

UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO
FACULTAD DE COMUNICACIÓN EMPRESA Y NEGOCIOS
ESCUELA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS



**“PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU EFECTO EN
EL RENDIMIENTO LABORAL EN LA I.E. MANUEL GONZALES
PRADA, RIOJA, SAN MARTIN, 2019”**

**TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS**

AUTOR:

BACH. HERNANDEZ MENDOZA, DALILA RENÉ.
CÓDIGO ORCID: 0000-0003-4068-4307

ASESOR:

CPC. ROSALES ABAD, PASCUAL.
CÓDIGO ORCID: 0000-0001-8972-4029

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

DESARROLLO SOSTENIBLE, EMPRENDIMIENTO Y RESPONSABILIDAD
SOCIAL: GESTIÓN DE ORGANIZACIONES.

PIMENTEL,
PERÚ, 2020

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

“PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU EFECTO EN EL RENDIMIENTO LABORAL EN LA I.E. MANUEL GONZALES PRADA, RIOJA, SAN MARTIN, 2019”

Tesis presentada para optar el título de Lic. en Administración y Finanzas.

BACH. HERNANDEZ MENDOZA, DALILA RENÉ.

AUTORA

CPC. ROSALES ABAD, PASCUAL.

ASESOR

Aprobada por el siguiente jurado:

DR. CASTAÑEDA SALAZAR, VICTOR MANUEL.

PRESIDENTE

MG. CASTAÑEDA PÉREZ, JORGE ANTONIO.

SECRETARIO

MG. AVARADO LEÓN, DANIEL EDGAR.

VOCAL

Dedicatoria

A Dios, por su infinito amor y bondad ya que gracias a él he logrado concluir mi carrera.

A mis padres porque ellos estuvieron a mi lado brindándome su apoyo y sus consejos para hacer de mí una mejor persona.

A mis hermanas, sobrinas y toda mi familia por sus palabras de ánimo y compañía.

A mis amigos, compañeros y a todas aquellas personas, que de una y otra manera han contribuido para el logro de mis objetivos.

Agradecimiento

Al hacer realidad y concluir una etapa maravillosa de mi vida quiero extender un profundo agradecimiento a quienes hicieron posible éste sueño, aquellos que junto a mí caminaron en todo momento y siempre fueron inspiración, apoyo y fortaleza. Esta mención en especial para **Dios, mis padres y hermanas**. Muchas gracias a ustedes por demostrarme el verdadero amor no es otra cosa que el deseo inevitable de ayudar al otro para que éste se supere.

Mi gratitud, también a la UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO, a mis DOCENTES y al asesor de mi tesis **CPC ROSALES ABAD PASCUAL**, quienes con su apoyo y enseñanzas constituyen a la base de mi vida profesional.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento	iv
Índice de contenidos	v
Índice de tablas	vi
Índice de gráficos	viii
Resumen	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. DESARROLLO	4
III. METODOLOGIA.....	27
3.1. Tipo investigación	27
3.2. Diseño de investigación	27
3.3. Categorías y subcategorías y matriz de categorización	27
3.4. Escenario De Estudio.....	28
3.5. Participantes	28
3.6. Técnicas E Instrumentos de Recolección de Datos.....	30
3.7. Procedimientos de Recolección de Datos e Informaciones	31
3.8. Rigor Científico	31
IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADO.....	32
4.1. Análisis e interpretación de Resultados en Tablas y Figuras.....	32
4.2. DISCUSION DE RESULTADOS	54
V. CONCLUSIONES	58
VI. RECOMENDACIONES	59
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	60
 <i>Anexo 1 Instrumento de Recolección de Datos: Encuesta</i>	 63
<i>Anexo 2 Cuadro de Operacionalización de Variables</i>	65
<i>Anexo 3: Matriz de Consistencia</i>	66
<i>Anexo 4 Declaración Jurada de Autenticidad del Autor</i>	68
<i>Anexo 5 Declaración Jurada de Autenticidad del Asesor</i>	69
<i>Anexo 6 Validación de Instrumentos</i>	70

Índice de tablas

Tabla 1 Sexo.....	32
Tabla 2 ¿Qué tipo de trabajo desempeña?:	33
Tabla 3 ¿Qué nivel académico posee?:	34
Tabla 4 ¿Qué tipo de estudios de posgrado posee?:	35
Tabla 5 ¿Conoce el Sistema de Selección Personal establecido por el Estado?:	36
Tabla 6 ¿Sabe que la Selección de personal en el Sector Público, está regida por la Leyes específicas?.....	37
Tabla 7 ¿Conocía que cuando ingresa al servicio público, lo haría a un sistema de categorías?:	38
Tabla 8 ¿Sabía que sus compensaciones económicas están determinadas por la categoría funcional en la que está ubicado/a?:.....	39
Tabla 9 ¿Conoce que su permanencia en el sector público está relacionada con sistemas de evaluación establecidos?	40
Tabla 10 ¿Estaba informado que su rendimiento laboral estaría en permanente evaluación?:.....	41
Tabla 11 ¿Conoce que su trabajo le exigiría ciertos rangos de rendimiento?:..	42
Tabla 12 ¿Sabe que su permanencia en el sector público le generaría una serie de beneficios que otorga la ley?:.....	43
Tabla 13 ¿Su interrelación personal con sus compañeros es satisfactoria?	44
Tabla 14 ¿Su acercamiento profesional a los padres de familia son satisfactorias?	45
Tabla 15 ¿El cumplir funciones delegadas por su superior, le generan satisfacción?:	46
Tabla 16 ¿Le genera incomodidad que su superior no le asigne responsabilidades adicionales?	47
Tabla 17 ¿Su ingreso al sector público le satisface?.....	48
Tabla 18 ¿El trabajo le permite obtener una permanente estabilidad?.....	49
Tabla 19 ¿Conoce que una infracción en su función, le puede generar una	

exclusión del sector público?:	50
Tabla 20 ¿Le satisface el tipo de contrato que ha firmado?	51
Tabla 21 ¿Su contrato de trabajo le permite hacer carrera en el sector público?	52
Tabla 22 ¿Su contrato le otorga beneficios permanentes?:	53
Tabla 23 Variable Independiente: Selección de Personal	54
Tabla 24 Variable Dependiente: Rendimiento Laboral	54
Tabla 25 Análisis de Correlación de la Variable Selección de Personal y Rendimiento Laboral	55
Tabla 26 Estadísticos de la Relación Laboral Existente en la I.E.	55
Tabla 27 Tipo de Estabilidad Laboral que genera el Proceso de Selección de Personal.....	56
Tabla 28 Efecto que produce el tipo de contrato en el rendimiento laboral.....	56

Índice de gráficos

Gráfico 1 Análisis de la Tabla 1.....	32
Gráfico 2 Análisis de la Tabla 2.....	33
Gráfico 3 Análisis de la tabla 3.....	34
Gráfico 4 Análisis de la tabla 4.....	35
Gráfico 5 Análisis de la Tabla 5.....	36
Gráfico 6 Análisis de la Tabla 6.....	37
Gráfico 7 Análisis de la Tabla 7.....	38
Gráfico 8 Análisis de la Tabla 8.....	39
Gráfico 9 Análisis de la tabla9.....	40
Gráfico 10 Análisis de la tabla 10.....	41
Gráfico 11 Análisis de la Tabla 11.....	42
Gráfico 12 Análisis de la tabla 12.....	43
Gráfico 13 Análisis de la Tabla 13.....	44
Gráfico 14 Análisis de la Tabla 14.....	45
Gráfico 15 Análisis de la Tabla 15.....	46
Gráfico 16 Análisis de la Tabla 16.....	47
Gráfico 17 Análisis de las Tabla 17.....	48
Gráfico 18 Análisis de la Tabla 18.....	49
Gráfico 19 Análisis de la Tabla 19.....	50
Gráfico 20 Análisis de la Tabla 20.....	51

Gráfico 21 Análisis de la Tabla 21.....	52
Gráfico 22 Análisis de la Tabla 22.....	53

Resumen

La investigación titulada “Proceso de selección de personal y su efecto en el rendimiento laboral en la I.E. Manuel Gonzales Prada, Rioja – San Martín 2019”, tuvo como objetivo general determinar el efecto que tiene el Proceso de Selección de Personal en el rendimiento laboral en la I.E. Manuel Gonzales Prada. Rioja – San Martín – 2019. El tipo de investigación que presenta la tesis es Básica, en su nivel Descriptivo – Explicativo, así mismo el diseño es no experimental, teniendo como muestra a 52 Trabajadores: 05 Administrativos y 47 que laboran en la I.E. Manuel Gonzales Prada, donde se les aplicó una encuesta para la recolección de datos. Llegando así a concluir que se tiene un vínculo directo significativo, con un rango de relación positiva moderada, entre las variables Selección de Personal y el Rendimiento Laboral debido a que el coeficiente de spearman es de 0.734 o 73.42% entendiéndose que mientras se tenga una mejor Selección de personal, mejor será su Rendimiento laboral.

Palabras claves: proceso, selección, rendimiento laboral.

Abstract

The research entitled "Process of selection of personnel and its effect on job performance in the I.E. Manuel Gonzales Prada, Rioja – San Martín 2019", had the general objective of determining the effect that the Personnel Selection Process has on the job performance in the I.E. Manuel Gonzales Prada. Rioja – San Martin – 2019. The type of research presented by the thesis is Basic, at its Descriptive – Explanatory, well as the design is non-experimental, with as a sample 52 Workers: 05 Administrative and 47 working at I.E. Manuel Gonzales Prada, where they were applied a survey for data collection. Thus, concluding that there is a significant direct link, with a moderate positive ratio range, between the Personnel Selection variables and the Labour Performance because the spearman coefficient is 0.734 or 73.42% understanding that as long as you have a better selection of personnel, the better your job performance will be.

Keywords: process, selection, job performance.

I. INTRODUCCIÓN

La importancia y relevancia. Del tema asumido para la presentación del proyecto de investigación, es que este referido a la Administración, ciencia social que estudia la estructura organizacional de los entes productivos de una sociedad o colectividad. La Administración de los recursos humanos también conocida como Administración de Personal. Algunos estudiosos de la ciencia administrativa la han definido como: “El proceso de planear organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos para lograr los objetivos organizacionales”. (Chiavenato I.) . El presente trabajo de administración está inmerso dentro de la Administración de Personal, denominada también Administración de Recursos Humanos, La selección de personal dentro de una institución educativa, pretende elegir a los hombres y mujeres que reúnan las habilidades técnicas adecuadas para desempeñar un determinado puesto de trabajo, así mismo, que características de habilidades blandas posee, para mantener las relaciones laborales optimas, también, quiere determinar estabilidad que le permite establecerse en la organización educativa. El rendimiento de una empresa o institución sea pública o privada está ligada directamente con el rendimiento y calidad de las personas que allí trabajan y en particular quienes tienen el mayor nivel jerárquico y como consecuencia el poder en la toma de decisiones. El ingreso para trabajar en las empresas públicas y privadas, tienen diferentes marcos tanto jurídicos como técnicos, en consecuencia, tanto el sector público y el privado establecen normativas diferentes en relación con las características de las funciones que desempeñaran quienes ingresen en el proceso que se establece. **Realidad Problemática** Es bien conocido en el país que la educación pública adolece de una serie de problemas generados por los factores de índole económico, infraestructura y personal, propiciando que la sociedad este en constante critica de los servicios educativos que brinda el estado a través de sus entes formativos, tanto en los niveles básicos como superiores; En lo referente al cargo de docente, para el desempeño de la función en el aula o de la dirección de la institución educativa pública, la selección se rige por la Ley de Reforma Magisterial, cuyo objeto:

Es normar las relaciones entre el Estado y los profesores a su servicio en

concordancia con la Ley General de Educación del Perú; cuyos alcancen comprenden a los profesores que prestan servicios en instituciones y programas de la educación básica y que deben cumplir los principios de: calidad, equidad, pertinencia, solidaridad, responsabilidad, autonomía, interculturalidad, creatividad e innovación; la finalidad de ley de la carrera pública magisterial además de garantizar la calidad de las instituciones públicas y su relación con la sociedad es propiciar la idoneidad, mejoramiento sostenido, valorar el mérito en el desempeño, propiciar adecuadas condiciones de trabajo, así como, determinar criterios y procesos de evaluación, permanencia en la función, niveles de calidad del trabajador, y programas de formación continua.

Formulación del problema: En la I.E . Manuel Gonzales Prada. Rioja – San Martin, no se cumplen los requisitos de selección de personal para las vacantes de los docentes, Los contratos son anuales, no hay un reconocimiento de méritos logrados por los docentes, los sueldos no son y no se dan las condiciones apropiadas dentro de la Institución.

Problema general: ¿Qué efecto tiene el Proceso de Selección de Personal en el rendimiento laboral de la I E Manuel Gonzales Prada Rioja – San Martin - 2019?

Problemas específicos: 1) ¿Qué efecto tiene el Proceso de Selección de Personal en las relaciones laborales de la I.E. Manuel Gonzales Prada Rioja – San Martin - 2019?; 2) ¿Cuál es la estabilidad laboral que genera el Proceso de Selección de Personal en la I.E. Pública Manuel Gonzales Prada, Rioja – San Martin - 2019? 3) ¿Qué efecto produce el tipo de contrato en el rendimiento laboral en la I.E. Manuel Gonzales Prada. Rioja San Martin -2019?

Justificación A nivel teórico, la finalidad de la presente investigación es aportar conocimiento a partir de los antecedentes relacionados con el tema de investigación a través de resultados y conclusiones de trabajos previos, planteando el marco teórico referencial que sustentan o fundamentan el estudio del proceso de selección de personal y su efecto en el rendimiento laboral de la I.E: Manuel Gonzales Prada. Rioja – San Martin, así mismo, a nivel metodológico, donde la investigación cumple con todos los procedimientos o protocolos requeridos por la Universidad y en particular por la Facultad de Comunicación Empresa y Negocios. Es decir, cumple con el problema de investigación, objetivos, marco teórico, hipótesis y método científico que valida la rigurosidad del estudio; también señalar que, el instrumento de recojo de información esta validado por los expertos en el tema y confiabilidad

será a través de una base de datos, luego el software informático Excel.

Finalmente, a nivel práctico, la investigación ayudará a conocer la relación existente entre las variables selección de personal y el rendimiento laboral desde la teoría, con dicha información se reformulará las estrategias de para fortalecer las relaciones laborales y afectivas de los trabajadores. Es que permitirá cumplir los requisitos exigidos por la universidad, para optar el título profesional del investigador; así mismo servirá para la universidad como información académica referencial para los estudiantes y egresados; así mismo, para los trabajadores de la institución educativa, les permitirá conocer los efectos que origina la selección de personal en una institución educativa y para el Ministerio de Educación como referencia del impacto que genera en los servicios educativos. **Objetivo general:** Determinar el efecto que tiene el Proceso de Selección de Personal en el rendimiento laboral en la I.E. Manuel Gonzales Prada. Rioja – San Martin – 2019. **Objetivos Específicos:** 1. Identificar las relaciones laborales en la I.E. Manuel Gonzales Prada. Rioja San Martin – 2019. 2. Establecer el tipo de estabilidad laboral que genera el Proceso de Selección de Personal en la I.E. Manuel Gonzales Prada. Rioja – San Martin – 2019. 3. Identificar el efecto que produce el tipo de contrato en el rendimiento laboral en la I.E. Manuel Gonzales Prada. Rioja – San Martin – 2019. **Hipótesis.** Según Izcarra (2012) las hipótesis son explicaciones tentativas de un fenómeno investigado, formuladas a manera de proposiciones. Una hipótesis debe desarrollarse con una mente abierta y dispuesta a aprender, pues de lo contrario se estaría tratando de imponer ideas, lo cual es completamente erróneo. Laudo (2012) Una hipótesis no necesariamente tiene que ser verdadera. **H1.** El Proceso de Selección de Personal SI tiene un efecto significativo en el rendimiento laboral de la I E Manuel Gonzales Prada Rioja – San Martin - 2019. **H2.** El Proceso de Selección de Personal SI tiene un efecto significativo en el rendimiento laboral de la I E Manuel Gonzales Prada Rioja – San Martin - 2019

II. DESARROLLO

MARCO TEÓRICO

ANTECEDENTES INTERNACIONALES:

Cancinos, (2015) en su tesis de Grado "**Selección De Personal Y Desempeño Laboral** (Estudio a realizarse en Ingenio Azucarero de la Costa Sur)".

Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Considera en sus conclusiones que:

El proceso de selección de personal se relaciona de manera considerable con el proceso de la evaluación del desempeño, debido a que las inconsistencias y fortalezas encontradas en la selección se ven reflejadas en los niveles de desempeño. 2) El proceso de Selección de personal tiene una efectividad de 71.15% por lo que se considera efectivo. 3) Se estableció que los niveles del desempeño de los colaboradores se encuentran en un rango sobresaliente y aceptable, lo que quiere decir que el desempeño de los colaboradores si cumple con los objetivos del puesto pero que también podría mejorar. 4) Si el proceso de selección mejora, también podría mejorar el desempeño de los colaboradores, se necesita mejorar el conocimiento de la personalidad del candidato, información del puesto y las responsabilidades del mismo, para que el candidato pueda desempeñarse de una mejor manera en sus labores (p.67).

García, (2013) en la Tesis: "**Análisis de la Gestión del Recurso Humano por Competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico Ciudad de San Gabriel**", presentada ante la Universidad Politécnica Estatal del Carchi, Tulcán - Ecuador Año, 2013: para la obtención del título de Ingeniera en Administración de Empresas y Marketing, Concluye: No se han establecido parámetros para el ingreso de personal a la institución, que definan el perfil requerido y a la vez garanticen un buen desempeño en el desarrollo de sus funciones; como lo manifiesta el 82% del personal encuestado y la persona encargada de talento humano. • La gestión del talento humano en la institución no se encuentra estructurada bajo procesos que conduzcan a aprovechar el potencial recurso humano con el que dispone; únicamente se realizan acciones asiladas para estos fines; durante la entrevista se verificó que no existe el departamento de recursos humanos con instrumentos técnicos • El

reclutamiento y selección de personal no se realiza de manera técnica con instrumentos que permitan evaluar los conocimientos, habilidades y actitudes de los postulantes, y de esa manera seleccionar al mejor candidato. Siendo entonces la selección de personal discrecional, el 64% del personal participante así lo indica. • No se han definido planes de capacitación y desarrollo acordes a las necesidades institucionales que favorezcan a consolidar los conocimientos específicos para el desarrollo de actividades, así como para el fortalecimiento de habilidades. Durante la encuesta y la revisión documental se verifica la ausencia de este plan. • La evaluación del desempeño es vista como una obligación y no como una fuente de información que provee los datos necesarios para planear capacitaciones e identificar personas con potencial de desarrollo. El 82% del - 108 - personal indica que los clientes internos y externos no son partícipes de este proceso por lo que no se puede obtener una visión consolidada del desempeño de las personas. (p.107).

ANTECEDENTES NACIONALES:

Bravo, (2017) en la tesis “**Selección del personal y desempeño laboral de los docentes del Colegio Adventista Miraflores, Año 2017**” presentada ante la Universidad César Vallejo, concluye que:

1. Se determinó que, si existe relación entre la selección del personal y el desempeño laboral de los docentes del Colegio Adventista, Miraflores, 2017. Concluimos que es determinante la evaluación previa a un docente tanto en lo académico como en lo emocional (Psicológicamente hablando), en lo académico porque se busca brindar un servicio con los temas más actualizados ya que con el tiempo hay más información en las materias elegidas. Y en lo psicológico que esté totalmente preparado para el trato con menores de edad, con un perfil paciente y dispuesto a ayudar a los alumnos. 2. Se determinó la relación que existe entre desempeño laboral y reclutamiento de los docentes del Colegio Adventista, Miraflores, 2017. Los mismos docentes han afirmado que el reclutamiento debe ser exhaustivo ya que a veces el ingreso solamente es por recomendación y esto de alguna manera podría bajar el rendimiento del total del cuerpo docente que en este momento viene siendo bueno. 3. Se determinó la relación que existe entre desempeño laboral y los puestos de los docentes del Colegio Adventista, Miraflores, 2017. Todos empiezan con un mismo nivel en el

organigrama de la organización con el tiempo se va evaluando tanto por el tiempo de trabajo como de resultados de evaluación pueden ir optando por mayor salarios o puestos administrativos. 4. Se determinó la relación entre desempeño laboral y productividad de los docentes del colegio adventista, Miraflores, 2017. Sabemos que la productividad es a base de trabajo y empeño, y que es fundamental en toda organización que el grupo labore al mismo ritmo y la misma capacidad intelectual y así lo sienten los docentes del colegio adventista Miraflores (p.49).

Farfán, (2018), en la tesis **“La selección de personal docente de la Institución Educativa Privada San José - La Salle Cusco 2017”**, presentada ante la Universidad Andina del Cusco, presentada para optar el título profesional de Licenciado en Administración, concluyo 1.- La selección de personal es inadecuada, ya que según la investigación realizada obtuvo un valor promedio de 1.65, debido a que el desarrollo de las etapas es incompleto y no reúne los requisitos adecuados para elegir a los candidatos que cumplan, en estricto orden de mérito, con el perfil de competencias y establecido para el puesto vacante ofertado por la institución. 2.- En cuanto a la revisión de currículum vitae se determinó que es medianamente adecuada con un valor promedio de 1.85, debido a que la institución no indica a los postulantes como debe ser estructurado el currículum vitae ni la información que debe incluir, lo cual hace que los currículum vitae no sean homogéneos y no cuenten con la información necesaria lo cual dificulta su debida clasificación y evaluación. 3.- Con respecto a la dimensión pruebas de competencias se concluye que es inadecuada ya que los docentes encuestados calificaron con un valor promedio de 1.27, esto indica que las pruebas de competencias no se aplican como parte de la selección de personal en la Institución Educativa Privada San José La Salle, a pesar de que se cuenta con los recursos y personal adecuado para aplicar dichas pruebas. 4.- En lo que respecta a la dimensión entrevista de selección se concluye que es medianamente adecuada con un valor promedio de 1.7, debido a que no se realiza una adecuada preparación de esta formulando previamente preguntas acordes al puesto y a la institución, durante la entrevista no se hacen las preguntas pertinentes para obtener información acerca de su afinidad con los lineamientos de la institución además de que posteriormente no se le indica al candidato como continuar con el proceso de selección. 5.- Se concluye que la

dimensión verificación de antecedentes y referencias es medianamente adecuada a con un valor promedio de 1.79, debido a que la institución exige en gran medida los antecedentes policiales y judiciales, en los certificados de estudios y de experiencia laboral no exige su visación o legalización, lo cual deja en duda la validez de estos certificados, además de que no existe un plazo límite para entregar los certificados de antecedentes y referencias, por lo que, algunos docentes no los presentan incluso una vez ya contratados y laborando en la institución (p.74).

Pizarro & Velarde, (2019), en la tesis **“Gestión del Talento Humano en los Docentes de la Institución Educativa Alexander Von Humboldt, Cajamarca 2019”**, presentada ante la Universidad Privada del Norte 2010, para lograr el

Título Profesional de: Licenciada en Administración; han llegado a las **Conclusiones:** En la dimensión de Reclutamiento nos muestra que un 35% está de acuerdo y un 32% totalmente de acuerdo, lo que indica que el 77% coincide que el proceso de reclutamiento en la institución educativa privada “Alexander Von Humboldt” ha sido realizada de una manera correcta, cumpliendo con todos los procedimientos los cuales inician con la selección del personal y culmina con la entrevista personal que es realizada por el director académico de la institución. Así mismo un 7% de docentes esto totalmente en desacuerdo y un 11% en desacuerdo, lo que significa que un 18% no concuerdan con la forma de reclutamiento de la institución educativa, ya que consideran que debe incluir pruebas psicológicas como de inteligencia emocional.(mide cuestión intrapersonal y motivación), prueba de personalidad (aspecto sobre la personalidad, desde la parte sexual, interrelaciones personales, estado de ánimo, medir agresividad, ansiedad) que son importante e indispensables para mantener un temperamento apropiado para realizar sus labores diarias y la relación con sus compañeros de trabajo y alumnos. A la vez incluir, las pruebas de conocimiento o psicotécnicas que miden las capacidades y aptitudes intelectuales y profesionales (p.43)

- En la dimensión de Formas de Contratación y diseño del puesto que 39% de docentes está de acuerdo y totalmente de acuerdo, lo que resulta un 78% de docentes que están conformes con el proceso de formas de contratación y diseño del puesto que emplea la institución educativa que inicia con la entrevista al docente y está a cargo de la Gerencia. Así mismo, la forma de contratación,

es acorde con el nivel (primaria o secundaria) y competencias que enseñará, y luego de definir la modalidad y condiciones de trabajo (contrato por tiempo completo, par time, doble turno, indefinido), se procede a la firma del contrato. Las responsabilidades, competencias y funciones de los docentes contratados en la institución educativa privada “Alexander Von Humboldt”, son de carácter profesional, que involucran directamente los procesos de enseñanza – aprendizaje (procedimiento mediante el cual se transmiten conocimientos especiales o generales sobre la materia) (P.44).

- En la dimensión de compensación, el 27% de los docentes está en desacuerdo con los incentivos que la institución educativa promueve, ya que consideran que no son distribuidos equitativamente ni oportunamente, mientras que el 39% están conformes con el proceso de compensación que involucra los incentivos y beneficios que por ley les corresponde, así mismo consideran que los beneficios que reciben se asocian con las tareas que desempeñan

- En la dimensión Gestión de desempeño, el 25% de los docentes están de acuerdo y el 34% totalmente de acuerdo en el proceso de Gestión de desempeño que tiene a cargo el director que incluye la evaluación de desempeño , donde se evalúa el monitoreo y acompañamiento pedagógico (el docente identifica las fortalezas y debilidades de su práctica) después de los resultados, reflexión sobre la práctica pedagógica (proceso de autorreflexión) y la evaluación a la carpeta pedagógica que es un documento donde se programa y desarrolla sus acciones educativas, la cual incluye las sesiones de aprendizaje que semanalmente entregan al director. De esta manera, los docentes hacen una autoevaluación de cómo se desempeñan en el aula y permitirá medir el rendimiento y el comportamiento del docente en su puesto de trabajo. En tanto que el 16% está totalmente en desacuerdo de la forma que se gestiona la evaluación de desempeño ya que consideran que después de la evaluación, la institución debe realizar planes de entrenamiento como: perfeccionar las relaciones, interpersonales, interactuar con los alumnos, para potencializar su desempeño.

- En la dimensión desarrollo personal y profesional, el 23% está de acuerdo y el 25% totalmente de acuerdo con en el proceso, porque se desarrolla capacitaciones donde se realiza talleres de sensibilización sobre currículo nacional, que contiene los aprendizajes que se espera que los estudiantes logren

durante su formación, talleres de programación desarrollo del aprendizaje por competencias, que sirven para potencian las habilidades de los estudiantes; el desarrollo de GIAS (Grupos de interaprendizaje), y complementación académica (Post Grado). En cuanto a la motivación la gerencia no tiene diseñado ningún plan de motivación, lo que existe es diálogos constantes con el Director académico de la institución educativa sobre asuntos personales, flexibilidad, tolerancia y empatía en temas personales y profesionales es por eso que existe un 50% de docentes que no se encuentran motivados para realizar sus tareas académicas ya que también no les proporcionan las herramientas necesarias para el cumplimiento de las mismas (material de trabajo, útiles, etc) y por ende, las capacitaciones que la institución promueve no son suficientes para su desarrollo profesional (p. 45)

Mena, (2017), en su tesis a; presentada ante la Universidad de Piura, Facultad de Ciencias de la Educación, para optar el grado de Maestría con mención en Gestión Educativa, concluye: 1.-Los directores de las instituciones educativas, del ámbito de la UGEL La Unión, no poseen el suficiente dominio de los conocimientos básicos requeridos para una gestión eficiente de conflictos en el Marco de Buen Desempeño del Directivo propuesto por el Ministerio de Educación. 2.- Los directores del ámbito de la UGEL La Unión no alcanzan los niveles de logro de los indicadores de desempeño requeridos para garantizar una adecuada gestión de conflictos en las instituciones educativas, en el Marco de Buen Desempeño del Directivo establecido por el Ministerio de Educación. La mayoría de los directores no tienen las habilidades necesarias ni manejan estrategias adecuadas para la resolución de conflictos. La gran mayoría no fomenta la gestión de conflictos como oportunidades de aprendizaje. 3.- Las principales necesidades de capacitación de los directores de las instituciones educativas del ámbito de la UGEL La Unión, sobre la gestión de conflictos en el Marco de Buen Desempeño del Directivo, están referidas al desarrollo de habilidades y manejo de estrategias para promover la resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación, teniendo en cuenta la naturaleza específica de los conflictos y las circunstancias concretas en que éstos se producen, de modo que puedan transformarse en oportunidades de aprendizaje (p.113).

ANTECEDENTES LOCAL:

Rojas, (2019), en la Tesis “Desempeño laboral y resultados obtenidos de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza – 2018”, presentada ante la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, para optar el Título de Licenciado en Administración de Empresas, determina las siguientes conclusiones:

1) Identificar las características emergentes que tiene el cumplimiento de los objetivos en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, según los resultados presentados en el punto 3.1 de la presente investigación, podemos concluir que:

- Los procesos de selección del personal se hagan mediante concurso público de méritos, donde impere la meritocracia, garantizando que el personal que se vaya a contratar sea el indicado para el puesto a ocupar.
- Existe trabajadores con la experiencia debida que cumplen con los perfiles de puestos, pero a pesar de eso se prefiere invitar a otros profesionales.
- la universidad no cuenta con una cultura o política de inducción que permita al trabajador conocer sus funciones, estructura institucional, normativa, misión, visión los objetivos, beneficios del trabajador para garantizar su trabajo de manera autónoma y en consecuencia el logro de los objetivos institucionales.

2) Conocer la evaluación del desempeño laboral del personal administrativo y su incidencia en los resultados deseados en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, según los resultados presentados en el punto 3.2 de la presente investigación, podemos concluir que:

- Se estableció que los niveles del desempeño de los colaboradores en su puesto de trabajo se encuentran comprometidos en alcanzar sus metas y objetivos, lo que quiere decir que el desempeño de los colaboradores 60 es aceptable y se cumple en medida los objetivos del puesto pero que también se podría mejorar.
- Si la evaluación del personal se realiza en todos los niveles de la institución, auxiliares, técnicos, profesionales, funcionarios, considerando que en muchas ocasiones el área técnica es la encargada de dinamizar el desempeño laboral y en consecuencia el logro de los resultados deseados.
- La supervisión y evaluación del personal debe darse de manera permanente, dando a conocer los resultados sean estos positivos o negativos.

3) Determinar el rendimiento laboral como consecuencia del proceso de selección del personal administrativo en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza.

- Si el proceso de selección mejora, también podría mejorar el desempeño de los colaboradores, se necesita mejorar el conocimiento de la personalidad del candidato, información del puesto y las responsabilidades del mismo, para que el candidato pueda desempeñarse de una mejor manera en sus labores.

- Potencializar sus capacidades de los colaboradores en busca de la excelencia por medio de inversiones en educación, capacitación y desarrollo de las personas, que oriente y motive el desenvolvimiento eficiente en el desarrollo de sus funciones.

4) Evaluar el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y su incidencia en los resultados obtenidos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas – 2018, es el objetivo general de la presente investigación lo que nos determina a la siguiente conclusión:

- Se comprobó que existe una relación directa y significativa en el desempeño laboral de personal administrativo y el logro de los objetivos o resultados deseados, donde el talento humano manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan (pp. 59; 60).

Choquecahuana & Picon, (2018), en la Tesis “Administración de Recursos Humanos y el Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, 2016”; presentada ante la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, para obtener el Título de Licenciado en Administración de Empresas; han concluido:

Primera. Existe una relación positiva directa entre la administración de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, con el 88,50% del total de encuestados quienes manifiestan estar de acuerdo en que existe relación entre la administración de recursos humanos y el desempeño laboral. Asimismo, de la revisión documentaria en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, en el año 2016, se desprende que se cumplió con el proceso de selección,

actualización de documentos administrativos, supervisión, motivación del personal administrativo.

Segunda. Existe una relación positiva entre la provisión de personal y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, representado en un 23,2%, lo cual indica que existe una relación no tan significativa; de acuerdo a los resultados, el 62.83% de los trabajadores administrativos están de acuerdo en que se realizó la provisión de personal.

Tercera. Existe una relación positiva entre organización de personal y desempeño Laboral de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, representado con un 20.6 %, que indica que existe una relación no tan significativa y según los resultados, los trabajadores administrativos representados por un 53,10% manifiestan estar ni de acuerdo o ni desacuerdo en que se realiza la organización de personal. cc Repositorio Institucional – UNAMBA - PERÚ 110.

Cuarta. Existe una relación positiva entre mantenimiento de personal y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, representado en un 37.8% lo cual indica que existe una relación no tan significativa. Según los resultados, los trabajadores administrativos representados por un 56,64% manifiestan estar de acuerdo en que se realiza el mantenimiento de personal.

Quinta. Existe una relación positiva, entre desarrollo de personal y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, representado en un 26,6% que indica que existe una relación no tan significativa. Según los resultados, los trabajadores administrativos representados por un 59,29% manifiestan estar ni de acuerdo ni desacuerdo en que se da desarrollo de personal.

Sexta. Existe una relación positiva, entre Auditoría de personal y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, 2016; representado en un 28,00% lo cual indica que existe una relación no tan significativa. Según los resultados, los trabajadores administrativos representados por un 51,33% manifiestan estar de acuerdo en que se da la auditoria de personal (pp.109; 110).

BASE TEORICA

Conformada por las opiniones de estudiosos de la Administración y en particular de la Administración de Personal tales como:

Alfaro M. (2012); Concepto de la Administración de Personal. - La sociedad experimenta constantemente cambios, se enfrenta a desafíos, (sociales, culturales, políticos, económicos, entre otros), que hacen que las organizaciones se vean obligadas a responder de manera inmediata. En el campo de la administración de recursos humanos (ARH) se ve reflejado claramente, cumpliendo así con su propósito que es el de utilizar de manera eficiente y eficaz los recursos en todo organismo social. Durante el estudio de la ADR, se requiere de una carta descriptiva de todas aquellas actividades que realizan los gerentes del área de administración de recursos humanos y, la indicación de lo que deberían hacer, durante su ejercicio es al personal a quien se le exige su contribución para el mejoramiento del organismo social.

La Administración de personal tiene diversas acepciones, lo que en muchas ocasiones suelen ser confusas, entre las más comunes se distinguen las siguientes:

- Relaciones Industriales.
- Administración de Recursos Humanos.
- Administración de Personal.
- Relaciones Humanas en el Trabajo.
- Relaciones Laborales.

Estas denominaciones, muchas veces son tomadas como sinónimos, analizándolas, se advertirá la diferencia que existe entre ellas. “No es lo mismo Relaciones Industriales que Relaciones Laborales. La primera denota, todas las relaciones que puedan surgir con motivo del empleo; la segunda sólo se circunscribe asuntos totalmente laborales, de orden jurídico.” “La denominación Relaciones Humanas en el Trabajo no sería correcta ya que determina la conducta del empleado o funcionario en sus relaciones interpersonales, dentro de los lugares de trabajo, o fuera de ellos. “Los términos Administración de Personal o de Recursos humanos representan las denominaciones más adecuadas, ya que abarcan todas las acciones, procesos y técnicas propias de la función de personal.” (p.11)

Werther & Davis, (2000), **Adiestramiento**, “Conjunto de actividades encaminadas a proporcionar conocimientos, desarrollar habilidades y modificar actitudes del personal de todos los niveles para que desempeñen mejor su trabajo”.

Silíceo, (1997), “Es la utilización de los recursos humanos para alcanzar objetivos organizacionales. En consecuencia, comprende a los gerentes de todos los niveles. Capacitación y Desarrollo de Personal. 1997”;

Wayne & Noe, (1997) “Es el proceso administrativo aplicado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo, las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc., de los miembros de la organización, en beneficio del individuo, de la propia organización y del país en general” (p.4)

Chruden & Sherman (1987); Tiene como objetivo comprobar si todas las funciones y actividades del personal se ajustan a los objetivos de los programas establecidos para sugerir cambios y mejoras para el mejor cumplimiento de los fines.

Erazo, (2012), La administración de personal. Definición.- El papel que ha jugado la Administración de Personal como se le comenzó a conocer a finales de la Segunda Guerra mundial, La Administración de Recursos Humanos, o la Administración del Capital Humano, o como hoy día los investigadores de esta especialidad la han denominado La Administración del Talento Humano, ha sido definitivamente importante y decisiva en la creación, desarrollo y expansión de las empresas como unidades económicas, cuyo fin primordial es la producción de bienes y servicios para el consumo y uso de la sociedad y, es allí donde nos preguntamos para qué producir tantos bienes y servicios sino es para la gente? Sin embargo, a lo largo de la historia de la revolución industrial, el factor humano ha sido desplazado a un segundo plano, olvidando que es el primer factor que debe ser tomado en cuenta para el desarrollo de las organizaciones y su consecuente éxito.

En virtud de lo antes expuesto, se observa que ello obedece a que uno de los costos primordiales en cualquiera organización es el costo de la nómina de trabajadores, que necesariamente está en relación estrecha con la producción de sus bienes o servicios, cuyos costos están determinados no solo por la cantidad de sueldos y salarios que se cancela al personal, sino también por la

contribución invaluable que este personal aporta a la organización a cambio del pago que recibe por la prestación de sus servicios o desempeño laboral.

La Administración de Personal o Administración del Talento Humano, surge por la necesidad que tuvieron los patronos o dueños de empresas de brindar a los trabajadores “Bienestar Social”, La Administración de Personal o Administración de Talento Humano se puede definir como el proceso administrativo de coordinar eficazmente la gestión de: conocimiento, desarrollo, habilidades y destrezas, capacidades, experiencias del grupo de personas que conforman una organización, con la finalidad de lograr la exitosa consecución de objetivos y metas que coadyuven a una óptima productividad cuya misión y visión estén enmarcadas dentro del bienestar que puedan otorgar a sus trabajadores y a la sociedad en general. Importancia de la administración de personal, comprende:

Los costos laborales son una función de la productividad o desempeño individual, así como de su remuneración, es por ello, que una de las responsabilidades de la administración de personal es asegurar que los trabajadores valgan lo que se les paga y que este pago sea lo que ellos merecen. En consecuencia, el factor humano posee características tales como: inteligencia, valores, competencias, imaginación, experiencias, sentimientos, habilidades y destrezas que lo diferencia de los demás recursos de la empresa. La importancia de Administrar efectivamente el talento humano en las organizaciones está dada por el alcance de beneficios como son: Incrementa la eficiencia, la eficacia y la calidad, Incide en la optimización de los recursos tecnológicos, materiales y financieros; Promueve un clima organizacional adecuado; Mejora la calidad de vida de los integrantes de la organización; Incrementa la motivación y consecuentemente la productividad y calidad.

La importancia de la Administración de Personal o Administración del Talento Humano, radica en que las sociedades o comunidades necesitan de las organizaciones y/o empresas como fuentes de trabajo para satisfacer sus necesidades de consumo y mantenimiento; las empresas y organizaciones, por su parte, requieren de personal para el manejo adecuado de todos los recursos, y así satisfacer de esta manera, dichas necesidades. Se concluye entonces, que el factor humano tiene el poder de decisión para dar respuestas a las siguientes

seis (6) preguntas básicas que determinan la razón de ser de la Administración de Personal: ¿Qué hacer?, ¿Cómo?, ¿Dónde?, ¿Cuándo? ¿Por qué? y Con quién? Finalidad de la administración del talento humano: Lograr una planta estable de trabajo; Desarrollar al máximo las potencialidades, habilidades, capacidades y competencias del personal que integra la organización o empresa; Mejorar la calidad de vida en el trabajo; Mejorar el clima y cultura organizacionales; Desarrollar personal altamente motivado, satisfecho y comprometido con la organización. Objetivos de la administración de personal.- En la Administración de Personal se cumple cabalmente las etapas o funciones de todo proceso administrativo como son: planear, organizar, desarrollar, coordinar y controlar, todo lo relacionado a cómo administrar efectiva y eficazmente el talento humano del cual dispone la organización o empresa; estas funciones permiten al administrador del talento humano garantizar el desempeño óptimo de las personas, motivándolas a que alcancen sus objetivos individuales simultáneamente con los objetivos organizacionales propuestos por la empresa; no obstante, se debe tener en cuenta que las personas a veces tienen que pasar malos momentos en la organización, debido muchas veces a decisiones y políticas inadecuadas que producen en la gente frustración e impaciencia y, a pesar de ello permanecen en la empresa porque poseen identidad, sentido de pertenecía y un alto grado de compromiso. En función de lo anteriormente expresado, se puede expresar que los principales objetivos de la Administración de Personal son: Lograr crear, mantener y desarrollar un conjunto de personas con conocimientos, habilidades, destrezas, competencias y satisfacción personal suficientes para cumplir con las metas y objetivos trazados por la organización. Lograr crear, mantener y desarrollar condiciones organizacionales que permitan al personal estar satisfecho y motivado plenamente para que alcance sus objetivos individuales y por ende se logren los objetivos organizacionales. Disponer del talento humano idóneo para desarrollar la eficiencia y eficacia necesarias en el proceso productivo propuesto por la empresa.

Organización del área de administración de personal, Básicamente el Área de Administración de Personal o Talento Humano está compuesta por siete (7) Subsistemas, los cuales tienen una relación intrínseca y cuya acción es reportada a la Dirección, Gerencia o Departamento de Administración de Personal. Se debe tener en consideración que en la Estructura Organizativa de

la organización o empresa, la dirección, gerencia o departamento cumple una responsabilidad de línea porque desde el presidente, director o gerente general, jefes de departamentos, secciones o a nivel de supervisores deben poseer conocimientos básicos de cómo manejar el personal que tienen a su cargo, es por ello que a nivel jerárquico, la Administración de Personal ejerce simultáneamente con las otras unidades una responsabilidad lineal compartida. Igualmente, la Administración de Personal cumple con la función de staff dentro de la estructura organizativa, para que funcione efectivamente la responsabilidad lineal es preciso que los gerentes, jefes y supervisores de áreas reciban la asesoría y consultoría idónea que la Gerencia o Departamento de Administración de Personal debe ofrecerles, las cuales generalmente son Normas y Procedimientos de personal, selección y captación de personal, entrenamiento y capacitación, análisis y evaluación de cargos; así como también, emitir las recomendaciones y sugerencias que como ente que administra al personal, deben ser tomadas en consideración a la hora de que la alta gerencia tome decisiones que afecten la buena marcha del equipo humano del cual dispone.

Wayne & Noe, (1997), Una gran parte de la planeación para el reclutamiento, la selección y la evaluación de rendimiento del personal se hace con las necesidades de la organización en mente. En un sistema ideal para la planeación y el desarrollo de los recursos humanos, los individuos buscarían acoplar sus necesidades y motivaciones con los de la organización para lograr el desarrollo de su carrera en la empresa. Según Schein, “el sistema básico puede describirse como integrador de las necesidades del individuo con los de la organización. El sistema de planeación de carreras deberá considerar además que tanto las necesidades del individuo como las de la organización cambian con el tiempo” (p.8).

Mora, (2003), Selección, Es la elección del individuo adecuado para el cargo adecuado, o escoger entre los candidatos reclutados a los más adecuados, para ocupar un determinado puesto. Dichos pasos deben llevarse al pie de la letra con el fin de evitar errores al momento de realizarse, puesto que si omite un paso se corre el riesgo de no obtener el éxito deseado al momento de realizarlo.

Sikula, (2003), Selección, Es la etapa final del proceso de reclutamiento, durante la que se decide quién ocupará el puesto. Una decisión tan importante debe tomarse de la manera más objetiva posible. La selección tiene como

objetivo asignar a cada puesto a los individuos que tendrán éxito en la realización de su trabajo, alcanzar las metas de desempeño e integrarse a los equipos de manera que sea efectiva en cuanto a los costos, legal y no discriminatoria.

(Cowling & James), Selección, Proceso mediante el que se buscan, eligen e incorporan nuevos individuos – trabajadores a una organización.

Serna, (2000); Planeación Estratégica, Proceso mediante el cual, partiendo de las metas, procesos y estrategias que la dirección ha aprobado, se definen y establecen las necesidades previsibles de recursos humanos para hacer frente a los planes productivos y de rendimiento de la organización en un momento dado. Para ello se recurre a un sistema de información sobre los recursos humanos existentes y el pronóstico sobre las demandas actuales y futuras que surgen de los desafíos del entorno y de los proyectos de negocio. -Gerencia Estratégica. Caracas 2000. Las leyes que rigen el marco jurídico de la contratación de los trabajadores para el desempeño en la administración pública peruana, entre las que se han considerado: para los docentes, (Ley 29944 - Ley de Reforma Magisterial) , que norma las relaciones entre el Estado y los profesores que prestan servicios en las instituciones y programas educativos públicos de educación básica y técnico productiva y en las instancias de gestión educativa descentralizada. Regula sus deberes y derechos, la formación continua, la Carrera Pública Magisterial, la evaluación, el proceso disciplinario, las remuneraciones y los estímulos e incentivos.

Para la Selección del Personal Administrativo; esta normada por la Ley N° 30057.- (Ley Servicio Civil - SERVIR), cuyo objeto es establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para las personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas. También se ha considerado en cuenta la finalidad de la ley, es que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad; así como promover el desarrollo de las personas que lo integran.

BASE CONCEPTUAL

Se han estimado algunos términos de las investigaciones relacionadas con este proyecto:

Relaciones Industriales. Comprende todo tipo relaciones que puedan surgir en la interrelación en el trabajo de los trabajadores y la organización empresarial

Administración de Recursos Humanos, está relacionada a la administración de las personas y sus derechos y deberes dentro de la empresa, igualmente Administración de Personal. Involucra lo mismo, que comprenden procesos y técnicas de la función de personal Relaciones Humanas en el Trabajo, son las relaciones de las personas que se generan en todos los ámbitos, en los que se interrelaciona, sean estas laborales o de otra índole.

Adiestramiento. Conjunto de actividades encaminadas a proporcionar conocimientos, desarrollar habilidades y modificar actitudes del personal para que desempeñen mejor su trabajo.

La Administración de Personal o Administración de Talento Humano se puede definir como el proceso administrativo de coordinar eficazmente la gestión de: conocimiento, desarrollo, habilidades y destrezas, capacidades, experiencias del grupo de personas que conforman una organización, con la finalidad de lograr la exitosa consecución de objetivos y metas que coadyuven a una óptima productividad cuya misión y visión estén enmarcadas dentro del bienestar que puedan otorgar a sus trabajadores y a la sociedad en general.

Los costos laborales significa “la valoración económica del desempeño individual, denominada remuneración, es por ello, que la administración de personal es asegurar que los trabajadores valgan lo que se les paga y que este pago sea lo que ellos merecen

Poder de decisión es la capacidad que tiene el personal para el manejo adecuado de todos los recursos, y satisfacer las necesidades, de quienes trabajan con él y de las otras unidades que se relacionen. Respondiendo a las siguientes preguntas en el ejercicio de la función: ¿Qué hacer?, ¿Cómo?, ¿Dónde?, ¿Cuándo? ¿Por qué? y Con quién?

Desempeño óptimo, es la capacidad de las personas, motivadas para alcanzar sus objetivos individuales simultáneamente con los objetivos organizacionales propuestos por la empresa;

Selección. Es la etapa final del proceso de reclutamiento, durante la que se

decide quién ocupará el puesto. Una decisión tan importante debe tomarse de la manera más objetiva posible. La selección tiene como objetivo asignar a cada puesto a los individuos que tendrán éxito en la realización de su trabajo, alcanzar las metas de desempeño e integrarse a los equipos de manera que sea efectiva en cuanto a los costos, legal y no discriminatoria.

Así mismo, los términos conceptualizados en las normas legales, incluidas en este trabajo, tales como:

Principio de legalidad. - Está relacionado a los derechos y obligaciones que genera el ejercicio de la profesión docente y se enmarca dentro de la Constitución Política del Perú, Ley General de Educación, y sus modificatorias, la presente Ley y sus reglamentos.

Principio de probidad y ética pública. - Es referido al comportamiento del profesor y se conjuga con lo sujeta a lo señalado en la Constitución Política del Perú, la Ley del Código de Ética de la Función Pública y la presente Ley.

Principio de mérito y capacidad. – “El ingreso, la permanencia, las mejoras remunerativas y ascensos en la carrera magisterial se fundamentan en el mérito y la capacidad de los profesores.

Principio del derecho laboral. - Las relaciones individuales y colectivas de trabajo aseguran la igualdad de oportunidades y la no discriminación, el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la interpretación más favorable al trabajador en caso de duda insalvable.

Marco ético y ciudadano de la profesión docente. - La profesión docente se ejerce en nombre de la sociedad, para el desarrollo de la persona y en el marco del compromiso ético y ciudadano de formar integralmente al educando. Tiene como marco el respeto a los derechos humanos y a la dignidad de los niños, niñas, adolescentes, jóvenes, adultos y adultos mayores y el desarrollo de una cultura de paz y de solidaridad, que coadyuven al fortalecimiento de la identidad peruana, la ciudadanía y la democracia.

Interés general. - que se fundamenta en la necesidad de recursos humanos para una adecuada prestación de servicios públicos.

Eficacia y eficiencia. - Relacionado con el logro de los objetivos y la realización de prestaciones de servicios requeridos y la optimización de los recursos destinados

Igualdad de oportunidades. - que son generales, impersonales, objetivas,

públicas, sin discriminación alguna por razones de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.

Mérito. Señala que incluye el acceso, la permanencia, progresión, mejora en las compensaciones y movilidad, se basa en la aptitud, actitud, desempeño, capacidad y evaluación permanente para el puesto de los postulantes y servidores civiles.

Transparencia. – La información relativa a la gestión es confiable, accesible y oportuna.

Rendición de cuentas de la gestión. - Los “servidores encargados de la gestión de las entidades públicas rinden cuentas de la gestión que ejecutan.

Probidad y ética pública. Promueve una actuación transparente, ética y objetiva de los servidores civiles. Los servidores actúan de acuerdo con los principios y valores éticos establecidos en la Constitución y las leyes que requieran la función pública

Funcionario público. - Es un representante político o cargo público representativo, que ejerce funciones de gobierno en la organización del Estado. Dirige o interviene en la conducción de la entidad, así como aprueba políticas y normas.

Directivo público. - Es el servidor civil que desarrolla funciones relativas a la organización, dirección o toma de decisiones de un órgano, unidad orgánica, programa o proyecto especial.

Servidor civil de carrera. - Es el servidor civil que realiza funciones directamente vinculadas al cumplimiento de las funciones sustantivas y de administración interna de una entidad. d) Servidor de actividades complementarias. - Es el servidor civil que realiza funciones indirectamente vinculadas al cumplimiento de las funciones sustantivas y de administración interna de una entidad.

Servidor de confianza. - Es un servidor civil que forma parte del entorno directo e inmediato de los funcionarios públicos o directivos públicos y cuya permanencia en el Servicio Civil está determinada y supeditada a la confianza por parte de la persona que lo designó.

Puesto. - Es el conjunto de funciones y responsabilidades que corresponden a una posición dentro de una entidad, así como los requisitos para su adecuado ejercicio. Se encuentra descrito en los instrumentos de gestión de la entidad.

Familia de puestos. - Es el conjunto de puestos con funciones, características y propósitos similares. Cada familia de puestos se organiza en niveles de menor a mayor complejidad de funciones y responsabilidades.

Banda remunerativa. - Es el rango de montos máximos y mínimos definidos por el resultado de la valorización de puestos de cada nivel de una familia de puestos.

Distribución de la valorización. - Es “el mecanismo por el cual se calcula la compensación económica del puesto que finalmente determina el ingreso económico del servidor civil.

Proceso de Selección. - El proceso de selección forma parte de la gestión de la incorporación (subsistema de gestión del empleo) y se enfoca en la selección del candidato más idóneo para ocupar el puesto convocado sobre la base del mérito, igualdad de oportunidades, transparencia y cumplimiento de los requisitos para acceder al servicio civil. Postulantes: Son todas aquellas personas que postulan a un puesto del servicio civil mediante un proceso de selección.

Candidato. - Es el postulante que ha sido declarado apto luego de la etapa de convocatoria y reclutamiento del proceso de selección.

Accesitario. - Es el candidato que, habiendo sido calificado después de todas las evaluaciones, no es elegido para ocupar el puesto y se ubica en orden de mérito inmediato inferior del candidato elegido. En caso de que el ganador del correspondiente proceso de selección no pudiera acceder al puesto obtenido o no hubiera superado el período de prueba, la entidad puede o no cubrir el puesto con el accesitario.

Competencias. - Se definen como las características personales que se traducen en comportamientos visibles para el desempeño laboral exitoso, involucrando de forma integrada el conocimiento, habilidades y actitudes, las cuales son el factor diferenciador dentro de una organización y contexto determinado.

Perfil del Puesto. - Es la información estructurada respecto a la ubicación de un puesto dentro de la estructura orgánica, misión, funciones, así como también los requisitos y exigencias que demanda para que una persona pueda conducirse y desempeñarse adecuadamente en un puesto

Manual de Perfiles de Puestos (MPP). - Es un documento de gestión que

describe de manera estructurada todos los perfiles de puestos de la entidad, desarrollados a partir de su estructura orgánica, el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) y el informe de dimensionamiento.

Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE). - Es el instrumento de gestión donde las entidades establecen los puestos, la valorización de los mismos y el presupuesto asignado a cada uno de ellos, incluidos los puestos vacantes, entre otra información.

Modelo del proceso de selección. - El modelo presenta la secuencia de las etapas y actividades principales para los procesos de selección por concurso público de méritos. El modelo está compuesto por cuatro (4) etapas: i) Preparatoria ii) Convocatoria y reclutamiento, iii) Evaluación y iv) Elección. Así mismo, especifica, las etapas que comprende un proceso de selección, como: Preparatoria, convocatoria y Reclutamiento, Evaluación y Elección, también establece los parámetros matemáticos que miden cada etapa de la selección

DATOS Y HALLAZGOS MÁS IMPORTANTES Y RELEVANTES

Que han aportado las investigaciones estudiadas para sustentar este proyecto son:

García, (2013), Ecuador: en la Tesis: “Análisis de la Gestión del Recurso Humano por Competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico Ciudad de San Gabriel”, Concluye: No se han establecido parámetros para el ingreso de personal a la institución, que definan el perfil requerido y a la vez garanticen un buen desempeño en el desarrollo de sus funciones; como lo manifiesta el 82% del personal encuestado y la persona encargada de talento humano.

- La gestión del talento humano en la institución no se encuentra estructurada bajo procesos que conduzcan a aprovechar el potencial recurso humano con el que dispone; únicamente se realizan acciones asiladas para estos fines; durante la entrevista se verificó que no existe el departamento de recursos humanos con instrumentos técnicos
- El reclutamiento y selección de personal no se realiza de manera técnica con instrumentos que permitan evaluar los conocimientos, habilidades y actitudes de los postulantes, y de esa manera seleccionar al mejor candidato. Siendo entonces la selección de personal discrecional, el 64% del personal participante

así lo indica.

- No se han definido planes de capacitación y desarrollo acordes a las necesidades institucionales que favorezcan a consolidar los conocimientos específicos para el desarrollo de actividades, así como para el fortalecimiento de habilidades. Durante la encuesta y la revisión documental se verifica la ausencia de este plan.
- La evaluación del desempeño es vista como una obligación y no como una fuente de información que provee los datos necesarios para planear capacitaciones e identificar personas con potencial de desarrollo. El 82% del - 108 - personal indica que los clientes internos y externos no son partícipes de este proceso por lo que no se puede obtener una visión consolidada del desempeño de las personas (p.107).

Bazán & Tafur, (2018) ; En la Tesis “Proceso de Selección de Personal con el Desempeño Laboral de las Promotoras de los Pronoei - Zona Norte del Distrito de Cajamarca, Año 2018.”; llegan a las siguientes conclusiones: El estudio realizado prueba que existe una relación positiva muy débil (0.083) entre el proceso de selección de personal y el desempeño laboral de la plana docente del PRONOEI – Zona Norte del distrito de Cajamarca en el año 2018. - A través de los datos obtenidos, evidenciamos que el 93% de encuestados concuerdan que el proceso de selección de personal que se lleva a cabo en las coordinaciones del PRONOEI – Zona Norte del distrito de Cajamarca, solo a veces se realiza de manera adecuada; es decir, puede contarse con la definición del perfil del puesto y las competencias que se requieren pero aun así, en el transcurso del proceso de selección de personal no se toma en consideración el uso ni la aplicación de pruebas o entrevistas que podrían permitir contar con la selección del candidato idóneo que cumpla con los requisitos según el puestos de trabajo que se desea ocupar. -Se evidenció que el 90% de encuestados opina que solo a veces se logra alcanzar un buen desempeño laboral de las promotoras de las coordinaciones del PRONOEI – Zona Norte, por lo cual se puede decir que puede existir una falta de capacitación de las promotoras para realizar de manera correcta sus actividades. -Las funciones no se cumplen en un cien por ciento debido a que los recursos pueden no estar siendo utilizados de manera eficiente, esto hace que el desempeño sea poco eficaz en cuanto a la consecución de objetivos y metas trazadas por la institución. Existe una

correlación positiva muy débil con un valor de 0.120 entre la selección de personal con los conocimientos y habilidades. - Si en las coordinaciones existiría un adecuado proceso de selección, este permitiría contar con el personal idóneo el cual haga uso de sus conocimientos y habilidades en el desarrollo de las actividades que tenga a su cargo; brindando así una buena enseñanza a los niños que acuden a las coordinaciones del PRONOEI. La relación que existe entre la selección de personal y el comportamiento de las promotoras arroja un valor -0,064 evidenciando una correlación negativa muy débil. - El comportamiento que adopte cada persona dependerá de la interacción que exista entre ellas dentro de la organización de tal manera que se pueda generar un clima laboral favorable. - Finalmente, la relación que existe entre la selección de personal con las metas y objetivos, es positiva muy débil con un R-Pearson= 0,071. Se debe tener bien definidas las funciones y responsabilidades de cada puesto para que de esta manera el candidato seleccionado logre desempeñarse de una mejor manera en sus labores, sintiéndose comprometido con su trabajo, la institución y la buena enseñanza de los niños que acuden a estos centros de estudio (pp. 55;56).

Mena, (2017) , en su tesis El Rol del director en la gestión de conflictos en el Marco de Buen Desempeño del Directivo, estudio aplicado a los directores de las instituciones educativas del ámbito de la UGEL La Unión-Piura; concluye:

- 1.- Los directores de las instituciones educativas, del ámbito de la UGEL La Unión, no poseen el suficiente dominio de los conocimientos básicos requeridos para una gestión eficiente de conflictos en el Marco de Buen Desempeño del Directivo propuesto por el Ministerio de Educación.
- 2.- Los directores del ámbito de la UGEL La Unión no alcanzan los niveles de logro de los indicadores de desempeño requeridos para garantizar una adecuada gestión de conflictos en las instituciones educativas, en el Marco de Buen Desempeño del Directivo establecido por el Ministerio de Educación. La mayoría de los directores no tienen las habilidades necesarias ni manejan estrategias adecuadas para la resolución de conflictos. La gran mayoría no fomenta la gestión de conflictos como oportunidades de aprendizaje.
- 3.- Las principales necesidades de capacitación de los directores de las instituciones educativas del ámbito de la UGEL La Unión, sobre la gestión de conflictos en el Marco de Buen Desempeño del Directivo, están referidas al

desarrollo de habilidades y manejo de estrategias para promover la resolución pacífica de conflictos mediante el diálogo, el consenso y la negociación, teniendo en cuenta la naturaleza específica de los conflictos y las circunstancias concretas en que éstos se producen, de modo que puedan transformarse en oportunidades de aprendizaje (p.113).

III. METODOLOGIA

3.1. Tipo investigación

El estudio de investigación propuesto congrega las condiciones metodológicas para ser considerado dentro de la investigación de enfoque **Cualitativo**, la naturaleza del trabajo de investigación, asumida es: **Básica**, en su nivel **Descriptivo – Explicativo**.

3.2. Diseño de investigación

El trabajo está considerado dentro de la **investigación no experimental**, que corresponde un **Modelo Lógico** que permitirá observar la solución de los problemas planteados, siguiendo el **Método** Inductivo/Deductivo, donde se ha tomado como unidad de investigación

3.3. Categorías y subcategorías y matriz de categorización

Variable Independiente: SELECCIÓN DE PERSONAL

Variable dependiente: RENDIMIENTO LABORAL

V1: Selección de Personal

Definición Conceptual: (Chiavenato I., 2011) Expone que la selección de personal puede definirse como el proceso de elección del individuo adecuado para el cargo adecuado, o en un sentido más amplio, escoger entre los candidatos reclutados a los que más se acoplen al puesto, para ocupar los cargos existentes en la empresa, la cual trata de que la eficiencia se mantenga y preferiblemente aumente, como también el rendimiento del personal.

Definición Operacional: Grados, (2013) Una buena selección radica en tener las mejores expectativas de un trabajador en el desempeño de sus actividades dentro de la empresa; por consiguiente, la evaluación debe realizarse de manera secuencial y precisa, contemplando: Experiencia laboral. Trayectoria académica y Aspectos psicológico

Categorías y Subcategorías

- 1.- Edad: 65 años
- 2.- Aportaciones: 20 años = 240 aportes mensuales.

V2: Rendimiento Laboral

Definición Conceptual: Motowidlo (2003), lo concibe como el valor total que la empresa espera con respecto a los episodios discretos que un trabajador lleva a cabo en un período de tiempo determinado. Ese valor, que puede ser positivo o negativo, en función de que el empleado presente un buen o mal rendimiento, supone la contribución que ese empleado hace a la consecución de la eficacia de su organización

Definición Operacional: Campbell et al. (1993) afirman acertadamente, las consecuencias y los resultados en el trabajo no están bajo el control total y exclusivo del empleado, sino que pueden existir muchas otras causas de un mal rendimiento que no dependen del trabajador en sí. Ejm: Preocupaciones relacionadas con el puesto. Problemas personales. Factores externos. Prácticas organizativas

Categorías y Subcategorías

- 01.Relaciones laborales
- 02. Estabilidad laboral
- 03. Contrato

3.4. Escenario De Estudio

El trabajo de investigación se realizará en la I.E. Manuel Gonzales Prada

3.5. Participantes

Población:

La población de estudio es un conjunto de casos, definido, limitado y accesible, que formará el referente para la elección de la muestra, y que cumple con una serie de criterios predeterminados. Es necesario aclarar que cuando se habla de población de estudio, el término no se refiere exclusivamente a seres humanos, sino que también puede corresponder a animales, muestras biológicas, expedientes, hospitales, objetos, familias,

organizaciones, etc.; para estos últimos, podría ser más adecuado utilizar un término análogo, como universo de estudio. (Pineda, Alvarado, & H. de canales, 1994) “Es importante especificar la población de estudio porque al concluir la investigación a partir de una muestra de dicha población, será posible generalizar o extrapolar los resultados obtenidos del estudio hacia el resto de la población o universo. ...Es conveniente que la población o universo se identifique desde los objetivos del estudio, y puede ser en términos clínicos, geográficos, sociales, económicos, etc.”. (Arias-Gómez J y col.) “Es el conjunto de individuos u objetos de los que se desea conocer algo en una investigación” “Fayad Camel (1) lo define como la totalidad de individuos o elementos en los cuales puede presentarse determinada característica susceptible de ser estudiada...El universo es el grupo de elementos al que se generalizaran los hallazgos. Por esto es importante identificar correctamente la población desde el inicio del estudio y hay que ser específicos al incluir sus elementos” (p.109). La población en este proyecto de investigación está conformada por 52 Trabajadores: 05 Administrativos y 47 que laboran en la I.E. Manuel Gonzales Prada.

Muestra:

(Pineda, Alvarado, & H. de canales, 1994). “Para realizar una investigación social, no hay que estudiar la totalidad de la población; basta con elegir una muestra representativa de la misma.” Ezequiel Ander-Egg. (Fidias G. Arias – 2012) (p. 83), Muestra Es un subconjunto o parte del universo o población en que se llevará a cabo la investigación con el fin posterior de generalizar los hallazgos al todo. Se define una muestra probabilística como aquella extraída de una población de tal manera que todo miembro de esta última tenga una probabilidad conocida de estar incluido en la muestra. El mismo autor a su vez plantea que de cualquier población o universo de tamaño N, puede extraerse un cierto número de muestras distintas de tamaño n. (Siempre y cuando el tamaño de N sea lo suficientemente grande como para garantizar el muestreo). Es por esto que las poblaciones pequeñas en general se toman en su totalidad (p.109). En el presente trabajo de investigación; la muestra se tomará el tipo no probabilístico, de acuerdo al criterio de la investigación, 52 Trabajadores: 05 Administrativos y 47

Docentes que laboran en la I.E. Manuel Gonzales Prada.

3.6. Técnicas E Instrumentos de Recolección de Datos

La técnica empleada para analizar la información relacionada con la investigación, se ha realizado a través del **análisis documental de** información bibliográfica, de leyes, tesis, comentarios, y otros relacionados con la investigación; así mismo, la aplicación de un cuestionario, que es una encuesta dirigida a los trabajadores I.E. Manuel Gonzales Prada Según (Lujardo,2016) El análisis documental es un conjunto de operaciones encaminadas a representar un documento y su contenido bajo una forma diferente de su forma original, con la finalidad de posibilitar su recuperación posterior e identificarlo. Para este trabajo de investigación se utilizará la técnica de la Encuesta y el instrumento del Cuestionario.

La "técnica" se entiende como el conjunto de reglas y procedimientos que le permiten al investigador establecer la relación con el objeto o sujeto de la investigación. El "instrumento" es el mecanismo que utiliza el investigador para recolectar y registrar la información: Entre estos se encuentran los formularios, las pruebas psicológicas, las escalas de opinión y de actitudes, las listas u hojas de control, entre otros. Partiendo de que el método orienta la técnica, pueden coexistir distintas técnicas para la búsqueda de información. Una investigación cuyo enfoque es fundamentalmente cuantitativo puede utilizar técnicas tradicionales de entrevista y cuestionarios, así como técnicas más cualitativas como son las entrevistas grupales, las historias de vida y la observación etnográfica, entre otras. En esta sección se analizarán los métodos y las técnicas más utilizadas dentro de los dos grandes enfoques de la investigación como son: el clásico/cuantitativo y el interpretativo/cualitativo. (Pineda, Alvarado, & H. de canales, 1994, p.132)

Encuesta

“Se define a la encuesta como una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos a cerca de sí

mismos, o en relación con un tema en particular” (Fidias G, 2012, p 32).

Cuestionario.

Es el método que utiliza un instrumento o formulario impreso, destinado a obtener respuestas sobre el problema en estudio y que el investigado o consultado llena por sí mismo. El cuestionario puede aplicarse a grupos o individuos estando presente el investigador o el responsable de recolectar la información, o puede enviarse por correo a los destinatarios seleccionados en la muestra. (Pineda, Alvarado, & H. de canales, 1994, p.132)

3.7. Procedimientos de Recolección de Datos e Informaciones

La recolección de datos establecidos, para la investigación, se les realizara a los 52 Trabajadores: 05 Administrativos y 47 docentes que laboran en la I.E. Manuel Gonzales Prada.

Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos

Para analizar la información y sistematizarla se utilizará una base de datos, luego el software informático Excel.

3.8. Rigor Científico

El trabajo de investigación está fundamentado en la coherencia existente entre teoría y las interpretaciones, cuya validez y confiabilidad de la investigación cuantitativa, se sostiene en la consistencia lógica, de la credibilidad, y la auditabilidad; sostenido en Aspectos Éticos, que la investigación está sujeta a los principios de justicia empleada en la metodología misma del trabajo del investigador para certificar la buena tarea, la calidad de investigación y la integridad de la misma. (HONDUR, 2013), Refiere a la justicia en la distribución de los sujetos de investigación, de tal forma que el diseño de la misma logre que las caras y beneficios estén compartidos en forma equitativa entre los grupos de sujetos de estudio.

IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADO

4.1. Análisis e interpretación de Resultados en Tablas y Figuras

Tabla 1
Sexo.

Escalas	Frecuencia	Porcentaje
Hombres	32	61.5%
Mujeres	20	38.5%
Total	52	100%

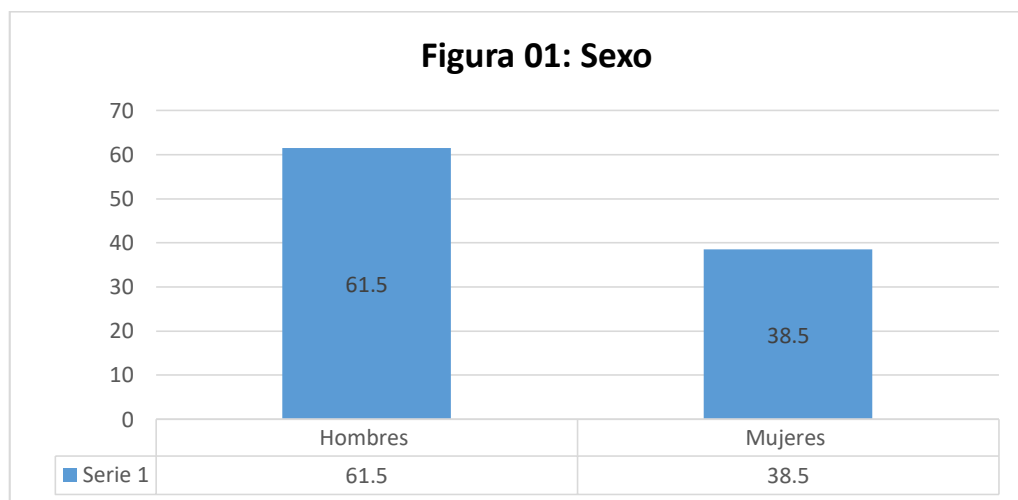


Gráfico 1
Análisis de la Tabla 1

Interpretación: Según los encuestados, tenemos que el 61.5% son hombres y 38.5% mujeres.

Tabla 2

¿Qué tipo de trabajo desempeña?:

Escalas	Frecuencia	Porcentaje
Administrativo	5	9.6%
Docente	47	90.4%
Total	52	100%

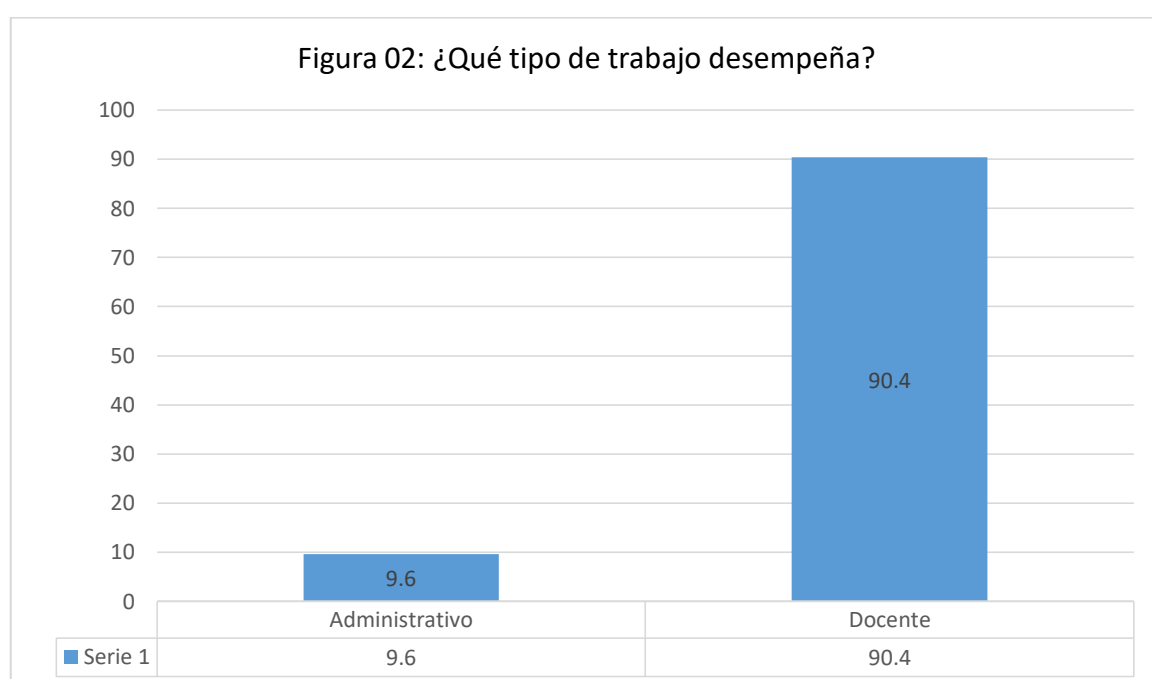


Gráfico 2
Análisis de la Tabla 2

Interpretación: Según el tipo de trabajo que desempeña, el 9.6% tiene un trabajo administrativo y el 90.4% se desempeña como docente.

Tabla 3

¿Qué nivel académico posee?:

Escalas	Frecuencia	Porcentaje
Pedagógico	36	69.2%
Universitario	16	30.8%
Total	52	100%

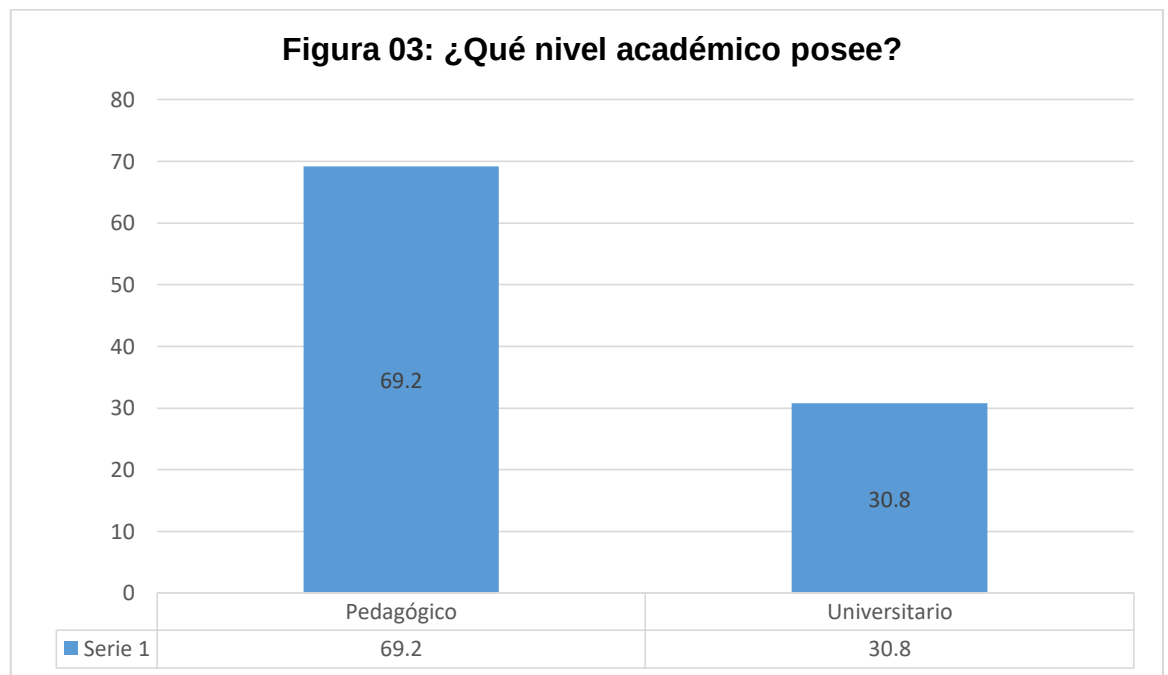


Gráfico 3
Análisis de la tabla 3

Interpretación: Según el Qué nivel académico posee, el 69.2% tiene un nivel pedagógico, mientras que el 30.8% es universitario.

Tabla 4

¿Qué tipo de estudios de posgrado posees?:

Escalas	Frecuencia	Porcentaje
Diplomado	47	90.4%
Maestría	5	9.6%
Doctorado	0	0%
Total	52	100%

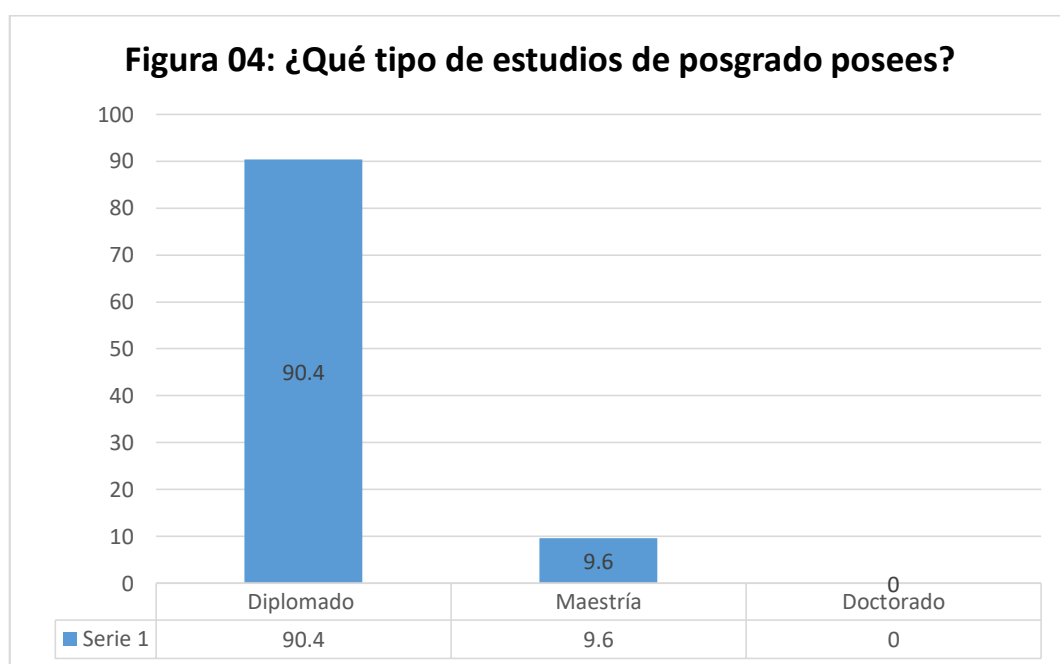


Gráfico 4

Análisis de la tabla 4

Interpretación: Según el tipo de estudios de posgrado que posee, el 90.4% refirió que diplomado y el 9.6% maestría.

EN RELACION A LA SELECCIÓN DE PERSONAL:

Tabla 5

¿Conoce el Sistema de Selección Personal establecido por el Estado?:

Escalas	Frecuencia	Porcentaje
Nada	13	25%
Poco	38	73.1%
Mucho	1	1.9%
Total	52	100%

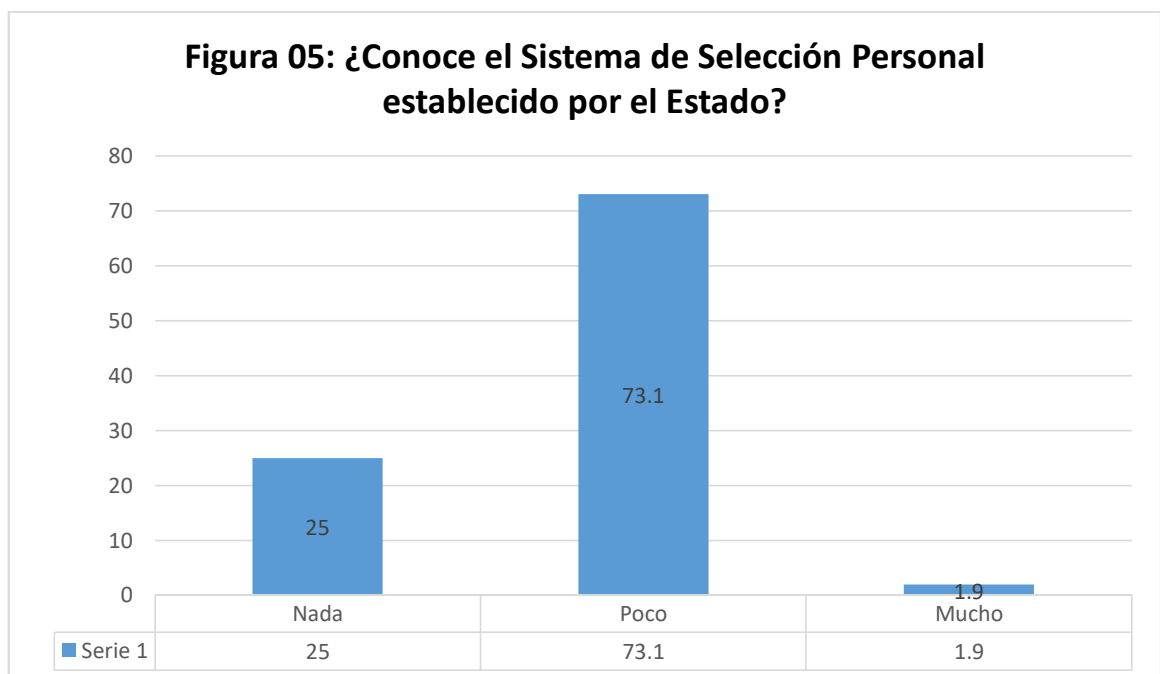


Gráfico 5

Análisis de la Tabla 5

Interpretación: En cuanto a si: Conoce el Sistema de Selección Personal establecido por el Estado, el 25% opinó que nada, el 73.1% dijo que poco y solo el 1.9% refirió que conoce mucho.

Tabla 6

¿Sabe que la Selección de personal en el Sector Público, está regida por la Leyes específicas?

Escalas	Frecuencia	Porcentaje
Nada	9	17.3%
Poco	42	80.8%
Mucho	1	1.9%
Total	52	100%

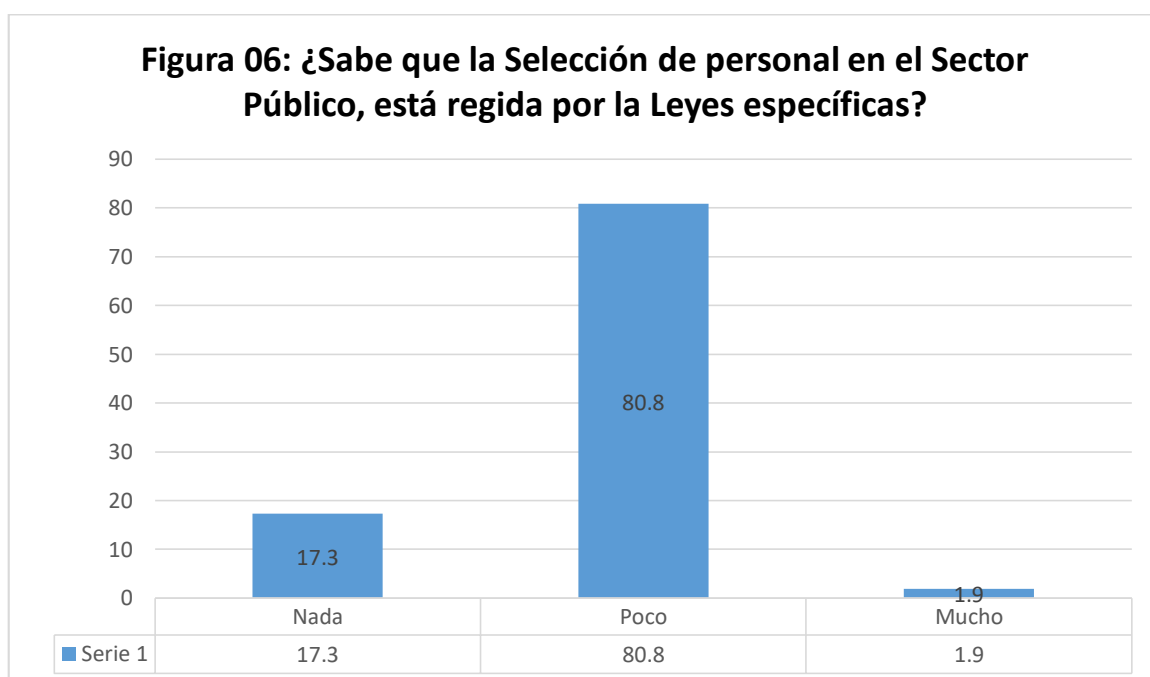


Gráfico 6

Análisis de la Tabla 6

Interpretación: En cuanto a si: Sabe que la Selección de personal en el Sector Público, está regida por la Leyes específicas, el 17.3% contestó que nada, el 80.8% poco y el 1.9% mucho.

Tabla 7

¿Conocía que cuando ingresa al servicio público, lo haría a un sistema de categorías?:

Escalas	Frecuencia	Porcentaje
Nada	5	9.6%
Poco	41	78.9%
Mucho	6	11.5%
Total	52	100%

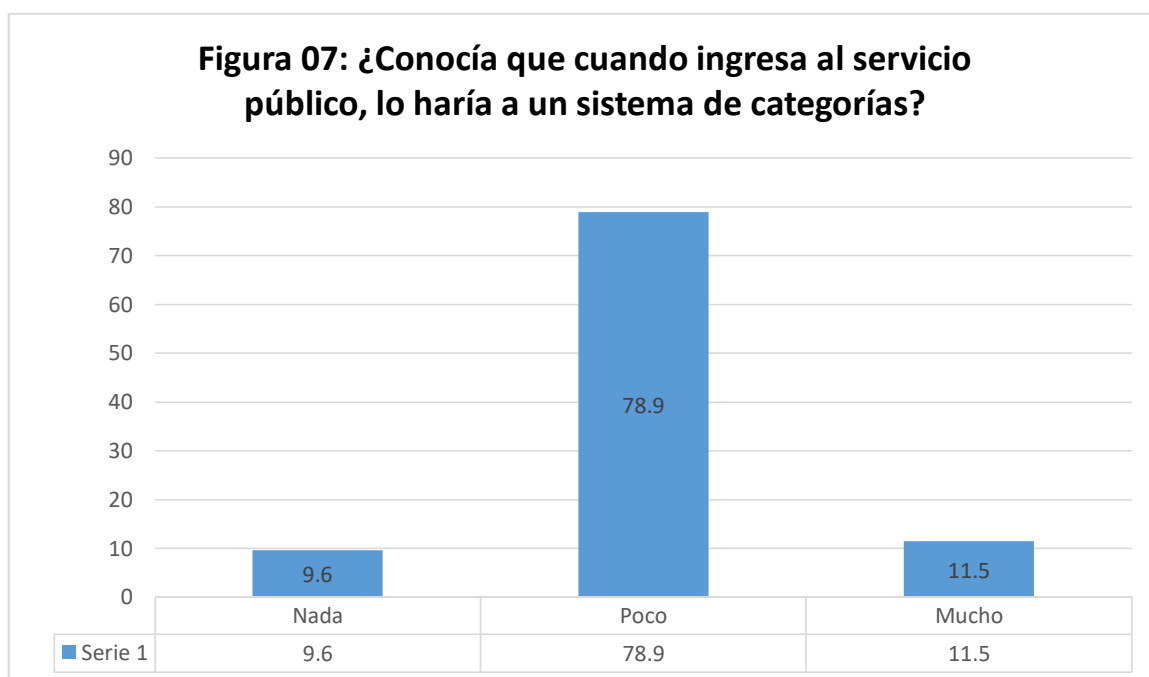


Gráfico 7

Análisis de la Tabla 7

Interpretación: En cuanto a si: Conocía que cuando ingresa al servicio público, lo haría a un sistema de categorías, el 9.6% dijo que nada, 78.9% poco y 11.5% refirió que conocía mucho.

Tabla 8

¿Sabía que sus compensaciones económicas están determinadas por la categoría funcional en la que está ubicado/a?:

Escalas	Frecuencia	Porcentaje
Nada	1	1.9%
Poco	42	80.8%
Mucho	9	17.3%
Total	52	100%

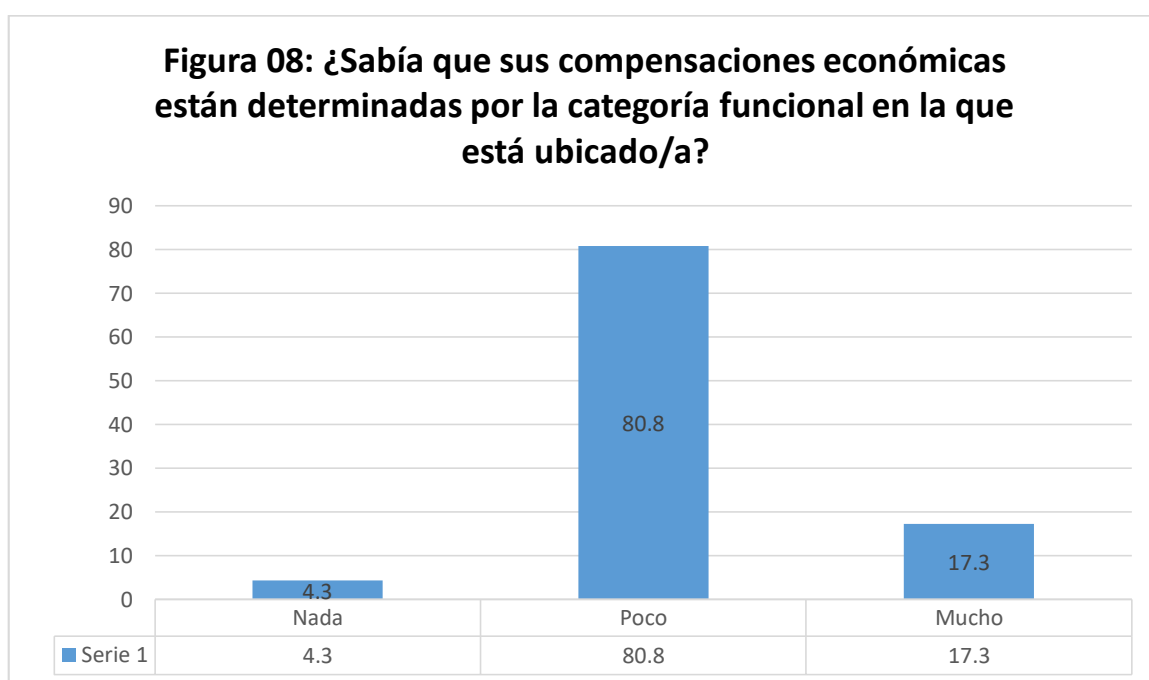


Gráfico 8

Análisis de la Tabla 8

Interpretación: En cuanto a si: Sabía que sus compensaciones económicas están determinadas por la categoría funcional en la que está ubicado/a, el 4.3% refirió que no sabe nada, el 80.8% sabe un poco y 17.3% conoce mucho.

Tabla 9

¿Conoce qué su permanencia en el sector público está relacionada con sistemas de evaluación establecidos?

Escalas	Frecuencia	Porcentaje
Nada	2	3.8%
Poco	26	50%
Mucho	24	42.2%
Total	52	100%

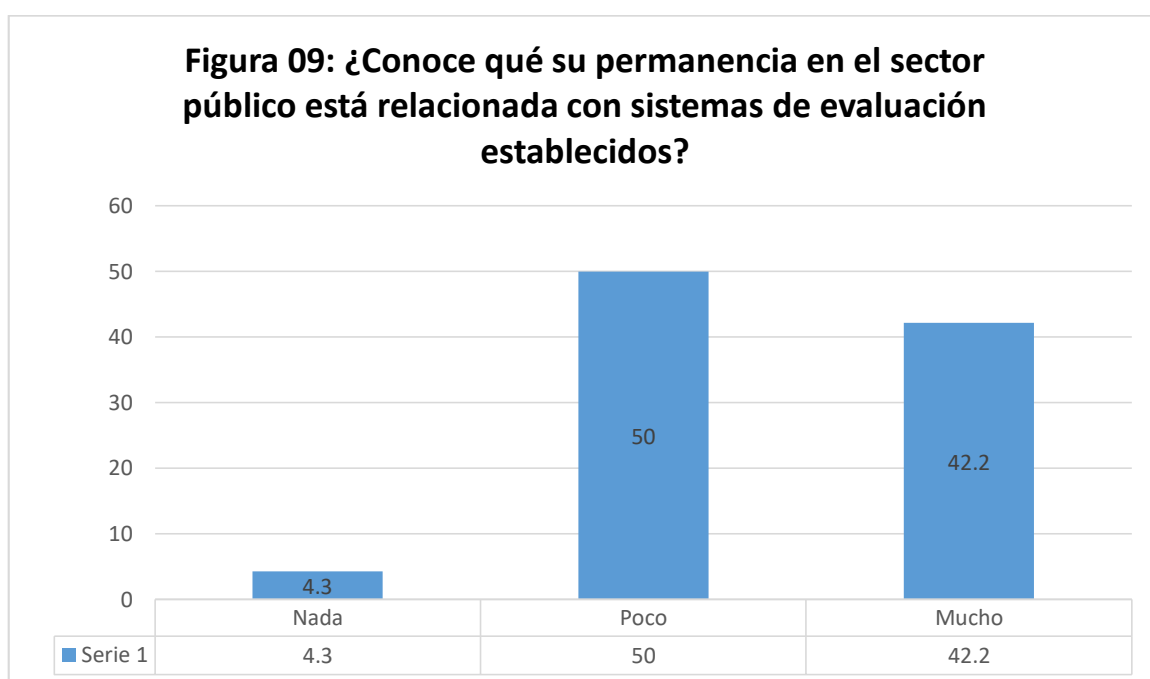


Gráfico 9

Análisis de la tabla 9

Interpretación: En cuanto a si: Conoce qué su permanencia en el sector público está relacionada con sistemas de evaluación establecidos, el 4.3% conoce nada, 50% conoce poco y el 42.2% conoce mucho.

EN RELACION AL RENDIMIENTO LABORAL

Tabla 10

¿Estaba informado qué su rendimiento laboral estaría en permanente evaluación?:

Escalas	Frecuencia	Porcentaje
Nada	0	0%
Poco	28	53.9%
Mucho	24	46.1%
Total	52	100%

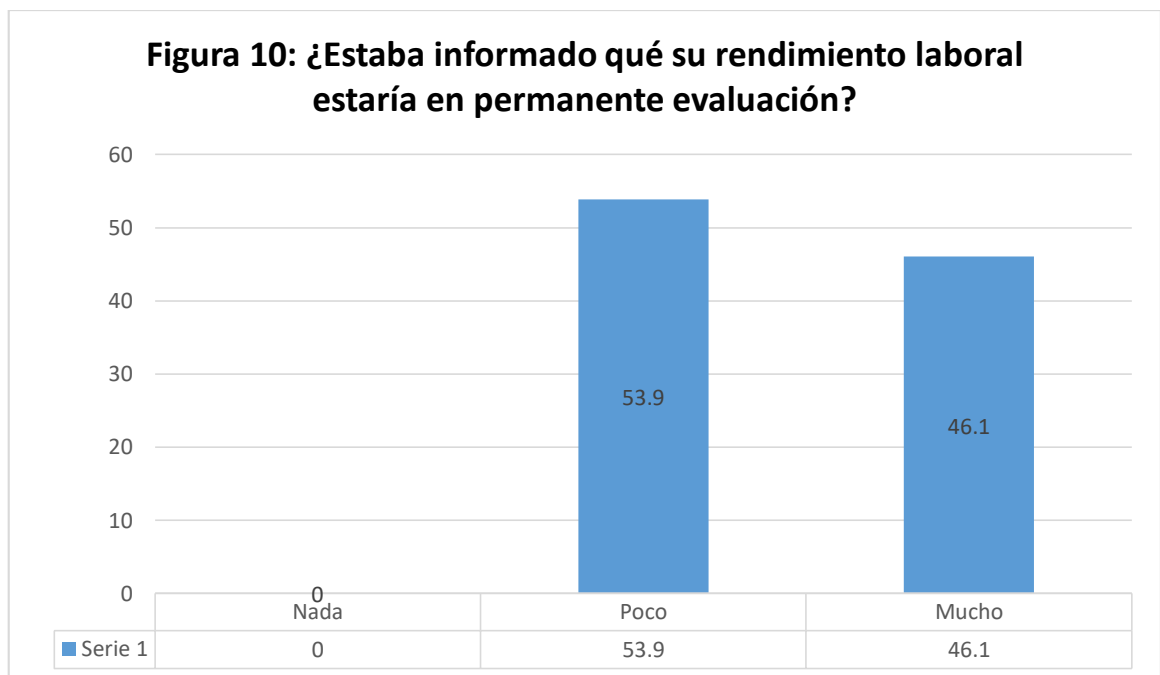


Gráfico 10

Análisis de la tabla 10

Interpretación: En cuanto a si: Estaba informado qué su rendimiento laboral estaría en permanente evaluación el 53.9% estaba poco informado y el 46.1% estaba muy informado.

Tabla 11

¿Conoce que su trabajo le exigiría ciertos rangos de rendimiento?:

Escalas	Frecuencia	Porcentaje
Nada	1	1.9%
Poco	29	55.8%
Mucho	22	42.3%
Total	52	100%

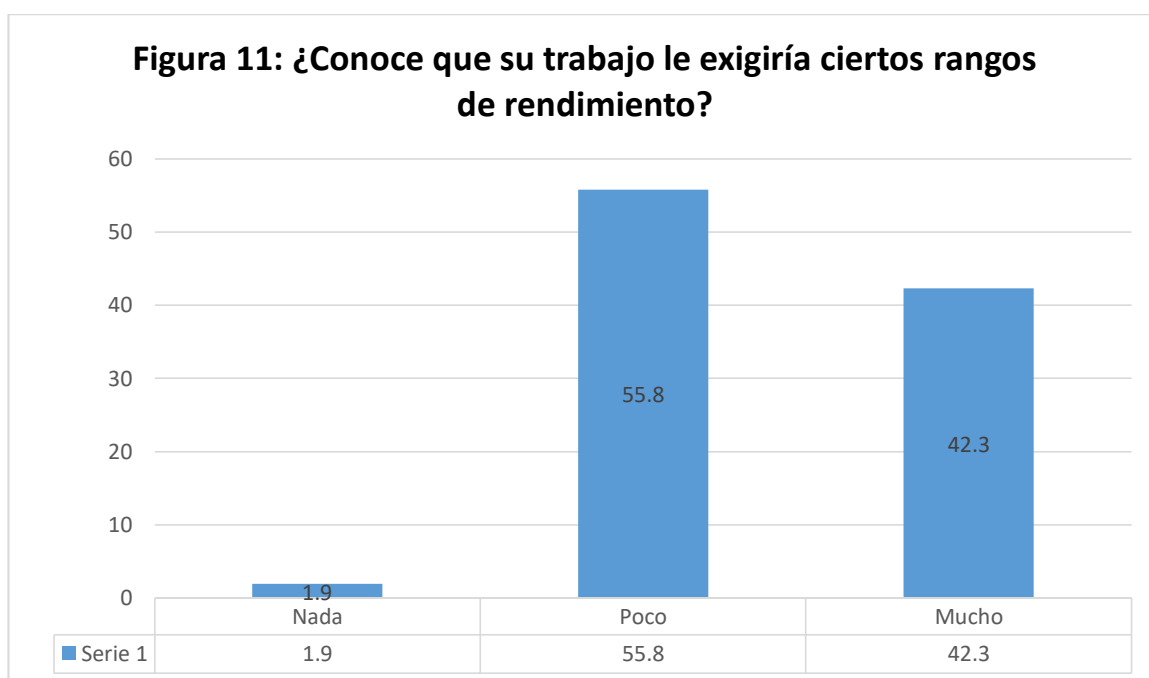


Gráfico 11

Análisis de la Tabla 11

Interpretación: En cuanto a si: Conoce que su trabajo le exigiría ciertos rangos de rendimiento, el 1.9% conocía nada, el 55.8% conocía poco y el 42.3% conocía mucho.

Tabla 12

¿Sabe qué su permanencia en el sector público le generaría una serie de beneficios que otorga la ley?:

Escalas	Frecuencia	Porcentaje
Nada	0	0%
Poco	47	90.4%
Mucho	5	9.6%
Total	52	100%

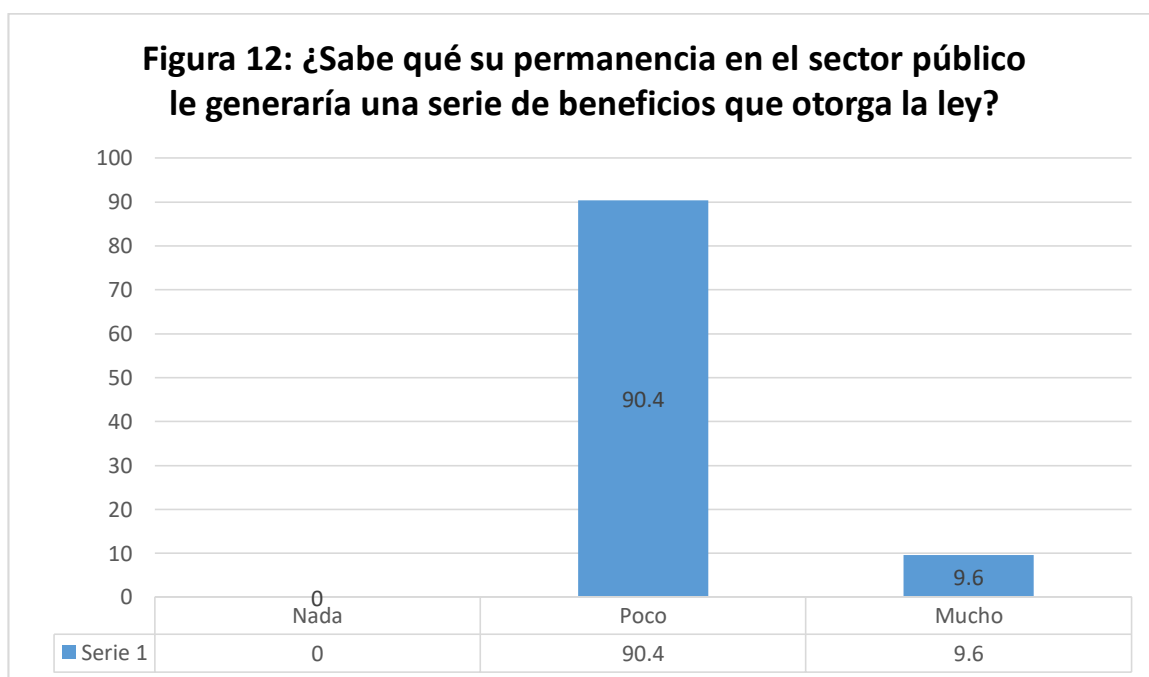


Gráfico 12

Análisis de la tabla 12

Interpretación: En cuanto a si: Sabe qué su permanencia en el sector público le generaría una serie de beneficios que otorga la ley, el 90.4% sabía poco mientras el 9.6% sabía mucho.

Tabla 13

¿Su interrelación personal con sus compañeros es satisfactoria?

Escalas	Frecuencia	Porcentaje
Nada	0	0%
Poco	13	25%
Mucho	39	75%
Total	52	100%

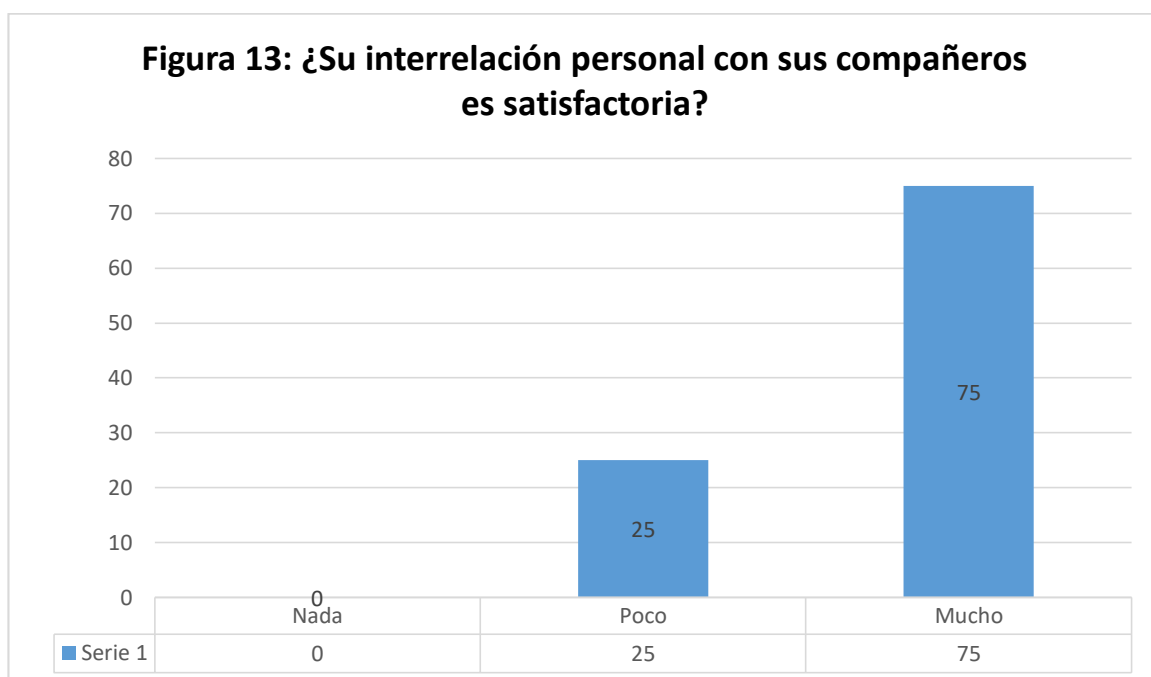


Gráfico 13
Análisis de la Tabla 13

Interpretación: En cuanto a si: Su interrelación personal con sus compañeros es satisfactoria, el 25% dijo que poco y el 75% sostuvo que mucho.

EN RELACION AL EFECTO: RELACIONES LABORALES

Tabla 14

¿Su acercamiento profesional a los padres de familia son satisfactorias?

Escalas	Frecuencia	Porcentaje
Nada	0	0%
Poco	17	32.7%
Mucho	35	67.3%
Total	52	100%

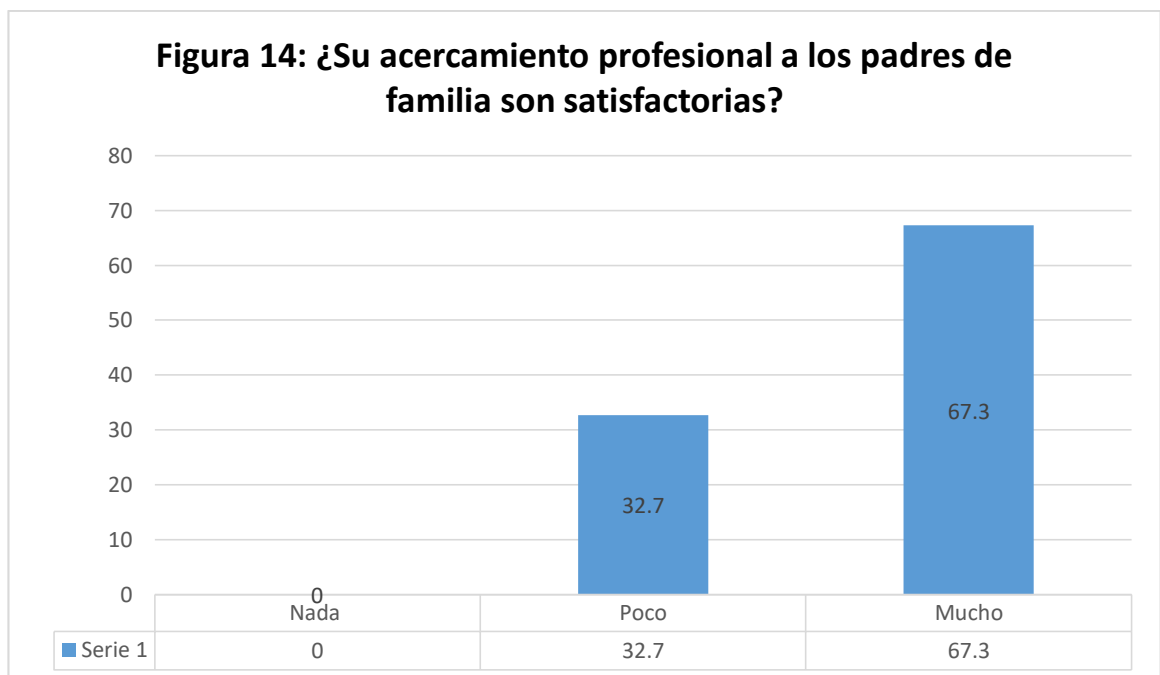


Gráfico 14
Análisis de la Tabla 14

Interpretación: En cuanto a si: Su acercamiento profesional a los padres de familia son satisfactorias, el **32.7%** es poco satisfactoria y el 67.3% es muy satisfactoria.

Tabla 15

¿El cumplir funciones delegadas por su superior, le generan satisfacción?:

Escalas	Frecuencia	Porcentaje
Nada	6	11.5%
Poco	26	50%
Mucho	20	38.5%
Total	52	100%

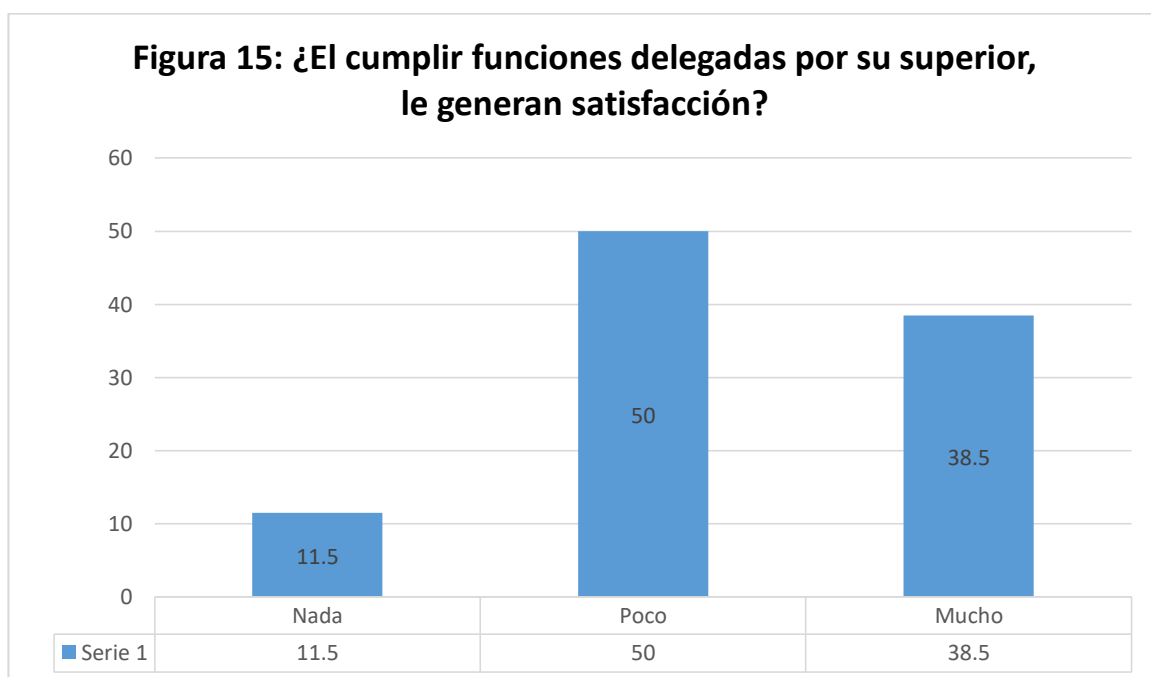


Gráfico 15

Análisis de la Tabla 15

Interpretación: En cuanto a si: El cumplir funciones delegadas por su superior, le generan satisfacción, el 11.5% nos dijo que nada, el 50% poco satisfactoria y el 38.5% es muy satisfactoria.

Tabla 16

¿Le genera incomodidad que su superior no le asigne responsabilidades adicionales?

Escalas	Frecuencia	Porcentaje
Nada	31	59.6%
Poco	19	36.5%
Mucho	2	3.9%
Total	52	100%

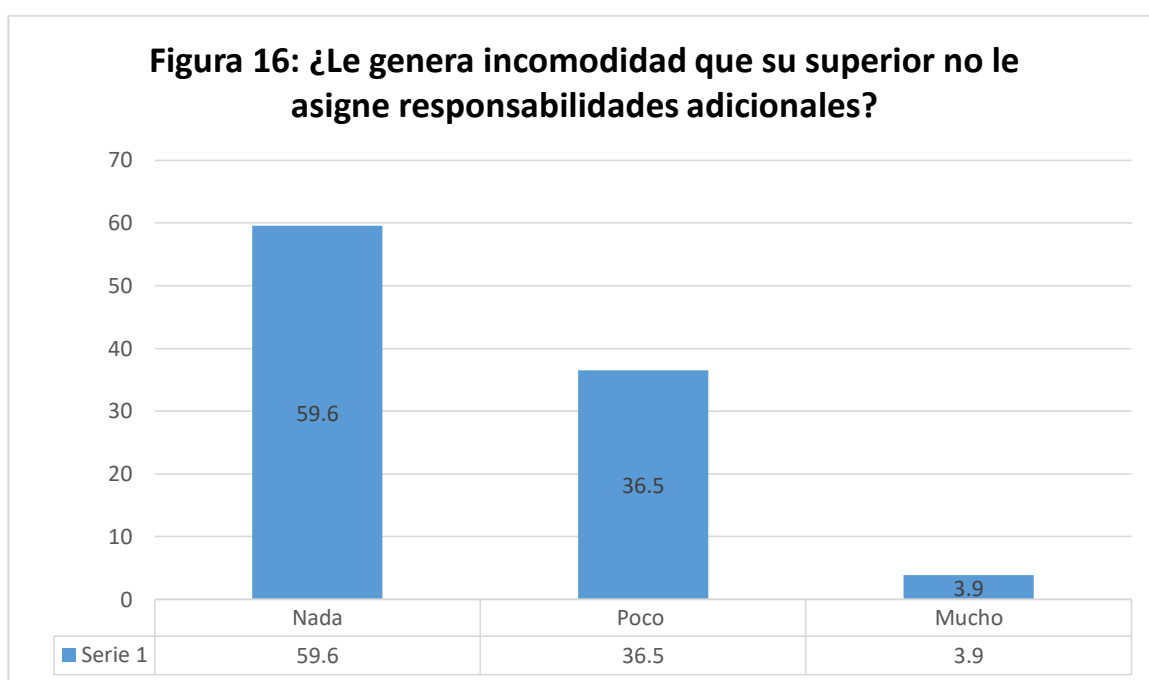


Gráfico 16

Análisis de la Tabla 16

Interpretación: En cuanto a si: Le genera incomodidad que su superior no le asigne responsabilidades adicionales el 59.6% no le genera incomodidad, al 36.5% le genera poca incomodidad y el 3.9% le genera mucha incomodidad.

Tabla 17

¿Su ingreso al sector público le satisface?

Escalas	Frecuencia	Porcentaje
Nada	2	3.9%
Poco	31	59.6%
Mucho	19	36.5%
Total	52	100%

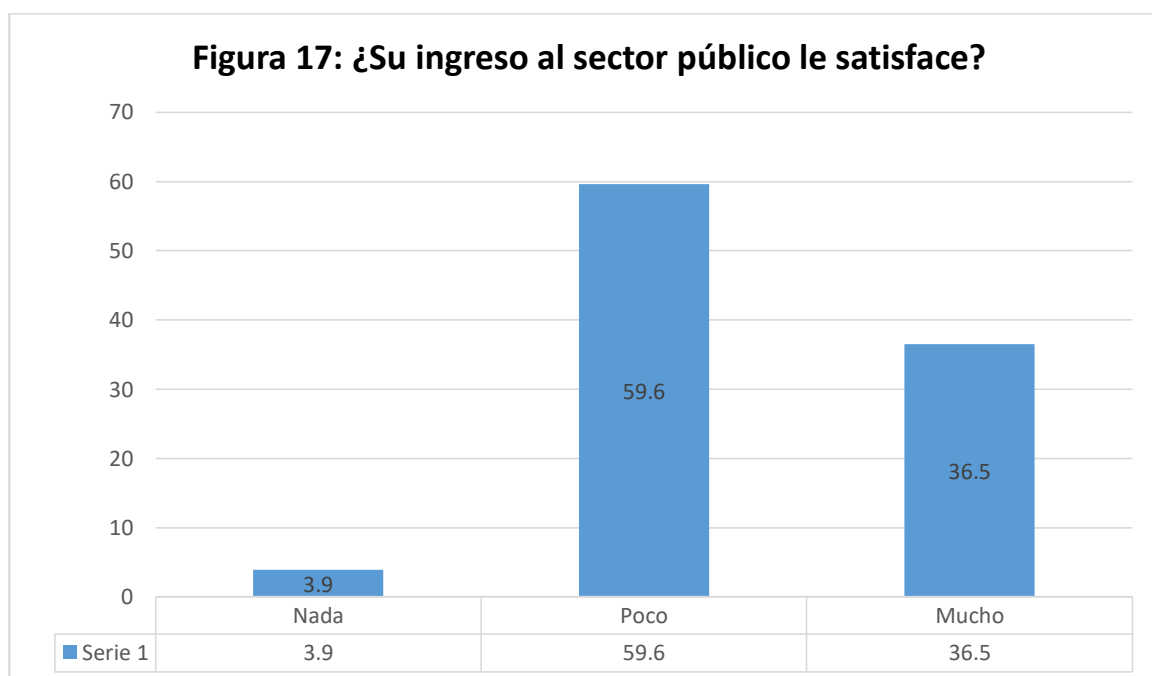


Gráfico 17

Análisis de las Tabla 17

Interpretación: En cuanto a si: Su ingreso al sector público le satisface al 3.9% no le satisface, al 59.6% le satisface poco y al 36.5% le satisface mucho.

EN RELACIÓN AL EFECTO: ESTABILIDAD LABORAL

Tabla 18

¿El trabajo le permite obtener una permanente estabilidad?

Escalas	Frecuencia	Porcentaje
Nada	3	5.8%
Poco	25	48%
Mucho	24	46.2%
Total	52	100%

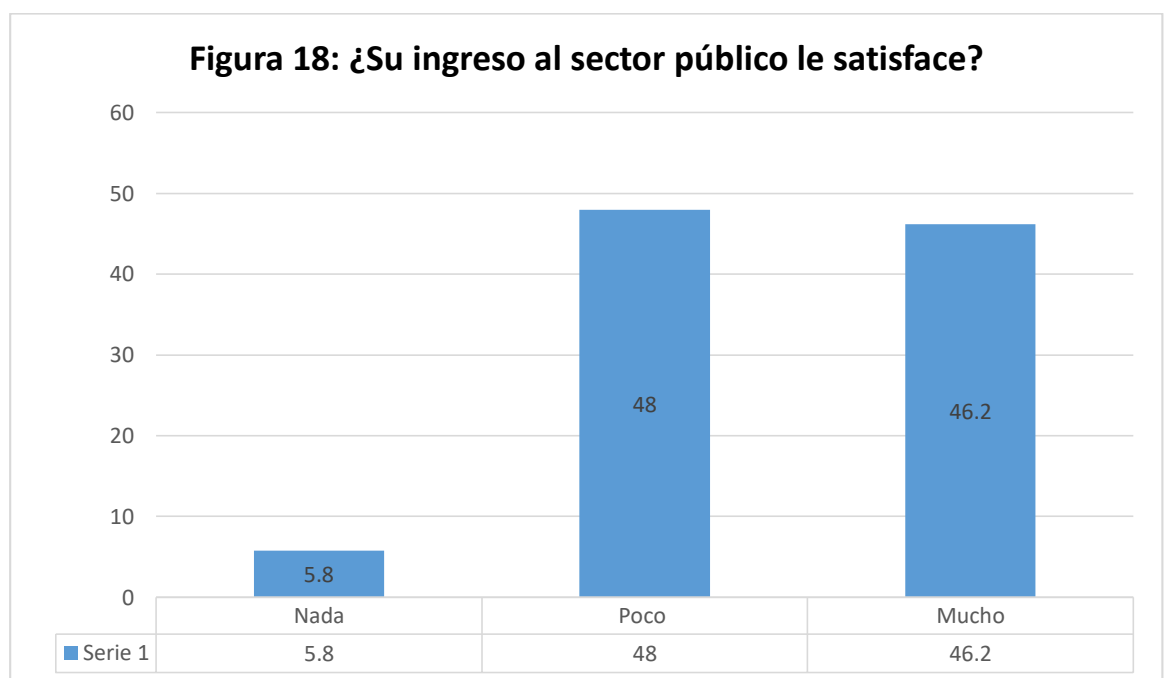


Gráfico 18

Análisis de la Tabla 18

Interpretación: En cuanto a si: El trabajo le permite obtener una permanente estabilidad, al 5.8% no le permite, al 48% le permite poco y al 46.2% le permite mucho.

Tabla 19

¿Conoce que una infracción en su función, le puede generar una exclusión del sector público?:

Escalas	Frecuencia	Porcentaje
Nada	1	1.9%
Poco	36	69.2%
Mucho	15	28.9%
Total	52	100%

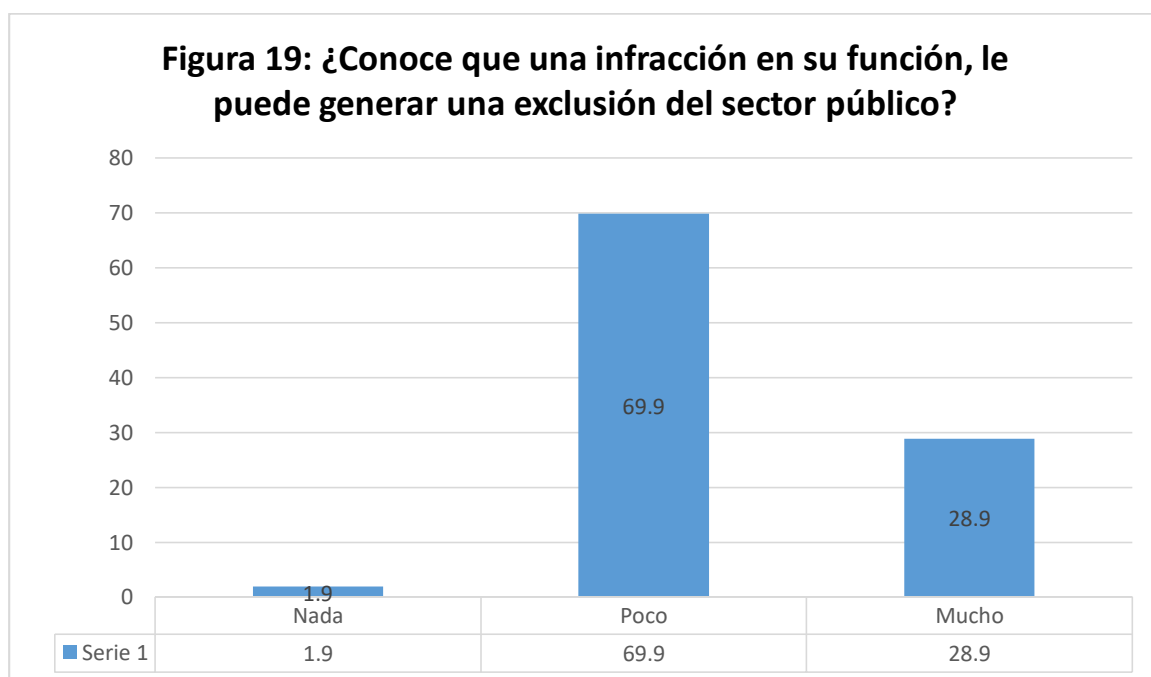


Gráfico 19

Análisis de la Tabla 19

Interpretación: En cuanto a si: Conoce que una infracción en su función, le puede generar una exclusión del sector público, el 1.9% conoce nada, el 69.9% poco y el 28.9% conoce mucho.

EN RELACIÓN AL EFECTO: TIPO DE CONTRATO

Tabla 20

¿Le satisface el tipo de contrato que ha firmado?

Escalas	Frecuencia	Porcentaje
Nada	8	15.3%
Poco	41	78.9%
Mucho	3	5.8%
Total	52	100%

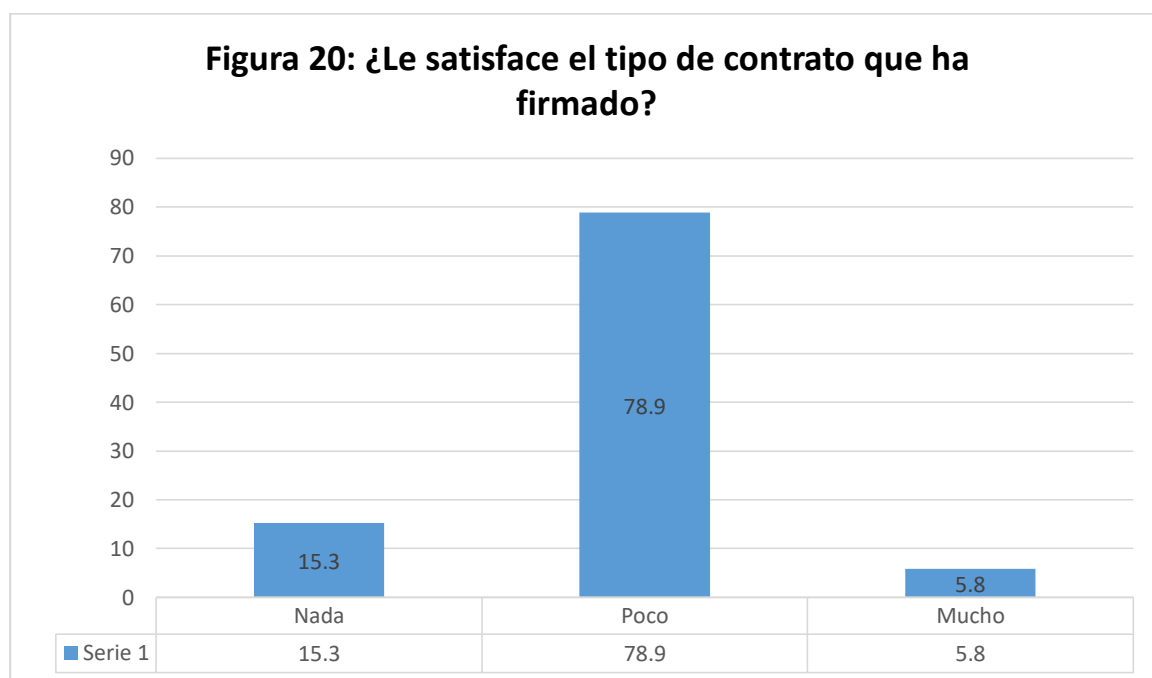


Gráfico 20

Análisis de la Tabla 20

Interpretación: En cuanto a si: Le satisface el tipo de contrato que ha firmado, al 15.3% no le satisface, al 78.9% le satisface poco y al 5.8% si están satisfechos.

Tabla 21

¿Su contrato de trabajo le permite hacer carrera en el sector público?

Escalas	Frecuencia	Porcentaje
Nada	3	5.8%
Poco	33	63.5%
Mucho	16	30.7%
Total	52	100%

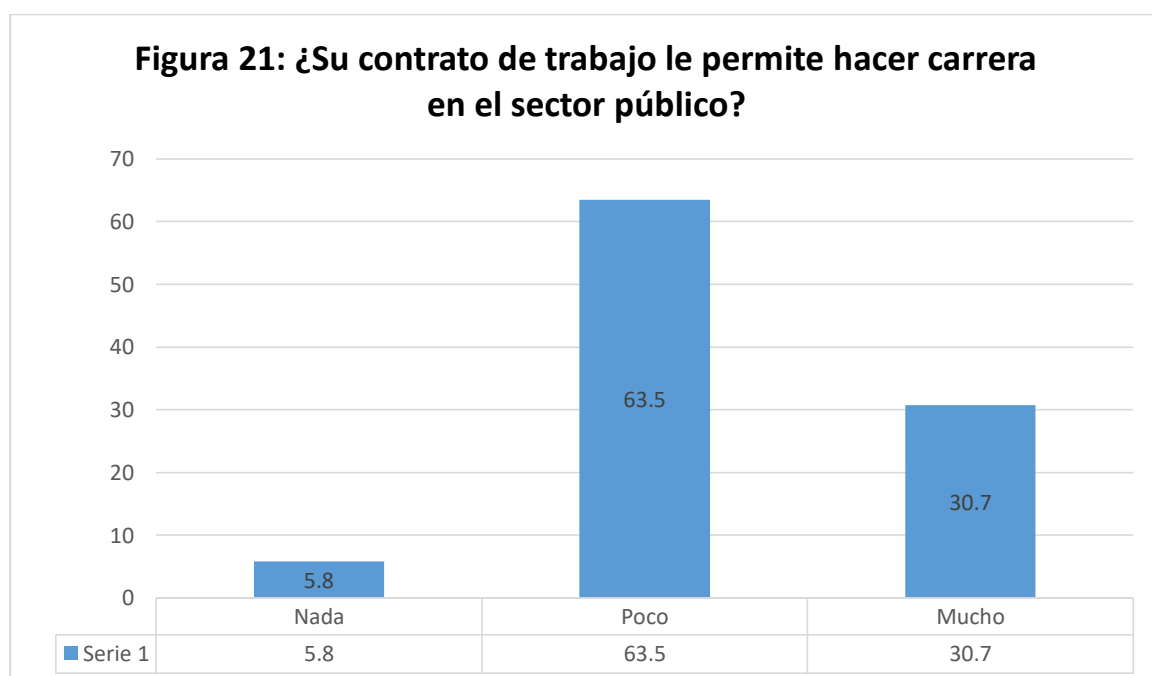


Gráfico 21

Análisis de la Tabla 21

Interpretación: En cuanto a si : Su contrato de trabajo le permite hacer carrera en el sector público el 5.8% opina que nada, el 63.5% opina que poco y el 30.7% opina que si le permite hacer carrera en este sector.

Tabla 22

¿Su contrato le otorga beneficios permanentes?:

Escalas	Frecuencia	Porcentaje
Nada	0	0%
Poco	25	48.1%
Mucho	27	51.9%
Total	52	100%

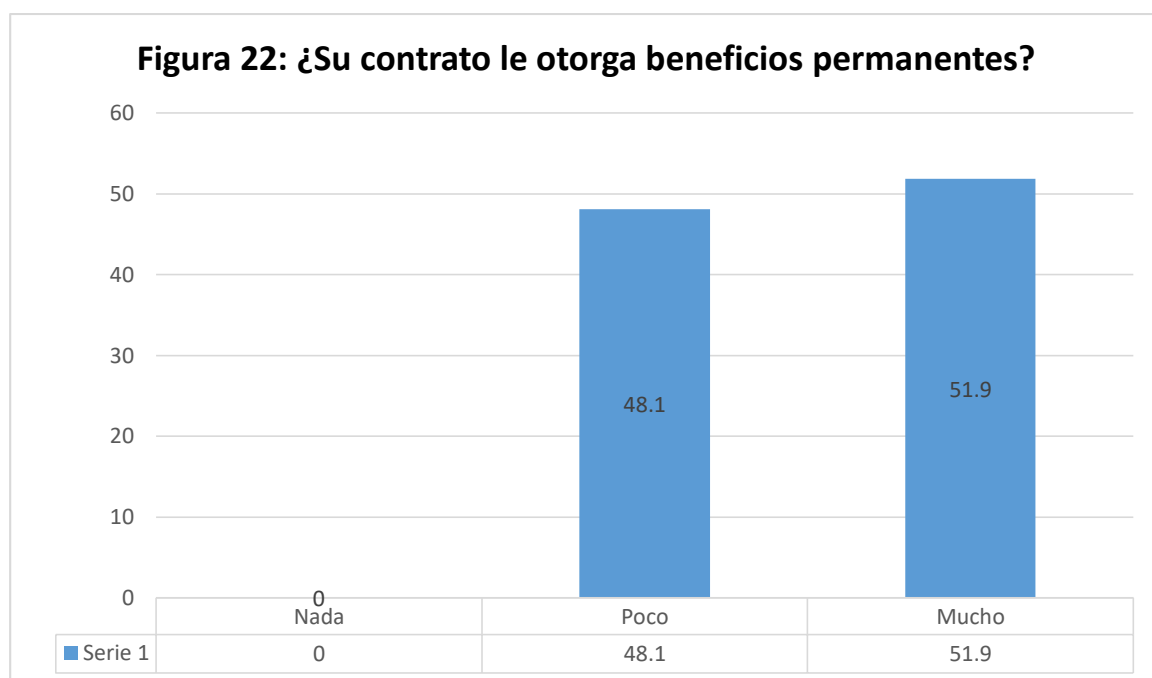


Gráfico 22

Análisis de la Tabla 22

Interpretación: En cuanto a si: Su contrato le otorga beneficios permanentes. El 48.1 opina que poco y 51.9% opina que si le otorga muchos beneficios.

4.2. DISCUSION DE RESULTADOS

FIABILIDAD DEL INSTRUMENTO:

Tabla 23

Variable Independiente: Selección de Personal

Alfa de Cronbach	Nº de Elementos
0.695	10

El valor del Alfa de Cronbach es de 0.696 o 69.57%, indicando que el instrumento en el caso de 4 Ítem para la presente investigación es confiable

Tabla 24

Variable Dependiente: Rendimiento Laboral

Alfa de Cronbach	Nº de Elementos
0.881	10

El valor del Alfa de Cronbach es de 0.881 o 88.14%, indicando que el instrumento en el caso de 4 ítem para la presente investigación es muy confiable

OBJETIVO GENERAL

Determinar el efecto que tiene el Proceso de Selección de Personal en el rendimiento laboral en la I.E. Manuel Gonzales Prada. Rioja – San Martin – 2019. Según el análisis del cuadro 3 observamos que el análisis de correlacion del Rho de Spearman entre la variable dependiente (Selección de Personal) y la Variable Independiente (Rendimiento Laboral) es de 0,634 o del 63.42%, determinando un vinculo directo significativo, con un rango de relación positiva moderada, entendiendose que a una mejor Selección de Personal, el Rendimiento Laboral sera mayor.

Tabla 25

Análisis de Correlación de la Variable Selección de Personal y Rendimiento Laboral

			Selección de Personal	Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	Selección de Personal	Coeficiente de correlación	1,000	,634**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	52	52
	Rendimiento Laboral	Coeficiente de correlación	,634**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	52	52

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

Objetivo Especifico 01

Tabla 26

Estadísticos de la Relación Laboral Existente en la I.E.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Relación Laboral (Agrupado)	Nada	9,25	17,79	17,79	17,79
	Poco	18,75	36,06	36,06	53,85
	Mucho	24	46,15	46,15	100,00
	Total	52	100,00	100,00	

Fuente: Base de Datos elaborado mediante Percentiles en el Programa SPSS Static IBM

Para cumplir con este Objetivo Específico 01, Identificar las relaciones laborales en la I.E. Manuel Gonzales Prada- Rioja San Martin – 2019, según el análisis aplicado que fue procesado por niveles agrupados tenemos que existe mucha relación Laboral, contando con una escala más alta en el nivel Mucho agrupado, con un porcentaje del 46,15% entre los trabajadores de la I.E. Manuel Gonzales Prada. Rioja San Martin – 2019.

Objetivo Especifico 02

Tabla 27*Tipo de Estabilidad Laboral que genera el Proceso de Selección de Personal**Fuente: Base de Datos elaborado mediante Percentiles en el Programa SPSS Static IBM*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Estabilidad Laboral (Agrupado)	Nivel Bajo	2	3,85	3,85	3,85
	Nivel Medio	3,67	58,97	58,97	62,82
	Nivel Alt	19,33	37,18	37,18	100,00
	Total	52	100,0	100,0	

Establecer el tipo de Estabilidad Laboral que genera el Proceso de Selección de Personal en la I.E. Manuel Gonzales Prada. Rioja – San Martin - 2019? Según el análisis aplicado a la dimensión Estabilidad Laboral. Encontramos que al ser procesada por los niveles agrupados la escala más alta se encuentra en el Nivel Medio, con un porcentaje mayor de 58.97%, demostrando que para los trabajadores de la I.E. Manuel Gonzales Prada. Rioja San Martin – 2019 existe una estabilidad Laboral en un tipo de Nivel Medio.

Objetivo Especifico 03**Tabla 28***Efecto que produce el tipo de contrato en el rendimiento laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Tipo de Contrato (Agrupado)	Nivel Bajo	3,67	7,05	7,05	7,05
	Nivel Medio	33	63,46	63,46	70,51
	Nivel Alto	15,33	29,49	29,49	100,00
	Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Base de Datos elaborado mediante Percentiles en el Programa SPSS Static IBM

Identificar el efecto que produce el tipo de contrato en el rendimiento laboral en la I.E. Manuel Gonzales Prada. Rioja – San Martin - 2019?, Según el análisis

aplicado al Tipo de Contrato en relación al Rendimiento Laboral, encontramos que produce un efecto de aceptación a nivel medio agrupado, con un porcentaje de 63.46% según la opinión de los encuestados, demostrándose así, que el tipo de contrato en Relación al Rendimiento laboral tiene un efecto Medio favorable para los trabajadores de la I.E. Manuel Gonzales Prada. Rioja San Martin – 2019

V. CONCLUSIONES

Según los análisis estadísticos que se realizaron a la muestra, concluimos que:

- 1.- Se determina que se tiene un vínculo directo significativo, con un rango de relación positiva moderada, entre las variables Selección de Personal y el Rendimiento Laboral debido a que el coeficiente de spearman es de 0.734 o 73.42%, entendiéndose que mientras se tenga una mejor Selección de personal, mejor será su Rendimiento laboral.
- 2.- Se concluye que existe una buena Relación Laboral, ya que la escala más alta se encontró en el nivel Mucho (agrupado), con un porcentaje del 46,15% entre los trabajadores de la I.E. Manuel Gonzales Prada. Rioja San Martin – 2019.
- 3.- Se concluye el tipo de estabilidad Laborar en la I.E. Manuel Gonzales Prada. Rioja San Martin – 2019 es Media, obtenida de un porcentaje agrupado del 58.97%, demostrando que para los trabajadores existe una estabilidad Laboral en un tipo de Nivel Medio.
- 4.- Concluimos que el Tipo de Contrato en relación con el Rendimiento Laboral, produce un efecto de aceptación a nivel medio agrupado, con un porcentaje de 63.46% obteniéndose de esta manera una relación con un efecto Medio favorable para los trabajadores de la I.E. Manuel Gonzales Prada. Rioja San Martin – 2019.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda que la I.E. Manuel Gonzales Prada. Rioja San Martin – 2019 debe y/o implementar las tecnicas de evaluación a la selección del personal, continuar el proceso de selección arduo para seguir obteniendo un trabajador con el perfil idoneo, y capacitado para el puesto al que postula, con las debidas habilidades , conocimientos y compromiso que la Institución necesita, esto permitirá que seguir seleccionando un buen personal, por lo tanto mantener o incrementar el rendimiento Laboral y la Institucion de mejores resultados.

Al encontrarse una buena relación Laboral, se debe mantener la motivación periódicamente, así como como el reconocimiento de méritos logrados y continuar la comunicación entre niveles jerárquicos, con la finalidad de reforzar la relación laboral e interpersonal de los trabajadores de la Institución.

Se recomienda incentivar al trabajador estableciendo sueldos más justos, con condiciones apropiadas dentro de la Institución, las que los hagan sentir cómodos, fortaleciendo el vínculo laboral entre el trabajador y su Institución.

Hacer uso correcto de los contratos de trabajo, no como una medida de exigencia a la labor encomendada, si no, tratando de hacer entender al trabajador que su permanencia en la institución, se debe a su cumplimiento cabal al realizar las acciones encomendadas, ayudándolos a tener un mejor desempeño, motivándolos a hacer una carrera en su sector, explotando de esta manera su potencial, así mismo el empleador deberá revisar los procesos en la incorporación de su personal, verificándose de esta manera que se contrata al personal idóneo para el puesto.

VII.REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alfaro, M. (2012). *www.aliat.org.mx*. Obtenido de http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Administracion_de_personal.pdf
- Bazán, C., & Tafur, I. *Proceso de Selección de Personal con el Desempeño Laboral de las Promotoras de los PRONOEI - Zona Norte del Distrito de Cajamarca , Año 2018*. Universidad Privada del Norte, Cajamarca.
- Bravo, O. *Selección del personal y desempeño laboral de los docentes del Colegio Adventista Miraflores, Año 2017*. Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Campbell, M., Oppler, & Saer. (1993). *liderazgoycomunicacion23.blogspot.com*. Obtenido de <http://liderazgoycomunicacion23.blogspot.com/2017/09/que-es-el-rendimiento-laboral.html>
- Cancinos Kestker, A., & Cancinos , A. *Selección de Personal y Desempeño Laboral. 2015*. Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango.
- Chiavenato, I. (2004). *Introsuccion a la Teoria General de la Administración* (Septima Edición ed.). McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2006). *Introduccion a la teoria general d la Administracion*. Mexico: Editores S.A de C.V.
- Choquecahuana, J., & Picon, N. *Administración de Recursos Humanos y el Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, 2016*. U.N.Micaela Bastidas de Apurimac, Abancay.
- Chruden, & Sherman. (1987). *Administración de Personal*. South-Wester Publishing.
- Cowling, A., & James, P. (s.f.). *La Escencia de la Administración Personal y las Relaciones Industriales*. Prentice-Hall.
- Erazo, Y. *Administración de Personal, definición. objetivos y estructura*.
- Farfán, R. *La selección de personal docente de la Institución Educativa Privada San José - La Salle Cusco 2017*. Universidad Andina del Cusco, Cusco.

- García, A. *Análisis de la Gestión del Recurso Humano por Competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico Ciudad de San Gabriel*.
UNiversidad Política Estatal de Carchi, Tulcán-Ecuador.
- HONDUR, R. M. (2013). *PRINCIPIOS DE LA ETICA DE LA INVESTIGACION* (Vol. 80).
- Ley 29944 - Ley de Reforma Magisterial*. Minedu.
- Ley Servicio Civil - SERVIR*.
- Mena, D. *El Rol del director en la gestión de conflictos en el Marco de Buen Desempeño del Directivo, estudio aplicado a los directores de las instituciones educativas del ámbito de la UGEL La Unión-Piura*.
Universidad de Piura, Piura.
- Mesa-Lago, C. *Sugerencias para la re-reforma de pensiones en el Perú*.
Apuntes. Revista De Ciencias Sociales, 43(78), 41-60.
- Mora, F. (09 de 04 de 2003). *www.rincondelvago.com*. Obtenido de *www.rincondelvago.com*
- Motowidlo. (2003). *Liderazgoycomunicacion23.blogspot.com*.
- Pineda, E., Alvarado, E., & H. de canales, F. (1994). *Metodología de la Investigación*. Organización Panamericana de la Salud.
- Pizarro, R., & Velarde, Z. *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA ALEXANDER VON HUMBOLDT - CAJAMARCA 2019*. Universidad Privada del Norte, Cajamarca.
- REV MED HONDUR. (2012). *PRINCIPIOS DE LA ÉTICA DE LA INVESTIGACIÓN Y SU APLICACIÓN*. 80. No. 2. Obtenido de <http://www.bvs.hn/RMH/pdf/2012/pdf/Vol80-2-2012-9.pdf>
- Rojas, C. *Desempeño laboral y resultados obtenidos de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza – 2018*. U.N.Toribio Rodríguez de Mendoza, Chachapoyas.
- Serna, H., & Serna, H. *Gerencia Estratégica*. Caracas.
- Sikula, A. (12 de 04 de 2003). *www.gestiopolis.com*. Obtenido de <https://www.monografias.com/trabajos13/conce/conce.shtml>
- Silíceo, A. (1997). *Monografias.com*.
- Wayne, M., & Noe, R. (1997). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico:

Prentice-Hall.

Werther, J., & Davis, K. (2000). *Administración de Personal y Recursos Humanos* (5Ta Edición ed.). Mexico: McGraw-Hill.

Anexo 1 Instrumento de Recolección de Datos: Encuesta

CUESTIONARIO OBTENCION DE INFORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES I.E. MANUEL GONZALES PRADA. RIOJA. SAN MARTIN – 2019

INSTRUCCIONES:

Esta encuesta es anónima y confidencial, las respuestas serán procesadas con la garantía de la confiabilidad, **NO ES NECESARIO QUE REGISTRES TU NOMBRE**
Marcar con un aspa (X) las respuestas

PREGUNTAS

- 1.- SEXO: a.- Hombre () b.- Mujer ()
- 2.- ¿Qué Tipo de Trabajo desempeña?:
a.- Administrativo () b.- Docente ()
- 3.- ¿Qué nivel Académico posee?
a.- Pedagógico ()
b.- Universitario: ()
- 4.- ¿Qué tipo de estudios de post grado posees?
a.- Diplomado () b.- Maestría () c.- Doctorado ()

EN RELACION A LA SELECCIÓN DE PERSONAL:

Ord.	PREGUNTAS	Nada	Algo	Bastante
5	¿Conocía el Sistema de Selección de Personal establecido por el Estado?			
6	¿Sabía que la Selección de personal en el Sector Público, está regida por la Leyes específicas?			
7	¿Conocía que cuando ingresa al servicio público, lo haría a un sistema de categorías?			
8	¿Sabía que sus compensaciones económicas están determinadas por la categoría funcional en la que está ubicado/a?			

EN RELACION AL RENDIMIENTO LABORAL:

Ord.	PREGUNTAS	Nada	Algo	Bastante
09	¿Conocía qué su permanencia en el sector público está relacionada con sistemas de evaluación establecidos?			
10	¿Estaba informado qué su rendimiento laboral estaría en permanente evaluación?			
11	¿ Conoce que su trabajo le exigiría ciertos rangos de rendimiento			
12	¿Sabía qué su permanencia en el sector público le generaría una serie de beneficios que otorga la ley?			

EN RELACION AL EFECTO: RELACIONES LABORALES

Ord	PREGUNTAS	Nada	Algo	Bastante
13	¿Su interrelación personal con sus compañeros es satisfactoria?			
14	¿Su acercamiento profesional a los padres de familia son satisfactorias?			
15	¿El cumplir funciones delegadas por su superior, le generan satisfacción?			
16	¿Le genera incomodidad que su superior no le asigne responsabilidades adicionales?			

EN RELACIÓN AL EFECTO: ESTABILIDAD LABORAL

Ord	PREGUNTAS	Nada	Algo	Bastante
17	¿Su ingreso al sector público le satisface?			
18	¿El trabajo le permite obtener una permanente estabilidad?			
19	¿Conoce que una infracción en su función, le puede generar una exclusión del sector público?			

EN RELACIÓN AL EFECTO: TIPO DE CONTRATO

Ord	PREGUNTAS	Nada	Algo	Bastante
20	¿Le satisface el tipo de contrato que ha firmado?			
21	¿Su contrato de trabajo le permite hacer carrera en el sector público			
22	¿Su contrato le otorga beneficios permanentes?			

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

AUTOR

Anexo 2 Cuadro de Operacionalización de Variables

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION	INSTRUMENTOS
<u>VARIABLE INDEPENDIENTE</u> SELECCIÓN DE PERSONAL	(Chiavenato I., 2011) Expone que la selección de personal puede definirse como el proceso de elección del individuo adecuado para el cargo adecuado, o en un sentido más amplio, escoger entre los candidatos reclutados a los que más se acoplen al puesto, para ocupar los cargos existentes en la empresa, la cual trata de que la eficiencia se mantenga y preferiblemente aumente, como también el rendimiento del personal.	(Grados, 2013) Una buena selección radica en tener las mejores expectativas de un trabajador en el desempeño de sus actividades dentro de la empresa; por consiguiente, la evaluación debe realizarse de manera secuencial y precisa, contemplando: Experiencia laboral. Trayectoria académica y Aspectos psicológicos.	Convocatoria Evaluación Contrato	Proceso/Bases Cuantificables Tipo de Contrato	Nominal	Análisis Documental. Entrevista
<u>VARIABLE DEPENDIENTE:</u> RENDIMIENTO LABORAL	Motowidlo (2003), lo concibe como el valor total que la empresa espera con respecto a los episodios discretos que un trabajador lleva a cabo en un período de tiempo determinado. Ese valor, que puede ser positivo o negativo, en función de que el empleado presente un buen o mal rendimiento, supone la contribución que ese empleado hace a la consecución de la eficacia de su organización.	Campbell et al. (1993) afirman acertadamente, las consecuencias y los resultados en el trabajo no están bajo el control total y exclusivo del empleado, sino que pueden existir muchas otras causas de un mal rendimiento que no dependen del trabajador en sí. Ejm: Preocupaciones relacionadas con el puesto. Problemas personales. Factores externos. Prácticas organizativas	Cumplimiento Productividad	Logros / Metas Satisfacción	Nominal	Análisis Documental. Entrevista

Anexo 3: Matriz de Consistencia “PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU EFECTO EN EL RENDIMIENTO LABORAL EN LA

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES	TIPO DE INVESTIGACIÓN	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	METODOLOGÍA
¿Qué efecto tiene el Proceso de Selección de Personal en el rendimiento laboral de la I E Manuel Gonzales Prada Rioja – San Martin - 2019?	Determinar el efecto que tiene el Proceso de Selección de Personal en el rendimiento laboral en la I.E. Manuel Gonzales Prada. Rioja – San Martin – 2019	H1. El Proceso de Selección de Personal SI tiene un efecto significativo en el rendimiento laboral de la I E Manuel Gonzales Prada Rioja – San Martin - 2019	<u>VARIABLE INDEPENDIENTE</u> SELECCIÓN DE PERSONAL Proceso/Bases Cuantificables Tipo de Contrato	De enfoque Cualitativo, la naturaleza del trabajo de investigación, asumida es: Básica en su nivel Descriptivo – Explicativo.	la investigación no experimental, que corresponde un Modelo Lógico que permitirá observar la solución de los problemas planteados, siguiendo el Método Inductivo/Deductivo	Básica, en su nivel Descriptivo Explicativo
1. ¿Qué efecto tiene el Proceso de Selección de Personal en las relaciones laborales de la I E Manuel Gonzales Prada Rioja – San Martin - 2019?, 2. ¿Cuál es la estabilidad laboral que genera el Proceso de Selección de Personal en la I E Pública Manuel Gonzales Prada. Rioja – San Martin - 2019?	1. Identificar las relaciones laborales en la I.E. Manuel Gonzales Prada. Rioja San Martin – 2019 2. Establecer el tipo de estabilidad laboral que genera el Proceso de Selección de Personal en la I.E. Manuel Gonzales Prada. Rioja – San Martin - 2019?,	H2. El Proceso de Selección de Personal NO tiene un efecto significativo en el rendimiento laboral de la I E Manuel Gonzales Prada Rioja – San Martin - 2019	<u>VARIABLE DEPENDIENTE:</u> RENDIMIENTO LABORAL Logros / Metas Satisfacción			

3. ¿Qué efecto produce el tipo de contrato en el rendimiento laboral en la I E Manuel Gonzales Prada. Rioja – San Martin - 2019?	3. Identificar el efecto que produce el tipo de contrato en el rendimiento laboral en la I.E. Manuel Gonzales Prada. Rioja – San Martin - 2019?					
INSTRUMENTOS			ANALISIS DE DATOS			
Observación. Análisis Documental - Encuestas			la investigación no experimental, que corresponde un Modelo Lógico que permitirá observar la solución de los problemas planteados, siguiendo el Método Inductivo/Deductivo,			

Anexo 4 Declaración Jurada de Autenticidad del Autor

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, **DALILA RÉNE HERNANDEZ MENDOZA** adscrito a la escuela profesional de **ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS**, de la Universidad Particular de Chiclayo, identificado con DNI N° 46547153 Con la tesis **“PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU EFECTO EN EL RENDIMIENTO LABORAL EN LA I.E. MANUEL GONZALES PRADA. RIOJA – SAN MARTIN - 2019”**

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Particular de Chiclayo.

Chiclayo, 19 de enero del 2021



.....
DALILA RÉNE HERNANDEZ MENDOZA
DNI: 46547153

Anexo 5 Declaración Jurada de Autenticidad del Asesor

Anexo 6 Validación de Instrumentos



**UNIVERSIDAD PARTICULAR DE
CHICLAYO**

**FACULTAD DE COMUNICACIÓN,
EMPRESA Y NEGOCIOS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION
Y FINANZAS**

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE
INVESTIGACIÓN**

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres: Meza Yalta, Keila**
DNI N°: 44836333
- 1.2. Institución donde labora: Dependencia DRE- San Martín/ I.E.**
CLEMENTE LOPEZ MONTALVAN
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: ENCUESTA**
- 1.4. Autor del instrumento: RENE HERNANDEZ MENDOZA**
- 1.5. Título de la investigación: PROCESO DE SELECCIÓN DE**
PERSONAL Y SU EFECTO EN EL RENDIMIENTO LABORAL
EN LA I.E. MANUEL GONZALES PRADA. RIOJA – SAN
MARTIN - 2019

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Evalúe cada ítem y coloque la puntuación que usted crea conveniente. La puntuación debe ser entre 01 – 40: DEFICIENTE; 41 – 90: REGULAR y 91 – 100: EXCELENTE.

ÍTEM	INDICADORES	DEFICIENTE (01-40)	REGULAR (41 - 90)	EXCELENTE (91-100)
1. CLARIDAD	Está formulada con lenguaje apropiado			X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables			X
3. ACTUALIDAD	Está expresado en capacidades observables			X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica en el instrumento			X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad con respecto a las variables de investigación		X	
6. INTENSIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las variables de investigación		X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos de conocimiento			X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los índices e indicadores y las dimensiones			X
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación			X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90

Lic. Adm. Keila Meza Yalta
CLAD-19880



**UNIVERSIDAD PARTICULAR DE
CHICLAYO**

**FACULTAD DE COMUNICACIÓN,
EMPRESA Y NEGOCIOS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION
Y FINANZAS**

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE
INVESTIGACIÓN**

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres CROZ CAMPOVERDE
GILMER.....DNI N° 42979340
- 1.2. Institución donde labora: MUNICIPALIDAD DISTRITAL
ELIAS SOPLIN VARGAS.....
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: ENCUESTA
- 1.4. Autor del instrumento: RENE HERNANDEZ MENDOZA
- 1.5. Título de la investigación: PROCESO DE SELECCIÓN DE
PERSONAL Y SU EFECTO EN EL RENDIMIENTO LABORAL
EN LA I.E. MANUEL GONZALES PRADA. RIOJA - SAN
MARTIN - 2019

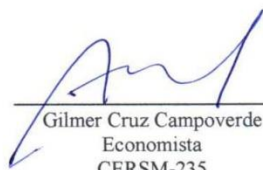
II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Evalúe cada ítem y coloque la puntuación que usted crea conveniente. La puntuación debe ser entre 01 – 40: DEFICIENTE; 41 – 90: REGULAR y 91 – 100: EXCELENTE.

ÍTEMS	INDICADORES	DEFICIENTE (01-40)	REGULAR (41 - 90)	EXCELENTE (91-100)
1. CLARIDAD	Está formulada con lenguaje apropiado			X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables		X	
3. ACTUALIDAD	Está expresado en capacidades observables			X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica en el instrumento			X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad con respecto a las variables de investigación		X	
6. INTENSIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las variables de investigación			X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos de conocimiento			X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los índices e indicadores y las dimensiones		X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación			X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90%



 Gilmer Cruz Campoverde
 Economista
 CERSM-235



**UNIVERSIDAD PARTICULAR DE
CHICLAYO**

**FACULTAD DE COMUNICACIÓN,
EMPRESA Y NEGOCIOS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION
Y FINANZAS**

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE
INVESTIGACIÓN**

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres Cajó Ventura, Lucía
..... DNI N° 40739419
- 1.2. Institución donde labora: Municipalidad distrital
de Elias Soplin Vargas
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: ENCUESTA
- 1.4. Autor del instrumento: RENE HERNANDEZ MENDOZA
- 1.5. Título de la investigación: PROCESO DE SELECCIÓN DE
PERSONAL Y SU EFECTO EN EL RENDIMIENTO LABORAL
EN LA I.E. MANUEL GONZALES PRADA. RIOJA – SAN
MARTIN - 2019

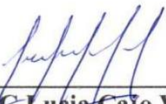
II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Evalúe cada ítem y coloque la puntuación que usted crea conveniente. La puntuación debe ser entre 01 – 40: DEFICIENTE; 41 – 90: REGULAR y 91 – 100: EXCELENTE.

ÍTEMS	INDICADORES	DEFICIENTE (01-40)	REGULAR (41 - 90)	EXCELENTE (91-100)
1. CLARIDAD	Está formulada con lenguaje apropiado			100
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables			95
3. ACTUALIDAD	Está expresado en capacidades observables			92
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica en el instrumento			93
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad con respecto a las variables de investigación		60	
6. INTENSIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las variables de investigación		63	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos de conocimiento		90	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los índices e indicadores y las dimensiones		95	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación		90	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Favorable

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 86.48%



C.P.C. Lucía Cajo Ventura
 Matricula N°02-9583