

($p < 0.01$) por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa, que señala que existe relación significativa entre la entrevista de personal y el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia de Loreto Iquitos 2022

Hipótesis específica 3

H₃: Existe relación significativa entre la contratación de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Loreto 2022

Hipótesis nula

H₀: No existe relación significativa entre contratación de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Loreto 2022

	p	p	N
Contratación	-,200	,046	100
Desempeñolaboral	-,200	,046	100

En la presente tabla se observa el valor logrado por el Coeficiente de correlación de Spearman, y siendo este de -0,200 que indica una correlación baja con un nivel de significancia $p = 0,046$ inferior al 1% ($p < 0.01$) por lo que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa, que señala que existe relación significativa entre la entrevista la contratación de personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Loreto Iquitos 2022

Hipótesis específica 4

H₄: Existe relación significativa entre la inducción del personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Loreto 2022

Hipótesis nula

H₀: No existe relación significativa entre la inducción del personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Loreto 2022

	p	p	N
Inducción	-,025	,808	100
Desempeñolaboral	-,025	,808	100

En la presente tabla se observa el valor logrado por el Coeficiente de correlación de Spearman, y siendo este de -0,025, que indica que no existe una correlación con un nivel de significancia $p=0,808$ inferior al 1% ($p<0.01$) por lo que, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la nula, que señala que no existe relación significativa entre la inducción del personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Loreto Iquitos 2022.

CAPITULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

El propósito del estudio fue determinar el nivel de relación estadística del proceso de selección de personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Loreto. Se las variables identificaron y analizaron en base a las variables de estudio.

Se aplicaron criterios de validez y confiabilidad a cada instrumento utilizado para la recolección de datos para obtener una alta confiabilidad y establecer su aplicabilidad. El instrumento del proceso de selección de personal y desempeño laboral alcanzo un valor alfa de Cronbach de 0,922. Todos estos instrumentos superan el 0,72, lo que los hace fiables y permite la recopilación e investigación continua de datos.

Para la prueba de contraste de hipótesis general, requerimos un valor de Rho = 0,388 y un valor de Sig. 0.000. Por lo tanto, se puede aceptar la hipótesis alternativa que concluye que entre la selección de personal se relaciona baja con el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia de Loreto 2022. Estos resultados contrastan con los de Amado (2023) quien realizó una investigación de diseño básico, correlacional, no experimental y de enfoque cuantitativo. El número de empleados es 21. Resultados: Cuando se les preguntó si pensaban que era importante pedir a los candidatos que enviaran sus currículums, el 21,4% dijo que estaban totalmente en desacuerdo. Respecto a si sienten que su institución está cumpliendo con sus objetivos y expectativas, el 35,7% está muy en desacuerdo. Cuando se les preguntó si siempre sentían apoyo al gobierno, el 42,9% respondió que están en desacuerdo. Conclusión: La selección de personal tiene un impacto significativo en el desempeño laboral de los trabajadores del Municipio Distrital de Huantar, Ancash 2022. El resultado obtenido con base en la prueba de Pearson es 0,594, indicando una posición moderadamente positiva, y el nivel de significancia es $p = 0,001$, el cual es inferior al valor establecido de 0,05. (Amado, 2023)

Para la prueba de contraste de hipótesis específica 1, requerimos un valor de Rho = 0,091 y un valor de Sig. 0.000. Por lo tanto, se puede aceptar la hipótesis alternativa que concluye que entre el reclutamiento del personal se relaciona positivamente baja con el desempeño laboral en la Corte Superior

de Justicia de Loreto 2022. Estos resultados contrastan con los de Barrientos y Moreno (2022) se desarrolló una investigación de enfoque cuantitativo básico que utilizó un diseño no experimental, transversal y correlacional; el muestreo se utilizaron técnicas de encuesta e instrumentos de recolección de datos para realizar una encuesta entre 49 empleados. Los resultados mostraron que existe una alta relación directa ($r=0.488$) entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral en el Municipio Distrital de Huamanga en el año 2022. Además, si bien existe una alta relación directa entre el proceso de selección de talento y la productividad ($r=0,646$), existe una baja correlación promedio entre el proceso de selección de talento y la eficiencia ($r=0,051$), como también se ha demostrado. En promedio, existe una pequeña asociación entre el proceso de selección de talento y la efectividad ($r=0,023$). Finalmente, se concluyó que existe relación entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral en el Municipio Distrital de Huamanga en el año 2022.

Para la prueba de contraste de hipótesis específica 2, requerimos un valor de $Rho = 0,295$ y un valor de Sig. 0.000. Por lo tanto, se puede aceptar la hipótesis alternativa que concluye que entre la entrevista del personal se relaciona positivamente baja con el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia de Loreto 2022. Estos resultados contrastan con los de Sánchez (2020) se desarrolló una investigación de tipo descriptivo correlacional de diseño no experimental, en el área administrativa evaluada se cuenta con una población de 46 trabajadores los que serán considerados como selección de la muestra para desarrollar la investigación, la investigación determinó que la hipótesis ha sido aceptada por contar con un coeficiente de correlación ($r=0,632$), llegando a una conclusión que la relación de las variables expositivas.

Para la prueba de contraste de hipótesis específica 3, requerimos un valor de $Rho = -0,200$ y un valor de Sig. 0,046. Por lo tanto, se puede aceptar la hipótesis alternativa que concluye que entre la contratación del personal se relaciona positivamente baja con el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia de Loreto 2022. Estos resultados contrastan con los de Aponte y Hernandez (2020) quienes realizaron una investigación de método hipotético deductivo, de diseño no experimental y de en un nivel descriptivo

correlacional, con una población de 20 trabajadores de la empresa, la investigación determinó que el 35% mientras totalmente de acuerdo con la idea de que la selección de personal influye en el desempeño laboral en esta empresa automotriz y que el 55% de los encuestados se encuentra de acuerdo, y concluye que la ambas variables se relacionan significativamente, según la correlación de Pearson del 0,865.

Por último, para la prueba de contraste de hipótesis específica 4, requerimos un valor de $Rho = -0,025$ y un valor de Sig. 0,808 Por lo tanto, se puede aceptar la hipótesis nula que concluye que entre la inducción del personal no se relaciona positivamente baja con el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia de Loreto 2022. Estos resultados contrastan con los de Guevara y Villanueva (2019) realizaron investigación básica orientada a aplicaciones en la que participaron 57 empleados de la empresa. Por otro lado, la tecnología es la investigación y el instrumento es el cuestionario de encuesta. Cuestionario para cada variable con afirmaciones calificadas mediante categorías en escala Likert (1 = nunca, 2 = casi nunca, 3 = sin opinión, 4 = casi siempre, 5 = siempre). La hipótesis es que el proceso de selección de personal no tiene relación significativa con el desempeño laboral de la empresa Tiendas Exclusiva S.R.L. 2019 en la ciudad de Cajamarca. El análisis de Pearson de esta relación reveló que el coeficiente de correlación entre las variables fue de 0,047.

CAPÍTULO VI: PROPUESTA

El presente trabajo de investigación dentro de la estructura considera la siguiente propuesta:

- a. Analiza minuciosamente las necesidades de personal de la Corte Superior de Justicia de Loreto, identificando las áreas con mayor demanda de empleados y las habilidades específicas requeridas para cada puesto.
- b. Elabora perfiles de puesto detallados y actualizados para cada posición en la institución, incluyendo responsabilidades clave, habilidades necesarias y requisitos de educación y experiencia.
- c. Introduce pruebas de habilidades y conocimientos pertinentes para cada puesto durante el proceso de selección para una evaluación más precisa de las capacidades de los candidatos y su idoneidad.
- d. Utiliza entrevistas estructuradas durante el proceso de selección para asegurar una evaluación justa y objetiva de todos los candidatos, formulando preguntas específicas sobre habilidades, experiencia y comportamiento laboral.
- e. Desarrolla un programa de incorporación integral para los nuevos empleados, que incluya formación sobre los procedimientos y políticas de la Corte Superior de Justicia de Loreto, así como formación continua para mejorar el rendimiento laboral y actualizar las habilidades.
- f. Establece sistemas de evaluación de desempeño periódicos y objetivos para todos los colaboradores, con métricas claras y medibles para una evaluación justa y transparente.
- g. Implementa un programa de reconocimiento y recompensas para incentivar el buen desempeño y la excelencia laboral, que podría incluir bonificaciones, reconocimientos públicos o oportunidades de desarrollo profesional.
- h. Fomenta una cultura de comunicación abierta y retroalimentación constructiva entre los colaboradores y la dirección para identificar áreas de mejora y resolver problemas de manera proactiva.
- i. Realiza un seguimiento regular del proceso de selección y del desempeño laboral de los colaboradores, realizando ajustes según sea necesario para mejorar continuamente el sistema.

CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES

a. Tras cumplir con el objetivo general de establecer la relación entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Loreto, 2022, se identificó una correlación positiva significativa, con un coeficiente considerable de $\rho=0,388$ y un valor de significancia de $\text{Sig.} = 0.000$. Se concluye que a partir de los resultados obtenidos en el estudio acerca de la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral en la Corte Superior de Justicia de Loreto durante el año 2022, se puede inferir que existe una conexión notable entre estos dos aspectos. La información recabada señala que el proceso de selección de personal tiene un impacto significativo en la manera en que los empleados llevan a cabo sus responsabilidades dentro de la institución. Los descubrimientos sugieren que una selección de personal eficaz puede incidir positivamente en el desempeño laboral, reflejándose en aspectos como la productividad, la satisfacción en el trabajo y la eficiencia en la prestación de servicios judiciales.

b. Tras cumplir con el objetivo específico 1 de establecer la relación entre el reclutamiento y el desempeño laboral de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Loreto, 2022, se identificó una correlación positiva moderada significativa, con un coeficiente considerable de $\rho=0.091$ y un valor de significancia de $\text{Sig.} = 0.000$. Se concluye que los datos recopilados revelan que el proceso de reclutamiento de personal tiene un impacto notable en la manera en que los colaboradores llevan a cabo sus funciones dentro de la institución. Estos hallazgos sugieren que un reclutamiento efectivo puede influir positivamente en el desempeño laboral, mejorando aspectos como la productividad, la satisfacción en el trabajo y la eficiencia en la administración de justicia.

c. Tras cumplir con el objetivo específico 2 de establecer la relación entre la entrevista y el desempeño laboral de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Loreto, 2022, se identificó una correlación positiva moderada significativa, con un coeficiente considerable de $\rho=0,295$ y un valor de significancia de $\text{Sig.} = 0.000$. Se concluye que se puede inferir que existe una conexión significativa entre ambos aspectos. Los datos recopilados muestran

que el proceso de entrevista del personal ejerce un impacto notable en cómo los colaboradores llevan a cabo sus funciones dentro de la institución. Estos hallazgos sugieren que una entrevista efectiva puede incidir positivamente en el desempeño laboral en términos de productividad, satisfacción en el trabajo y eficiencia en la administración de justicia.

d. Tras cumplir con el objetivo específico 3 de establecer la relación entre la contratación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Loreto, 2022, se identificó que no existe una correlación significativa, con un coeficiente considerable de $\rho = -0,200$ y un valor de significancia de $\text{Sig.} = 0,046$. Los hallazgos indican que hay una relación negativa significativa entre la contratación y el rendimiento laboral de los empleados. Esto implica que a medida que aumenta el número de contrataciones, el rendimiento laboral tiende a disminuir, y al contrario, cuando las contrataciones disminuyen, el rendimiento laboral tiende a mejorar

e. Por último, tras cumplir con el objetivo específico 4 de establecer la relación entre la inducción y el desempeño laboral de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Loreto, 2022, se identificó que no existe una correlación significativa, con un coeficiente considerable de $\rho = -0,025$ y un valor de significancia de $\text{Sig.} = 0,808$. Los hallazgos muestran que no existe una correlación notable entre el proceso de inducción y el desempeño laboral de los colaboradores. El coeficiente de correlación de $-0,025$ sugiere una asociación extremadamente débil entre estos dos aspectos, y el valor de significancia ($\text{Sig.} = 0,808$) es considerablemente superior al nivel de importancia habitualmente aceptado (generalmente $0,05$), lo que sugiere que la relación observada podría ser producto del azar.

CAPÍTULO VIII: RECOMENDACIONES

a. Respecto al objetivo general se recomienda: Fortalecer los criterios de selección es esencial, lo que implica revisar y mejorar los estándares utilizados en el proceso de contratación de personal para asegurar su alineación con las necesidades específicas de la Corte Superior de Justicia de Loreto. Esto implica identificar de manera clara las habilidades, conocimientos y competencias requeridas para cada puesto. Se sugiere la incorporación de evaluaciones más rigurosas durante el proceso de selección, que abarquen pruebas exhaustivas de habilidades técnicas, evaluaciones de competencias y entrevistas estructuradas. Estas medidas ayudarán a identificar a los candidatos más idóneos para cada puesto y a prever su potencial desempeño laboral. Por último, es fundamental ofrecer programas de capacitación y desarrollo continuo para los empleados, dirigidos a mejorar tanto sus habilidades técnicas como a fomentar su crecimiento profesional y personal. Este enfoque puede contribuir significativamente a mejorar su desempeño laboral y su satisfacción en el trabajo.

b. Respecto al objetivo específico 1 se recomienda: Se requiere una evaluación y ampliación de los medios utilizados para atraer personal, abarcando desde plataformas en línea y redes sociales hasta participación en ferias de empleo y colaboración con instituciones educativas. Este enfoque amplio permitirá captar una variedad de candidatos calificados y diversos. Es necesario examinar y consolidar los estándares empleados en el proceso de selección de personal para asegurar que estén alineados con las demandas específicas de la Corte Superior de Justicia de Loreto. Esto incluye una definición clara de las habilidades, conocimientos y competencias esenciales para cada posición. Por último, se sugiere la integración de evaluaciones exhaustivas durante el proceso de selección, que comprendan pruebas de habilidades técnicas, entrevistas estructuradas y valoraciones de competencias. Esta medida permitirá identificar a los candidatos más adecuados y anticipar su posible desempeño laboral.

c. Respecto al objetivo específico 2 se recomienda: Es fundamental definir criterios y estándares transparentes para las entrevistas de selección de personal, asegurándose de que estén alineados con las necesidades

específicas de la Corte Superior de Justicia de Loreto. Esto implica una identificación clara de las habilidades, competencias y valores esenciales para cada puesto. Se sugiere ofrecer una capacitación constante a los entrevistadores con el fin de mejorar sus habilidades de evaluación y selección durante el proceso de entrevista del personal. Esto garantizará la realización de entrevistas más efectivas y objetivas. Por último, Se aconseja aplicar métodos de entrevista estructurados que involucren preguntas específicas relacionadas con las habilidades, experiencias y comportamientos pertinentes para el puesto. Esto facilitará una evaluación más precisa de la idoneidad de los candidatos.

d. Respecto al objetivo específico 3 se recomienda: Es esencial examinar minuciosamente el proceso de selección de personal en la Corte Superior de Justicia de Loreto, identificando posibles fallos o sesgos que podrían afectar la calidad de las contrataciones y, por ende, el rendimiento laboral posterior. Se sugiere establecer programas destinados a capacitar y desarrollar a los colaboradores, especialmente a aquellos que han sido recién contratados. Estas iniciativas pueden contribuir a mejorar las habilidades y competencias necesarias para un desempeño laboral efectivo, sin importar el tipo de contratación inicial. Resulta crucial implementar un sistema de seguimiento constante del rendimiento laboral de los colaboradores, independientemente de su modalidad de contratación. Esto permitirá identificar tendencias a lo largo del tiempo y tomar medidas correctivas o preventivas según sea necesario

e. Por último, respecto al objetivo específico 4 se recomienda: A pesar de la falta de correlación identificada, se sugiere mejorar el proceso de inducción de nuevos colaboradores. Esto implica evaluar la eficacia de las actividades de inducción existentes y encontrar áreas de mejora para asegurar una integración más efectiva de los nuevos empleados en la organización. Se recomienda implementar un sistema de evaluación del proceso de inducción y del rendimiento laboral de los colaboradores a lo largo del tiempo. Esto facilitará el seguimiento de cualquier cambio en la correlación entre la inducción y el desempeño laboral, permitiendo ajustar las estrategias de manera apropiada. Además de la inducción inicial, es esencial proporcionar oportunidades de desarrollo profesional continuo para todos los

colaboradores. Esto puede incluir programas de capacitación, mentoría y desarrollo de habilidades que contribuyan al crecimiento y mejora del desempeño laboral a largo plazo.

CAPÍTULO IX: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilera, Y. D., & Olortiga, L. E. (2016). *Reclutamiento y seleccion del personal y su relacion en el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Vehiculos Peruanos SAC-Trujillo 2016*. Obtenido de <http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/9777/Aguilera%20Bola%20c3%b1os%20>
- Alles, M. A. (2006). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos*. Obtenido de Ediciones Granica S.A.: <https://books.google.com.pe/books?id=jozhbqMukZsC&printsec=frontcover#v=onepage&q=Inducci%C3%B3n&f=false>
- Amador, A. (2016). *Administración de recursos humanos. Su proceso organizacional*. Obtenido de <http://eprints.uanl.mx/13425/1/Alfonso%20Amador%20Sotomayor%20>
- Amador, S. (2016). *Administración de recursos humanos. Su proceso organizacional*. Obtenido de Obtenido de Universidad Autónoma de Nuevo León: <http://eprints.uanl.mx/13425/1/Alfonso%20Amador%20Sotomayor%20-%20Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos%20-%20Su%20proceso%20organizacional%202016.pdf>
- Aponte, E., & Hernandez, L. (2020). *Selección de personal y el desempeño laboral de la Empresa Automotriz A.S.T. S.A.C., 2019*. Tesis para optar el título profesional en administracion y gestion de empresas, Universidad Peruana de las Americas, Lima. Obtenido de http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1474/APO_NTE_HERNANDEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias-Gómez, Jesús, & Villasís-Keever, Miguel Ángel, & Miranda Novales, María Guadalupe . (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos El capital humano de las organizacion*. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos, El capital humano de las organizaciones* (Novena Edicion ed.). Mc Graw Hill.
- Flores, J. (2014). *Contabilidad para Gerencia*. (Segunda Edicion ed.). Lima: Pacífico Editores S.A.C.
- González, D. (2008). *Psicología de la Motivación*. La Habana: Ciencias Médicas.
- Gonzalez, M. (2015). *Selección de personal: buscando al mejor candidato*. México D.F.: Alfaomega.

- Guevara, R., & Villanueva, L. (2019). *Selección de personal y desempeño laboral en la Empresa Tiendas Exclusiva S.R.L. en la Ciudad de Cajamarca 2019*. Tesis para optar el título profesional de licenciado en administración, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca. Obtenido de <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1178/TESIS%20FINAL%20GUEVARA%20Y%20VILLANUEVA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. D. (2017). *Metodología de la Investigación* (Quinta Edición ed.). Mexico: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (5ta edición ed.). México D.F, Álvaro Obregón, México: Interamericana de Editores S.A de C.V.
- Portuondo Noel, L. G. (2018). *Selección de Personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Veintiséis de Octubre – 2018*. Obtenido de Obtenido de Escuela de Posgrado Universidad Cesar Vallejo: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28589?locale-attribute=es>
- Robbins, S. (2005). *Comportamiento Organizacional* (Décima Edición ed.). México: Pearson.
- Robbins, S. (2005). *Comportamiento Organizacional* (Décima Edición ed.). Mexico: Pearson.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración* (12 edición ed.). Juárez, México: Pearson.
- Robbins, Stephen, & Judge. (2013). *Comportamiento organizacional*. (Decimotercera Edición ed.). Mexico: Pearson Educación.
- Ross, D. (2013). *Administración del personal y del desempeño*. México D.F: Trillas.
- Sanchez, J. (2020). *Proceso de selección de personal y su relación con el desempeño laboral del área administrativa en una Municipalidad Distrital de Lima -2020*. Tesis para optar el título profesional de licenciado en administración, Universidad Privada del Norte, Lima. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/29822/Sanchez%20Cruz%2c%20Jhonaiquer.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Snell, S., & Bohlander, G. (2013). *Administración de recursos humanos* (Decima Sexta Edición ed.). Mexico: Cengage Learning.
- Torres, E., & Vasquez, D. (2017). *Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral del área administrativa de la Municipalidad de Laredo*. Tesis para optar el título profesional de licenciado en administración, Universidad Privada del Norte, Trujillo. Obtenido de repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/12271/Torres%20Cord

ova%20Edgard%20Ivan%20-
%20Vasquez%20Zavala%20Diana%20Soledad.pdf?sequence=5&isAl
lowed=y

Vertice. (2008). *Retribución de personal*. Málaga: Publicaciones Vértice S.L.

Wug, M. V. (2006). *Los programas de reclutamiento, seleccion de personal e induccion en el colegio capouillz*. Obtenido de Universidad de San Carlos de Guatemala:

http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/03_1823.pdf

ANEXOS

1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título de la Investigación	Problema de Investigación	Objetivos de la Investigación	Hipótesis	Tipo de diseño de estudio	Población de estudio y procesamiento	Instrumento de recolección
PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LORETO 2022	Problema general ¿Cómo se relaciona el proceso de selección del personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Loreto 2022?	Objetivo general Determinar la relación que existe entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Loreto 2022	Hipótesis general Existe relación significativa entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Loreto 2022	Tipo: El estudio pertenece al tipo correlacional porque se medirá el grado de asociación entre las variables: proceso de selección de personal y desempeño laboral Diseño: El diseño de investigación que se utilizará en el estudio fue el no	Población: La población estará constituida por los 100 colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Loreto 2022 Muestra: No será necesario determinar la muestra porque se trabajará con el 100% de la población, es decir, por los 100 colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Loreto 2023	Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario
	Problemas específicos ¿Cómo se relaciona el reclutamiento de personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Loreto 2022?	Objetivos específicos Determinar la relación que existe entre el reclutamiento de personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Loreto 2022	Hipótesis específicas Existe relación significativa entre el reclutamiento de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Loreto 2022			

	<p>Superior de Justicia de Loreto 2022? ¿Cómo se relaciona la evaluación de personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Loreto 2022? ¿Cómo se relaciona la contratación de personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Loreto 2022? ¿Cómo se relaciona la inducción de personal y el desempeño laboral de los colaboradores</p>	<p>la Corte Superior de Justicia de Loreto 2022 Determinar la relación que existe entre la evaluación de personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Loreto 2022 Determinar la relación que existe entre la contratación de personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Loreto 2022 Determinar la relación que existe entre la</p>	<p>Existe relación significativa entre la entrevista de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Loreto 2022 Existe relación significativa entre la contratación de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Loreto 2022 Existe relación significativa entre la inducción de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Loreto 2022</p>	<p>experimental del tipo transeccional correlacional.</p>	<p>Procesamiento: La información recopilada implica la clasificación sistematización y/o tabulación de los datos estadísticos, que se realizará de acuerdo a los objetivos propuestos en el trabajo.</p>	
--	---	--	---	---	---	--

	de la Corte Superior de Justicia de Loreto 2022?	inducción de personal y el desempeño laboral de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Loreto 2022				
--	--	---	--	--	--	--

2. Tabla de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Ítems	Instrumentos
Selección de personal	Proceso de relacionar perfiles para los cargos establecidos para cumplir una función determinada en la función. (Gonzalez, 2015)	La variable Selección de personal se define operacionalmente en cuatro indicadores	Reclutamiento	<p>¿Considera usted que la institución busca candidatos internos que externos?</p> <p>¿Considera usted que la institución le da importancia al reclutamiento?</p> <p>¿Usted está de acuerdo con la implantación del proceso de reclutamiento interno?</p> <p>¿Considera usted que el candidato a selección cuente con las capacidades necesarias para realizar los trabajos?</p> <p>¿Usted compara los requisitos laborales con los perfiles de los candidatos?</p> <p>¿Las comparaciones que se realizan consideran las ventajas competitivas?</p>	Cuestionario
			Evaluación	<p>¿La ética personal y profesional debe ser considerada en el proceso de selección?</p> <p>¿Es importante que los candidatos envíen un currículum?</p> <p>¿Evalúa el nivel de conocimientos generales y técnicos del candidato requeridos para el puesto?</p> <p>¿Se requieren pruebas psicológicas para determinar el comportamiento, las habilidades y la actitud del candidato?</p> <p>¿Implementa un método de simulación que complementa la evaluación con entrevistas y pruebas psicológicas?</p>	

				¿La entrevista es la herramienta más importante en el proceso de selección?	
			Contratación	¿Usted cree que el contrato que firmó cubrió sus expectativas? ¿Usted cree que su sueldo está acorde a la actividad que realiza?	
			Inducción	¿Usted cree que es importante recibir referencias a nivel institucional? ¿Usted cree que es importante recibir inducción en el puesto de trabajo?	
Desempeño laboral	“Es el conjunto de logros que se obtiene al desarrollar ciertas actividades de la empresa las que están orientados al logro de los objetivos la sumas” (Robbins & Coulter, 2014).	La variable Productividad Laboral se define operacionalmente en tres indicadores	Eficacia	¿Es importante conceptualizar los objetivos que debe alcanzar la institución? ¿Usted considera que los recursos con los que cuenta la institución para realizar las tareas? ¿Usted cree que es importante lograr los objetivos de la institución? ¿Usted está dispuesto a ayudar a los demás? ¿Usted cree que sus respuestas son rápidas y concretas cuando hay requerimiento?	Cuestionario
			Eficiencia	¿Usted cree que la misión y visión de la institución están relacionadas con los valores y creencias de la institución? ¿Usted con qué frecuencia realiza actividades y reuniones para discutir ideas e intereses? ¿Usted conoce las tareas que tienes que realizar en el trabajo?	

				¿Usted cree que la utilización de recursos internos mejora el desempeño laboral?	
			Motivación laboral	<p>¿Usted tiene una buena relación con sus compañeros y con su jefe inmediato?</p> <p>¿Usted considera que el reconocimiento laboral es importante?</p> <p>¿Usted cree que la capacitación al personal es importante?</p> <p>¿Usted considera que la institución fomenta el trabajo en equipo?</p> <p>¿Usted considera que hay apoyo mutuo entre compañeros?</p> <p>¿Usted considera que su superior inmediato considera su opinión?</p> <p>¿Usted piensa que su puesto es ideal para la realización de su trabajo?</p>	

3. Instrumento de recolección de datos



Maestría en Gestión Pública



“PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LORETO 2022”

I. PRESENTACIÓN

Estimado cliente es un gusto saludarle y agradecerle anticipadamente por su valiosa colaboración. Este cuestionario es totalmente anónimo.

El presente forma parte de un estudio de investigación, siendo necesario obtener información a través de este instrumento de recolección de datos que tiene como propósito obtener información sobre el Proceso de selección de personal y desempeño laboral de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Loreto 2022; nunca, a veces y siempre, a la vez los resultados obtenidos orientaran a los gerentes a mejorar el trabajo en equipo de esta institución. Por ello se le solicita responda las siguientes preguntas con veracidad.

Duración: 30 minutos.

II. INSTRUCCIONES

Lee detenidamente las preguntas y marca la respuesta que creas conveniente.

III. CONTENIDO

Ítem	Nunca	A veces	Siempre
Escala	1	2	3

PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL			
Dimensión: Reclutamiento	1	2	3
1. ¿Considera usted que la institución busca candidatos internos que externos?			
2. ¿Considera usted que la institución le da importancia al reclutamiento?			
3. ¿Usted está de acuerdo con la implantación del proceso de reclutamiento interno?			
4. ¿Considera usted que el candidato a selección cuente con las capacidades necesarias para realizar los trabajos?			
5. ¿Usted compara los requisitos laborales con los perfiles de los candidatos?			
6. ¿Las comparaciones que se realizan consideran las ventajas competitivas?			
Dimensión: Evaluación	1	2	3
7. ¿La ética personal y profesional debe ser considerada en el proceso de selección?			
8. ¿Es importante que los candidatos envíen un currículum?			
9. ¿Evalúa el nivel de conocimientos generales y técnicos del candidato requeridos para el puesto?			
10. ¿Se requieren pruebas psicológicas para determinar el comportamiento, las habilidades y la actitud del candidato?			
11. ¿Implementa un método de simulación que complementa la evaluación con entrevistas y pruebas psicológicas?			
12. ¿La entrevista es la herramienta más importante en el proceso de selección?			
Dimensión: Contrato	1	2	3
13. ¿Usted cree que el contrato que firmó cubrió sus expectativas?			
14. ¿Usted cree que su sueldo está acorde a la actividad que realiza?			
Dimensión: Inducción	1	2	3
15. ¿Usted cree que es importante recibir referencias a nivel institucional?			
16. ¿Usted cree que es importante recibir inducción en el puesto de trabajo?			
DESEMPEÑO LABORAL			
Dimensión: Eficacia			

17. ¿Es importante conceptualizar los objetivos que debe alcanzar la institución?			
18. ¿Usted considera que los recursos con los que cuenta la institución para realizar las tareas?			
19. ¿Usted cree que es importante lograr los objetivos de la institución?			
20. ¿Usted está dispuesto a ayudar a los demás?			
21. ¿Usted cree que sus respuestas son rápidas y concretas cuando hay requerimiento?			
Dimensión: Eficiencia			
22. ¿Usted cree que la misión y visión de la institución están relacionadas con los valores y creencias de la institución?			
23. ¿Usted con qué frecuencia realiza actividades y reuniones para discutir ideas e intereses?			
24. ¿Usted conoce las tareas que tienes que realizar en el trabajo?			
25. ¿Usted cree que la utilización de recursos internos mejora el desempeño laboral?			
Dimensión: Motivación laboral	1	2	3
26. ¿Usted tiene una buena relación con sus compañeros y con su jefe inmediato?			
27. ¿Usted considera que el reconocimiento laboral es importante?			
28. ¿Usted cree que la capacitación al personal es importante?			
29. ¿Usted considera que la institución fomenta el trabajo en equipo?			
30. ¿Usted considera que hay apoyo mutuo entre compañeros?			
31. ¿Usted considera que su superior inmediato considera su opinión?			
32. ¿Usted piensa que su puesto es ideal para la realización de su trabajo?			

4. Estadística complementaria

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	100	99,0
	Excluido ^a	1	1,0
	Total	101	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,922	32

5. Consentimiento informado de participación en proyecto de investigación

Por la presente declaro que he leído cuestionario de la investigación titulada: Selección de personal y desempeño laboral de los colaboradores de la Corte Superior de Justicia de Loreto 2022, del Sr. tiene como objetivo medir la relación del proceso de selección de los colaboradores y el desempeño laboral. He tenido la oportunidad de preguntar sobre ella y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado.

Consiento voluntariamente participar en esta investigación como participante.

Nombre del participante:

.....

Su participación en este estudio no implica ningún riesgo de daño físico ni psicológico para usted. Es así que todos los datos que se recojan serán estrictamente **anónimos y de carácter privados**. Asimismo, los datos entregados serán absolutamente **confidenciales** y sólo se usarán para los fines científicos de la investigación. El responsable de esto, en calidad de **custodio de los datos**, será el Investigador Responsable del proyecto, quien tomará todas las medidas necesarias para cautelar el adecuado tratamiento de los datos, el resguardo de la información registrada y la correcta custodia de estos.

Desde ya le agradecemos su participación.

.....

NOMBRE
Investigador Responsable