



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Facultad de Ciencias Empresariales

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“Proceso de selección y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. Cibert
Uni, Ate – 2018”.

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR

Damiano Riveros, Luis Alberto

ASESOR

Mg. Cervantes Ramón, Edgard Francisco

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de organizaciones

LIMA - PERÚ

2018

PÁGINA DEL JURADO

Presidente

Secretario

Vocal

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi Sra. Madre Luz Amada Riveros Crisóstomo, por su voluntad, decisión y perseverancia que me ha demostrado siempre y su capacidad de provocar una hermosa sonrisa en los demás. A mi Sr. Padre Rolando Gavino Damiano Arenas, por enseñarme que siempre se puede ser mejor y “que si uno pudo, todos pueden”.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi prometida Srta. Maria Luisa Balvin Sevilla, quién me acompañó en esta ardua tarea de poder desarrollar el presente trabajo, y aguantó mi carácter, y momentos de flaqueza ante las circunstancias que se presentaron.

Al Mg. Cervantes Ramón Edgard Francisco, por ser un ejemplo de profesional y apoyarme en el desarrollo de esta investigación.

A mi profesor de teatro Dany Mudualdo Sánchez Luis. Por ser un gran amigo y comprender mis ausencias.

A mis mentores, Dr. Nicanor Asmat Vega, Dr. Diego Salazar Del Pozo y Mg. Jesús Maldonado Amao, porque cuando recurro a ellos, su experiencia alimenta mi saber y me ayuda a resolver mis conflictos.

Luis Alberto Damiano Riveros (Autor)

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo Luis Alberto Damiano Riveros con DNI N° 44790086, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 16 de julio de 2018.

Luis Alberto Damiano Riveros

DNI: 44790086

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “Proceso de selección y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. Cibert Uni, Ate – 2018”. La misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Administrador.

En el desarrollo de la exposición se irá mostrando los términos que me facultarán demostrar mi tesis, y recibiré con beneplácito vuestros aportes y sugerencias, los que sumaran para mejorarla, deseando que al final sea de utilidad a quienes deseen continuar un estudio de esta naturaleza.

Por lo cual anhelo que aparte del escrito que tienen en su poder, mostrar una exposición idónea y lograr la ansiada aprobación.

El Autor

Luis Alberto Damiano Riveros

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	II
DEDICATORIA.....	III
AGRADECIMIENTO	IV
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	V
PRESENTACIÓN	VI
ÍNDICE	VII
ÍNDICE DE TABLAS	IX
ÍNDICE DE FIGURAS.....	X
RESUMEN.....	XI
ABSTRAC	XII
I. Introducción.....	13
1.1. Realidad problemática.....	14
1.2. Trabajos Previos	16
1.3. Teorías relacionadas al tema	20
1.4. Formulación del problema.....	24
1.5. Justificación del estudio.....	25
1.6. Hipótesis	26
1.7. Objetivos de la investigación	27
II. Método	28
2.1. Diseño de investigación	29
2.2. Variables y operacionalización.....	30
2.3. Población y muestra.	34
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	34
2.5. Métodos de análisis de datos	37
2.6. Aspectos éticos.....	38
III. Resultados.....	39
3.1. Resultados estadísticos.....	40
3.2. Prueba de Hipótesis.....	47
3.3. Prueba de Hipótesis general	49

3.4. Prueba de Hipótesis específicas	51
IV. Discusión.....	57
4.1. Discusión por objetivos.....	58
4.2. Discusión por metodología	58
4.3. Discusión por resultados.....	58
4.4. Discusión por conclusión	59
4.5. Discusión por teorías relacionadas.....	59
V. Conclusiones	61
VI. Recomendaciones	63
VII. Referencias.....	65
ANEXOS.....	72

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz de operacionalización.....	32
Tabla 2. Cuadro de técnicas e instrumentos	35
Tabla 3. Resultados de la validación de instrumentos	35
Tabla 4. Alfa de Cronbach para el cuestionario Proceso de selección.....	37
Tabla 5. Alfa de Cronbach para el cuestionario Desempeño laboral.....	37
Tabla 6. Medidas descriptivas de las variables.....	40
Tabla 7. Variable 1: Proceso de selección.....	41
Tabla 8. Variable 2: Desempeño laboral.....	42
Tabla 9. Dimensión 1: Análisis de puesto.....	43
Tabla 10. Dimensión 2: Reclutamiento.....	45
Tabla 11. Dimensión 3: Selección de nuevos empleados.....	46
Tabla 12. Cuadro de prueba de normalidad.....	48
Tabla 13. Tabla cruzada Proceso de selección y desempeño laboral.....	49
Tabla 14. Coeficiente de Correlación por Rangos de spearman.....	50
Tabla 15. Prueba de Hipótesis General.....	51
Tabla 16. Tabla cruzada de Análisis de puesto*Desempeño laboral.....	52
Tabla 17. Prueba de correlación entre análisis de puesto y desempeño laboral.....	52
Tabla 18. Tabla cruzada del reclutamiento y desempeño laboral.....	54
Tabla 19. Prueba de correlación de Reclutamiento y desempeño laboral.....	54
Tabla 20. Tabla cruzada de selección de nuevos empleados y desempeño laboral.....	55
Tabla 21. Prueba de correlación de selección de nuevos empleados y desempeño laboral.....	56

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Frecuencia del proceso de selección.....	41
Figura 2. Frecuencia del desempeño laboral.	42
Figura 3. Frecuencia del análisis del puesto.	44
Figura 4. Frecuencia del reclutamiento.	45
Figura 5. Frecuencia de la selección de nuevos empleados.	47

RESUMEN

La presente investigación lleva como título “El proceso de selección y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. Cibert Uni, Ate – 2018” tienen como objetivo describir la relación entre el proceso de selección y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. Cibert Uni, Ate – 2018. La investigación es de tipo Aplicada, de diseño No experimental, con una población de 30 colaboradores y una muestra de tipo censal por estar conformada por toda la población. Para el estudio de las variables del proceso de selección y el desempeño laboral se utilizó la técnica de la encuesta. La prueba estadística para dar respuesta a las hipótesis planteadas, se realizó mediante el coeficiente de correlación de Spearman los resultados obtenidos indican que existe una relación negativa muy baja entre el proceso de selección y el desempeño laboral, Por otro lado se rechazó la hipótesis alterna y se aceptó la hipótesis nula por tener un nivel de significancia de 0.294. Por lo que se recomienda evaluar periódicamente el análisis de puesto, el reclutamiento y la contratación de nuevos empleados. Es necesario medir el rendimiento del trabajo o las actividades realizadas para aplicar acciones de mejora en caso sean necesarias.

Palabras Clave: Proceso de selección, desempeño laboral.

ABSTRAC

The present research is titled "The process of selection and job performance of teachers of the I.E. Cibert Uni, Ate - 2018 "aims to describe the relationship between the selection process and the job performance of teachers of the I.E. Cibert Uni, Ate - 2018. The research is of the Applied type, of non-experimental design, with a population of 30 collaborators and a sample of census type because it is made up of the entire population. For the study of the variables of the selection process and work performance, the survey technique was used. The statistical test to answer the hypotheses was made using Spearman's correlation coefficient. The results obtained indicate that there is a very low negative relationship between the selection process and work performance. On the other hand, the alternative hypothesis was rejected and the null hypothesis was accepted because it had a significance level of 0.294. Therefore, it is recommended to evaluate periodically the job analysis, the recruitment and the hiring of new employees. It is necessary to measure the performance of the work or the activities carried out to apply improvement actions if necessary.

Keywords: Selection process, work performance.

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

El proceso de selección a nivel internacional ha ido cambiando según ha ido avanzando la globalización, por lo mismo que el mercado laboral ha cambiado constantemente, hoy se requiere profesionales y técnicos que estén especializados y vayan a la vanguardia en función a los diversos avances tecnológicos y científicos.

Para los estudiantes de la Facultad de Ciencias del Trabajo de la Universidad de Huelva, la globalización ha logrado que las grandes empresas quienes desean ingresar a un mercado potencial como los países en vías de desarrollo (Argentina, Chile, Brasil) deben abaratar sus costos y por ello deben seleccionar a determinados futuros colaboradores que ofrezcan nuevas estrategias, por ellos dentro de su informe señalaron que en el mundo existe un proceso de selección entre el 17.0% al 22.0% de manera anual en las empresas. (Pérez, 2015, p.1).

A esto se suma la aparición de los "outsourcing" que son empresas cuyo fin es remplazar a determinadas áreas de una organización con el objetivo de desarrollar las actividades que estas solían hacer.

A nivel nacional Toda organización busca al trabajador que pueda cumplir con el perfil requerido, a esto se le llama el trabajador idóneo; Sin embargo cada empresa que busca a colaborador propone modelos de proceso de selección o toma modelos para llevar a cabo todo este proceso; Por otro lado existe la designación de funciones por grado de confianza, en la cual no se busca al personal idóneo sino al compañero que pueda ser de la entera confianza de quien lo invita a la organización, que en su mayoría se dan en los cargos públicos.

Sin embargo, si analizamos la parte cuantitativa, el Instituto Nacional de Estadísticas e Informáticas en publicación de su data nos muestra que entre el primer trimestre del año 2002 y el primer trimestre del año 2018 la tasa de empleabilidad ha aumentado en 1 275 200 personas. (INEI: Boletín N° 04 - 2012 / Boletín N° 04 - 2018)

Por otro lado, el diario El Comercio publicó, que de acuerdo al Ministerio de Economía y Finanzas en el año 2014, solo un 61,6% de personas que pertenecen a la PEA

gana menos de lo que fue la remuneración mínima vital de ese año (S/750.00), Haciéndonos entender que la empleabilidad en nuestro país crece, que el proceso de selección de empleados se da por el requerimiento de sus talentos, habilidades y conocimientos, pero que el sueldo que estos ganan no son lo suficiente para satisfacer sus necesidades y que estos a su vez pueden generar más adelante incomodidades en los colaboradores. (MEF: ¿Cuántas personas ganan cerca o más de S/3,292?, 2016, abril 29)

A nivel de la Institución Educativa Cibert Uni del distrito de Ate, no cuenta con un proceso de selección convencional, pues los profesores electos no son educadores ni pedagogos, muchos de ellos enseñan especialidades que no les compete, son elegidos por cuestiones amicales o familiares.

Por otro lado el desempeño laboral de los docentes a nivel internacional es el pilar de toda sociedad, por ello esta función debe ser la más óptima en cada nación, puesto que de esta depende la evolución del ciudadano.

De acuerdo a la cadena de noticias BBC del Reino Unido, nos indica que en el país de Finlandia el desempeño laboral de los docentes es dinámico, y diferenciado de muchos modelos educativos, teniendo así un resultado de 98% de un desempeño laboral de sus docentes de forma óptima, su desempeño se enfoca a realizar actividades y trabajo de campo, llevando al estudiante a la experiencia en lugar de la teoría y el descarte de exámenes, en su lugar se evalúa por resultados; por ello los estudiantes inician su educación a los 7 años de edad, teniendo vacaciones prolongadas y pocas tareas. (Pichel, 2017, septiembre 27)

Asimismo, el desempeño laboral de los docentes en el ámbito nacional pasa por una evaluación.

Para ello, el Ministerio de Educación pone a disposición los criterios e instrumentos de evaluación que serán aplicados para valorar cada uno de los desempeños, de modo que se propicie un ambiente de reflexión profesional sobre la práctica docente. Asimismo, los docentes recibirán retroalimentación específica sobre su desempeño, de modo que puedan reconocer sus fortalezas y oportunidades de desarrollo. Ministerio de Educación. (MINEDU, 2017, p.1)

Pese a esto, en la I.E. Cibert Uni el desempeño docente suele ser subjetivo, puesto que una vez contratado el docente ya no hay un proceso de evaluación constante o final, por consecuencia la falta de evaluación a un determinado colaborador no garantiza su desempeño laboral como óptimo o no óptimo.

Es por tal motivo que es importante realizar un buen proceso de selección y evaluar el desempeño laboral de los docentes de forma periódica.

Asimismo la presente investigación podrá aportar al proceso de selección como también al desempeño laboral de los docentes, indicando que al tener resultados se determinará si el proceso de selección se relaciona de forma directa con el desempeño laboral de los docentes dentro de la Institución Educativa Cibert Uni.

Se considera, que si el proceso de selección es el idóneo, el correcto y está bien empleado, el desempeño laboral de los docentes será el adecuado y por ende, la institución alcanzará los objetivos empresariales y sociales.

Por lo tanto se determinará la relación entre proceso de selección y desempeño laboral de los docentes.

1.2. Trabajos Previos

1.2.1. A nivel internacional.

Mendoza, M. (2016) en su investigación para la Universidad Tecnológica Equinoccial, ubicada en la ciudad de Quito - Ecuador, presentó su título *“Influencia de la selección de personal en el desempeño laboral del área de producción. Caso: Empacadora Bilbo S.A.”* para optar el título de Magister en Gestión del talento humano, en la Dirección general de postgrado. Planteó como objetivo evaluar cómo influye la selección de personal en el desempeño laboral del área de producción de la empresa Empacadora Bilbo S.A. Utilizando un nivel de investigación correlacional y una muestra de 27 colaboradores para la variable selección del personal y 19 para la variable desempeño laboral, llegó a la conclusión que son pocas las empresas quienes

ejecutan este tipo de selección pues el 98% de las empresas prefieren a los colaboradores que manejan el idioma del inglés.

Para Cancinos (2015) en su investigación para la Universidad Católica Privada Rafael Landívar, ubicada en la ciudad de Quetzaltenango - Guatemala, presentó su título *“Selección de personal y desempeño laboral: Estudio a realizarse en Ingenio Azucarero de la Costa Sur”* para optar el título de psicología industrial/organizacional, en la facultad de humanidades. Planteó como objetivo determinar la relación del personal que es su variable número uno, con el desempeño laboral de los trabajadores que es su variable dos. Su metodología a aplicar fue de un diseño cuasi experimental, en la cual debe contrastar la relación de la causa y efecto entre las variables de estudio. Concluyó que el proceso de selección de personal es efectivo en un 71.15%.

Así mismo, Murillo (2015) en su investigación para la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, ubicada en la ciudad de Ambato - Ecuador, presentó su título *“Sistema de reclutamiento y selección del personal, para la cadena de supermercados Mercamaxx, del Catón los Bancos, provincia de Pichicha”* para optar por el título de ingeniera en empresas y administración de negocios, en la facultad de dirección de empresas. Planteó como objetivo, el diseñar un sistema óptimo de reclutamiento y selección del personal. Concluyó, que del 100% de 36 personas encuestadas, el 72% manifiesta que han sido reclutados por recomendaciones y el 28% por medios de comunicación, por ello el autor recomienda que el proceso de selección debe ser elaborado por personas que tengan moral y estén formados con ética.

Por otra parte Sum (2015) en su investigación para la Universidad Católica Privada Rafael Landívar, ubicada en la ciudad de Quetzaltenango - Guatemala, presentó su título *“Motivación y Desempeño Laboral: Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango”* para optar el título de psicología industrial/organizacional, en la facultad de humanidades. Planteó como objetivo establecer la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo en la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango. Utilizando un nivel de investigación

descriptivo y una muestra de 34, concluyó que la motivación genera cualidades positivas y fundamentales y estos promueven el buen desempeño laboral. A través de la escala de Likert, se verificó que los colaboradores son felicitados por sus superiores, cuando estos realizan correctamente su trabajo, lo que ayuda a que ellos tengan un desempeño laboral bueno para realizar sus actividades.

Por otro lado, Espinoza (2014) en su investigación para la Universidad Técnica Particular de Loja, ubicada en Loja – Ecuador, presentó su título *“Desempeño docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje en el nivel de educación básica superior del Centro Educativo Colegio de Bachillerato Ciudad de Provelo, provincia de El Oro, en el año lectivo 2013 - 2014”* para optar por el título de licenciado en ciencias de la educación, en la facultad Socio – Humanística. Planteó como objetivo, identificar en primer lugar la comunicación, seguida del liderazgo y por último la gestión del aprendizaje que realiza el docente para determinar el proceso didáctico pedagógico y mejorar la práctica educativa. Utilizando un nivel de investigación descriptivo – exploratorio, concluyó, que el desempeño pedagógico que realizan los docentes es óptimo teniendo un 86% de aceptabilidad, tomado en cuenta los, conocimientos previos, motivaciones e intereses de los alumnos tratando de cumplir con agenda escolar.

1.2.2. A nivel nacional.

Para Javier (2017), en su investigación para la Pontificia Universidad Continental, ubicada en la ciudad de Huancayo – Perú, presentó su título *“Proceso de selección personal y desempeño laboral en la constructora GyQ de huancayo”* para optar el título de Licenciado en Administración, con mención en Recursos Humanos, de la facultad de Ciencias de la Empresa. Planteó como objetivo determinar el tipo de relación entre su variable número uno (el proceso de selección personal) y la variable dos (desempeño laboral) en la empresa GyQ de Huancayo. Utilizando una muestra de 17 colaboradores, y un nivel de investigación correlacional, llegó a la conclusión que el proceso de selección tiene una relación de forma directa; el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.96999887, existiendo una relación significativa entre sus variables.

Quijano & Silva (2016), en su investigación para la Universidad Señor de Sipán, ubicada en la ciudad de Chiclayo – Perú presentaron su título *“Selección del personal y su relación con el desempeño laboral en la empresa de transportes Civa – Chiclayo 2016”* para optar el título de Licenciado en administración de la facultad de Ciencias empresariales. La cual planteó como objetivo elaborar un proceso de selección idóneo, para mejorar el desempeño moral de los trabajadores. Utilizando una muestra de 50 colaboradores para su variable selección de personal y 213 personas para su variable desempeño laboral, y un nivel de investigación correlacional, concluyeron que la dimensión nombrada como procesos tiene una aceptación de 74% con calificación alta y 20% muy alta, de acuerdo a la correlación Pearson.

Colca (2016), en su investigación para la Universidad Nacional del Altiplano, ubicada en la ciudad de Puno – Perú presentaron su título *“Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Atuncolla, periodo 2015”* para optar el título de Licenciado en administración de la facultad de Ciencias contables y administrativas. La cual planteó como objetivo determinar el proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Atuncolla, periodo 2015. Utilizando una muestra de 14 colaboradores, y un nivel de investigación descriptivo - explicativo, concluye que el 50% de sus encuestados manifiestan que el proceso de reclutamiento es malo, el 64% dicen que solo algunas veces confían en lo que hacen sobre sus actividades laborales.

Por otro lado, Paredes (2015) en su investigación para la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, ubicada en Lima – Perú, realizó el estudio titulado *“La calidad del desempeño docente en el rendimiento académico en los estudiantes de la facultad de ingeniería agraria, alimentaria y ambiental en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión 2012”* para optar por el Grado de Doctor en Ciencias de la Educación. Planteó como objetivo, describir y determinar la relación entre la calidad del desempeño docente y el rendimiento académico en los estudiantes. Utilizando una muestra de 287 colaboradores, y un nivel de investigación correlacional, llegó a la conclusión que mediante la prueba

producto momento de Pearson, se menciona que las variables se relacionan en ($r = 0,62$), siendo el valor de significancia igual a $0,00$ ($p < 0,05$), por ende, existe relación significativa entre las variables estudiadas.

De la misma manera, Espinoza, Vilca & Pariona (2014) en su investigación para la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, ubicada en Lima – Perú, realizaron el estudio titulado “*El desempeño docente y el rendimiento académico en el curso de aritmética: Conjuntos, lógica proposicional del cuarto grado de secundaria de la Institución Educativa Pamer de Zárate - San Juan de Lurigancho – Lima - 2014.*” para optar por el título de licenciado en educación, en la facultad de Ciencias, Departamento Académico de Matemática e Informática. Planteó como objetivo, Determinar la relación entre el desempeño docente y el rendimiento académico. Utilizando una muestra de 38 colaboradores, y un nivel de investigación descriptiva - correlacional, concluyeron que existe relación significativa entre las variables ($p < 0.05$ y Rho de Spearman = 0.673).

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Proceso de selección.

El proceso de selección en esta investigación es conceptualizado por dos diferentes autores, que según sus estudios esta variable se modifican con el tiempo.

Shaun (2014), quien menciona que:

La planeación de los recursos humanos se ha aplicado en un sentido general desde que la gente empezó a colaborar en grupos de trabajo para realizar diferentes tareas. La idea en sí misma, ciertamente no es nueva. Lo que es nuevo es la aparición del término como parte del vocabulario administrativo, la conciencia siempre creciente de su importancia y el desarrollo de un enfoque científico para el uso de los recursos humanos. (p. 79)

Por otro lado, Alles (2016), nos dice:

La primera selección es el primer paso o etapa de un proceso completo de selección de personas. En esta primera instancia se llevan a cabo una serie de acciones para dejar fuera del proceso, de manera temprana, a aquellos postulantes que, de todos modos, no integrarán la carpeta de finalistas, según el tipo de posición a cubrir, se pueden

administrar cuestionarios, y test *on line* para, por ejemplo, evaluar conocimientos, o pruebas sobre valores personales, y otros cuestionarios específicos, entre otras buenas prácticas que podrían aplicarse a través de algunas de las tecnologías sociales de la web.(p. 186)

1.3.1.1. Bases teóricas del proceso de selección.

Las bases teóricas que sustentan el Proceso de selección son: la Teoría científica según Frederick Taylor y la teoría Burocrática de Max Weber

La Teoría Científica de F. Taylor.

Taylor enunció cuatro principios de la administración científica: Estudio científico del trabajo; selección científica y entrenamiento obrero y cooperación entre los dirigentes y los obreros, por lo cual detallamos:

Estudio científico del trabajo, Para Taylor los especialistas proponen métodos adecuados por ser los más aptos dentro del campo determinado.

Selección científica y entrenamiento obrero. Taylor menciona que el proceso de selección debe ser de acuerdo a las aptitudes de los colaboradores.

Por último, La cooperación entre los dirigentes y los obreros; “El trabajo debe ser dividido en proporciones iguales entre los dirigentes y los obreros” (Taylor, 1911, p. 104), teniendo en cuenta que se habla de proporción y no de igualdad.

La Teoría Burocrática de Max Weber.

Para Weber (1922) “la burocracia es una forma de organización que involucra la precisión, la velocidad, la claridad, la regularidad, la exactitud y la eficiencia conseguida a través de la división de las tareas, de la supervisión de jerarquía y de reglas y regulaciones” (p.57). Según Weber, la burocracia tiene las siguientes características:

Jerarquía de la autoridad: Los colaboradores deben informar a sus superiores, pues estos de acuerdo a la importancia y necesidad de la empresa ejecutarán los planes a seguir.

Racionalidad: La suma de conocimientos más habilidades ayudarán al colaborador en su meritocracia.

Reglas y normas: Para medir el conocimiento de los colaboradores es necesario establecer normas y reglas, las cuales ellos puedan cumplir para un buen clima laboral y una mejor organización.

1.3.2. Desempeño laboral.

El desempeño laboral es una acción que nos permite medir nuestras capacidades, actitudes y conocimientos en una determinada especialidad, en el caso del desempeño laboral docente esta está regulada por el Ministerio de Educación o similares de cada país.

Dessler (2015), quien menciona que:

Poca de las cuestiones que hacen los supervisores implican un riesgo tan grande como evaluar el desempeño de sus subalternos. Los trabajadores suelen ser demasiados optimistas acerca de las puntuaciones que obtendrán, y saben que sus ascensos, carreras y tranquilidad podrían depender de esa calificación, (...). Pocos procesos de evaluación son tan justos como los empleadores creen, (...). No obstante, a pesar de los riesgos, la evaluación del desempeño tiene un rol fundamental en la administración del personal. (p. 226)

Sin embargo para Cuesta (2015) indica:

La evaluación del desempeño, o evaluación del rendimiento, o evaluación de la actuación, o *performance appraisal*, o evaluación del desempeño por competencias laborales, es el proceso o actividad clave de GRH consistente en un procedimiento que pretende valorar, de la forma más sistemática y objetiva posible, el rendimiento o desempeño de los empleados en la organización. Por supuesto, la evaluación del

desempeño por competencias significa un estadio superior de la evaluación del desempeño. (p.352)

1.3.2.2. Bases teóricas del desempeño docente.

Las bases teóricas que sustentan el Desempeño docente (laboral) son: la Teoría de la expectativa según Porter & Lawler y la Motivación de Vroom:

La Teoría de la Expectativa según Porter & Lawler.

Porter & Lawler mencionan que si no hay un incentivo salarial el colaborador no se sentirá motivado, y si este incentivo es una promesa que no se cumple, la expectativa de trabajar óptimamente disminuye.

Por ello los jefes o funcionarios comparan a sus colaboradores, y así hacen notar que uno es mejor que el otro y por ello no necesitan de incentivos.

La Teoría de la motivación de Vroom.

Para Vroom, el modelo de expectativa de la motivación se basa en lo que busca el sujeto en cuestiones personales y como lo puede obtener desde su ámbito laboral.

Por esta razón la teoría de Vroom relaciona el desempeño con la motivación, muchos desean incentivos salariales, otros capacitarse más, por otro lado también están los que buscan ganar tiempo o vacaciones o simplemente el reconocimiento al mejor trabajador.

1.3.3. Marco Conceptual.

Función curricular.

Es el conjunto de objetivos, contenidos, criterios metodológicos y técnicas de evaluación que orientan la actividad académica y resulta especialmente útil para ordenar y maximizar el proceso del aprendizaje. Permite vislumbrar las perspectivas de los resultados a lograr pero para esto, debe cumplir con cuatro aspectos, de acuerdo a lo publicado en el blog Maempedagoga. Éstos son la elaboración, la instrumentación, la

aplicación y la evaluación. (La importancia del currículum en la práctica docente, 2017, octubre 31)

Función didáctica.

“Para establecer un buen aprendizaje uno debe tener en cuenta lo siguiente: Ambiente agradable, orientación de la atención, recapitulación o repaso, procesamiento de la información, interdependencia social positiva, evaluación y reflexión”. (Loyola, 2016)

Función evaluadora.

“Busca la conceptualización de un problema, la formulación de hipótesis, la selección y la definición de las metas terapéuticas y la evaluación del progreso y seguimiento” (La función evaluadora, 2014, octubre 30).

Función tutorial.

La acción tutorial orientará el proceso educativo individual y colectivo de los alumnos a través de su integración y participación en la vida del centro, el seguimiento individualizado de su proceso de aprendizaje y la toma de decisiones relacionadas con su evolución académica. La tutoría forma parte de la función docente y se realiza en colaboración con las familias. (Plan de acción tutorial, 2016, enero 03)

Formación permanente.

Entendemos que la formación no se acaba con los estudios reglados y que la misión docente de la universidad debe estar necesariamente conectada con la misión de transferencia de nuestros conocimientos a la sociedad. Por ello, apostamos decididamente por la formación permanente a lo largo de la vida, articulada a través de cursos propios de distinta duración e intensidad horaria. (Función permanente, s.f.)

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general.

¿Cuál es la relación entre el proceso de selección y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. Cibert Uni, Ate - 2018?

1.4.2. Problemas específicos.

Problema específico 1.

¿Cuál es la relación entre el análisis de puesto con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. Cibert Uni, Ate - 2018?

Problema específico 2.

¿Cuál es la relación entre el reclutamiento con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. Cibert Uni, Ate - 2018?

Problema específico 3.

¿Cuál es la relación entre la selección de nuevos empleados con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. Cibert Uni, Ate - 2018?

1.5. Justificación del estudio

La presente investigación se realiza por la razón de mejorar el nivel de los estudiantes de la I.E. Cibert Uni, con el objetivo de desarrollar un estudio macro que aborde la perspectiva nacional basándonos en la misma problemática; El objetivo se puede lograr con el compromiso de los docentes, su evaluación constante y su proceso de selección correcto. El generar mejoras ayudará al fortalecimiento y crecimiento de los estudiantes quienes son los que obtienen un beneficio social, personal, educativo y cultural.

En el aspecto social esta investigación se desarrolla para relacionar el proceso de selección y el desempeño laboral de los docentes en la I.E. Cibert Uni. Para poder revelar los malestares que perjudican el buen desarrollo del desempeño docente. Cabe destacar que el capital humano es el factor que influye en la creación de un determinado valor, tanto para los estudiantes; así como para los docentes y la sociedad. Por lo tanto, el Capital humano no puede ser un activo intangible - estático.

En el aspecto económico, se determinará las falencias del desempeño docente y del proceso de selección generando soluciones que finalizarán en la optimación de los resultados, logrando un mejor proceso de selección y un mejor desempeño docente que a corto, mediano y largo plazo se verá retribuido en mejor prestigio y por ende mayor rentabilidad al incrementarse la población estudiantil de la I.E. Cibert Uni.

En el aspecto metodológico, el investigar la relación que existe entre el proceso de selección y el desempeño docente nos ayudará a dar solución al problema identificado en la realidad problemática, la misma que establecerá conclusiones basadas la data estadística que habremos formulado, logrando así una investigación exacta y concisa que ayudará al investigador a formarse en el plano académico y dar aportes a la sociedad.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general.

Existe relación entre el proceso de selección y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. Cibert Uni, Ate – 2018.

1.6.2. Hipótesis específicas.

Hipótesis específica 1.

Existe relación entre el análisis de puesto y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. Cibert Uni, Ate – 2018.

Hipótesis específica 2.

Existe relación entre el reclutamiento y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. Cibert Uni, Ate – 2018.

Hipótesis Específica 3.

Existe relación entre la selección de nuevos y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. Cibert Uni, Ate – 2018.

1.7. Objetivos de la investigación

1.7.1. Objetivo general.

Describir la relación entre el proceso de selección y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. Cibert Uni, Ate – 2018.

1.7.2. Objetivos específicos.

Objetivo específico 1.

Identificar la relación entre el análisis de puesto con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. Cibert Uni, Ate – 2018.

Objetivo específico 2.

Identificar la relación entre el reclutamiento con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. Cibert Uni, Ate – 2018.

Objetivo específico 3.

Identificar la relación entre la selección de nuevos empleados con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. Cibert Uni, Ate – 2018.

II. Método

2.1. Diseño de investigación

2.1.1. Diseño.

Diseño No-experimental-Transversal Por lo que la variable o las variables a estudiar no serán manipuladas, por lo que Hernández, Fernández y Baptista añaden que (2006) “se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables.” (p. 152). El corte es transversal, porque la información a obtener será recopilada en tiempo único, tal como expresan Hernández, *et al.* (2006) “recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.” (p. 154).

Por ello Hernández, *et al.* (2006), señalan que “En el enfoque cuantitativo, el investigador utiliza sus diseños para analizar la certeza de las hipótesis formuladas en un contexto en particular para aportar evidencia respecto de los lineamientos de la investigación” (p. 158)

2.1.2. Tipo.

Es de tipo Aplicada, *id.* (2010), señalan que: La investigación aplicada busca la solución de problemas sin relacionarse a consecuencias prácticas (p.132).

2.1.3. Nivel de Investigación.

El nivel de la presente investigación es correlacional - descriptivo, pues detallará las variables; asimismo, Hernández *et al.* (2010), señalan que: “El nivel de investigación correlacional se distingue de los descriptivos, principalmente, en que, mientras estos últimos se centran en medir con precisión las variables individuales, los estudios correlacionales evalúan el grado de vinculación entre dos variables”

2.2. Variables y operacionalización

2.2.1. Definición conceptual.

Variable 1: Proceso de selección.

El proceso de selección es una decisión que se viene dando desde la edad de piedra, hoy la palabra en mención se encuentra localizada en el vocabulario administrativo para así tomarlo en consideración frente al reclutamiento del personal ideal (Shaun, 2014, p. 79).

Variable 2: Desempeño laboral.

La evaluación del desempeño laboral es importante para la administración del personal, aunque muchos creen que si se les está evaluando es para un ascenso o para una mayor remuneración, cuando en realidad se aboca más a la producción. (Dessler, 2015, p. 226).

2.2.2. Definición operacional.

Variable 1: Proceso de selección.

Dimensiones.

Según Shaun, (2014) se divide en:

Análisis de puesto.- “El análisis del puesto tiene etapas como: La descripción del puesto, especificación del puesto y especificaciones del personal, las cuales determinaran las necesidades de la empresa” (Shaun, 2014, p.112).

Reclutamiento.- “El uso de un formato de solicitud tiene la ventaja particular de que los contratantes pueden estar seguros de que la información aportada por los solicitantes es completamente relevante para los requerimientos del puesto” (Shaun, 2014, p.113).

Selección de nuevos empleados.- “La esencia de las tareas es examinar las cualidades de las personas sobre las cuales no se tiene ningún conocimiento personal y seleccionar a los que parezcan ser potencialmente adecuados para obtener el empleo” (Shaun, 2014, p.122).

Variable 2: Desempeño docente.

Dimensiones.

Para Dessler, (2015) se divide en:

Productividad.- “Tanto la evaluación como la administración del desempeño funcional al comparar - lo que debería ser - con - lo que es - . Los gerentes usan una o más de tres bases (metas, dimensiones laborales y competencias) para establecer de antemano cuáles - deberían ser - los resultados del empleado evaluado. Sin importar cual utilice, recuerde que los trabajadores necesitan y esperan saber con antelación qué elementos utilizarán los gerentes para evaluarlos”. (Dessler, 2015, p.229)

Clima Organizacional.- “La mayoría de las empresas tratan de mantener relaciones positivas con sus trabajadores. Sin embargo estos no es posible si los trabajadores creen que la compañía los intimida, los espía o (en general) los trata de forma poco ética e injusta. Por consiguiente, las políticas que fomentan la ética, un trato justo y una disciplina justa son el fundamento para lograr relaciones positivas con los empleados”. (Dessler, 2015, p.410)

Satisfacción laboral.- “Los empleados pueden complementar los incentivos económicos con diversas recompensas no económicas y basadas en el reconocimiento. El término *programa de reconocimiento* se suele referir a programas formales, como el empleado del mes. Un *programa de reconocimiento social* incluye intercambio más informales entre gerentes y empleados, como elogios, aprobación o expresiones de aprecio por un trabajo bien hecho”. (Dessler, 2015, p.339)

Tabla 1. Matriz de operacionalización

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALADE MEDICIÓN
<p>Variable 1: Proceso de selección</p> <p>El proceso de selección es una decisión que se viene dando desde la edad de piedra, hoy la palabra en mención se encuentra localizada en el vocabulario administrativo para así tomarlo en consideración frente al reclutamiento del personal ideal (Shaun, 2014, p. 79).</p>	<p>Proceso de selección es un conjunto de etapas que ayudarán para seleccionar al personal idóneo. Tendrá como instrumento el cuestionario y será medido a través de la escala psicométrica de Likert.</p>	Análisis de puesto	Cumplimiento del puesto laboral.	Ordinal
		Cumplimiento de la información requerida		
		Reclutamiento	Alcance de C.V.	
			Alcance de referencias	
			Validación de las referencias.	
		Selección de nuevos empleados	Desarrollo de capacidades lingüística y numérica.	
			Desarrollo de personalidad.	
			Nivel de conocimiento profesional.	
Nivel de cumplimiento del perfil laboral.				
<p>Variable 2: Desempeño laboral</p>	<p>El desempeño laboral nes una función</p>	Productividad	Objetivos alcanzados	Ordinal
			Metas alcanzadas	

<p>“La evaluación del desempeño laboral es importante para la administración del personal, aunque muchos creen que si se les está evaluando es para un ascenso o para una mayor remuneración, cuando en realidad se aboca más a la producción” (Dessler, 2015, p. 226).</p>	<p>completa dentro de los contextos que se les determinará, tendrá como instrumento el cuestionario y será medido a través de la Escala Likert.</p>		Número de horas trabajadas	
		Clima Organizacional	Desarrollo personal	
			Desarrollo profesional	
		Satisfacción laboral	Nivel de iniciativa y creatividad	
			Nivel de trabajo en equipo	
			Nivel de satisfacción remunerativa	

Fuente: Elaboración propia en base a la validez de los instrumentos.

2.3. Población y muestra.

2.3.1. Población.

Para Hernández *et al.* (2010): “es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones”(p.169). Por lo tanto, en esta investigación será integrada por los 30 empleados que laboran actualmente en la I.E. Cibert Uni.

En esta investigación no se presentará un muestreo.

Incluiremos todos los datos de la población, efectuando así un Censo (Hernández *et al.*, 2010, p.169). La población docente de la institución es pequeña por la cual tomaremos la población total que en este caso son de 30 trabajadores laborando actualmente en dicha institución, por lo que esta investigación tiene carácter censal

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

2.4.1. Técnica.

Para Bernal, (2000) La técnica idónea es la encuesta, pues nos dice que es una de las técnicas de recopilación de información con más uso, este se fundamenta a través del cuestionario (p. 212)

2.4.2. Instrumento de recolección de datos.

El cuestionario será empleado pues ayudará a obtener información de las personas (Bernal, 2000, p. 212).

El cuestionario consta de 32 enunciados, seleccionados a través de 06 dimensiones, por otro lado, cada pregunta presenta 5 alternativas; la prueba es sin restricción de tiempo e individual.

Tabla 2. Cuadro de técnicas e instrumentos

Variables	Técnicas	Instrumentos
Proceso de selección	Encuesta	Cuestionario sobre Proceso de selección
Desempeño docente	Encuesta	Cuestionario sobre Desempeño laboral

El Formato Likert mantiene 5 niveles de respuesta:

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

Según Hernández, *et al.* (2014) “Nos enseña que los instrumentos son los medios materiales que emplea el investigador para acumular conocimientos o grados de actitudes” (p.195).

2.4.3. Validez de los instrumentos.

El Instrumento ha sido validado mediante la validez de contenido a través del juicio de expertos, cuyo resultado se muestran a continuación.

Tabla 3. Resultados de la validación de instrumentos

VALIDADOR	GRADO	RESULTADO
Lozano Lozano, Juvenal	Doctor	Aplicable
Quispe Quiñones, Heder Marino	Magister	Aplicable

Gamarra Cabello, César Alberto	Magister	Aplicable
	Promedio	Aplicable

Fuente: Elaboración propia en base a la validez de los instrumentos.

Según lo validado por juicio de expertos, el instrumento llega a ser aplicable, lo que significa que el instrumento de investigación para la variable: Proceso de selección y Desempeño laboral, es válido para medir dichas variables.

2.4.4. Confiabilidad de los instrumentos.

La confiabilidad de los instrumentos se realizó a través del análisis del Alfa de Cronbach. Se menciona los estándares del coeficiente de confiabilidad, los cuales son:

- Coeficiente alfa mayor a 9 es excelente.
- Coeficiente alfa mayor a 8 es bueno.
- Coeficiente alfa mayor a 7 es aceptable.
- Coeficiente alfa mayor a 6 es cuestionable.

Los resultados del análisis de confiabilidad a los instrumentos son los siguientes: con un resultado de 0.853 para el cuestionario de proceso de selección y 0.939 para el cuestionario del desempeño docente lo que indica que es altamente confiable para medir el proceso de selección y el desempeño laboral del docente en la I.E. Cibert Uni Ate – 2018.

Se realizó una prueba piloto para determinar la confiabilidad del instrumento, se seleccionó a 30 individuos

En lo que respecta a la variable Proceso de selección se obtuvo una confiabilidad de 85.3 %

Tabla 4. Alfa de Cronbach para el cuestionario Proceso de selección

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,853	12

En lo que respecta a la variable Desempeño laboral se obtuvo una confiabilidad de 93.9 %

Tabla 5. Alfa de Cronbach para el cuestionario

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,939	20

2.5. Métodos de análisis de datos

El análisis de datos para la presente investigación se realizará con el método estadístico descriptivo a través del Software Estadístico SPSS v.22 cuyo procedimiento se relata a continuación.

La información obtenida a través de la aplicación de los instrumentos, se procesará en el Software Estadístico SPSS v. 22; el mismo que almacenará los datos para luego proceder a realizar los cálculos y proporcionar la información relevante para el estudio de investigación.

Para el análisis de los datos se realizará un análisis descriptivo, donde se ejecutará la síntesis e interpretación, posteriormente, los resultados se presentaran en tablas y gráficas de barras, las cuales se elaborarán para cada dimensión; dichas gráficas mostrarán el resultado general de los datos obtenidos de la unidad de análisis.

2.6. Aspectos éticos.

En el presente trabajo de investigación se elaborará cumpliendo principios éticos mediante el cual el investigador asume el compromiso de respetar la veracidad de los resultados, la confidencialidad de los datos suministrados, a respetar la propiedad intelectual, así como respetar la autonomía y anonimato de los encuestados, en la cual no se consignará información que permita conocer la identidad de los participantes en la investigación.

III. Resultados

3.1. Resultados estadísticos.

Tabla 6. *Medidas descriptivas de las variables*

		Estadísticos	
		Clima Organizacional	Satisfacción Laboral
N	Válido	30	30
	Perdidos	0	0
Media		3.60	4.57
Mediana		4,00	5,00
Moda		4 ^a	5 ^a
Desviación estándar		,770	,626
Varianza		,593	,392
Rango		3	2
Mínimo		2	3
Máximo		5	5
Suma		108	137

Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación: Según la tabla 6, la variable Proceso de selección y la variable desempeño laboral, del total de encuestados, nos muestra que las dos variables tienen medias diferentes por ende la desviación estándar también logra ser diferente en ambas variables, ello nos da una idea anticipada de la distribución en ambas variables.

Tabla 7. Variable 1: Proceso de selección

Proceso de selección					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	3	10,0	10,0	10,0
	A VECES	8	26,7	26,7	36,7
	CASI SIEMPRE	17	56,7	56,7	93,3
	SIEMPRE	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia.

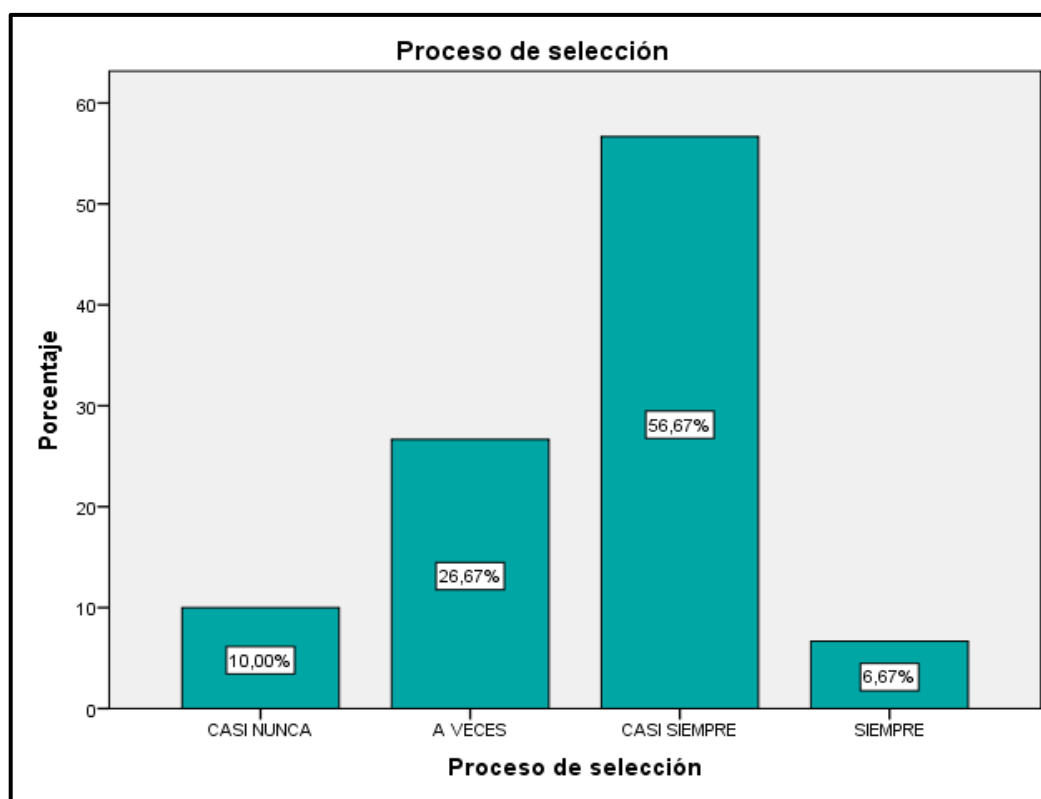


Figura 1.

Interpretación: La tabla 7 de la variable proceso de selección, con 30 personas encuestadas, obtuvo los siguientes resultados:

Que un 10% de los encuestados representado por 3 personas, respondieron que el proceso de selección casi nunca es óptimo, así como el 26.67% de los encuestados

representado por 8 personas, respondieron que el proceso de selección a veces es óptimo. Por otro lado el 56.67% de los encuestados representado por 17 personas, respondieron que el proceso de selección casi siempre es óptimo. Para finalizar el 6.67% de los encuestados representado por 2 personas, respondieron que el proceso de selección siempre es óptimo.

Tabla 8. Variable 2: Desempeño laboral

Desempeño laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	2	6,7	6,7	6,7
	CASI SIEMPRE	9	30,0	30,0	36,7
	SIEMPRE	19	63,3	63,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia.

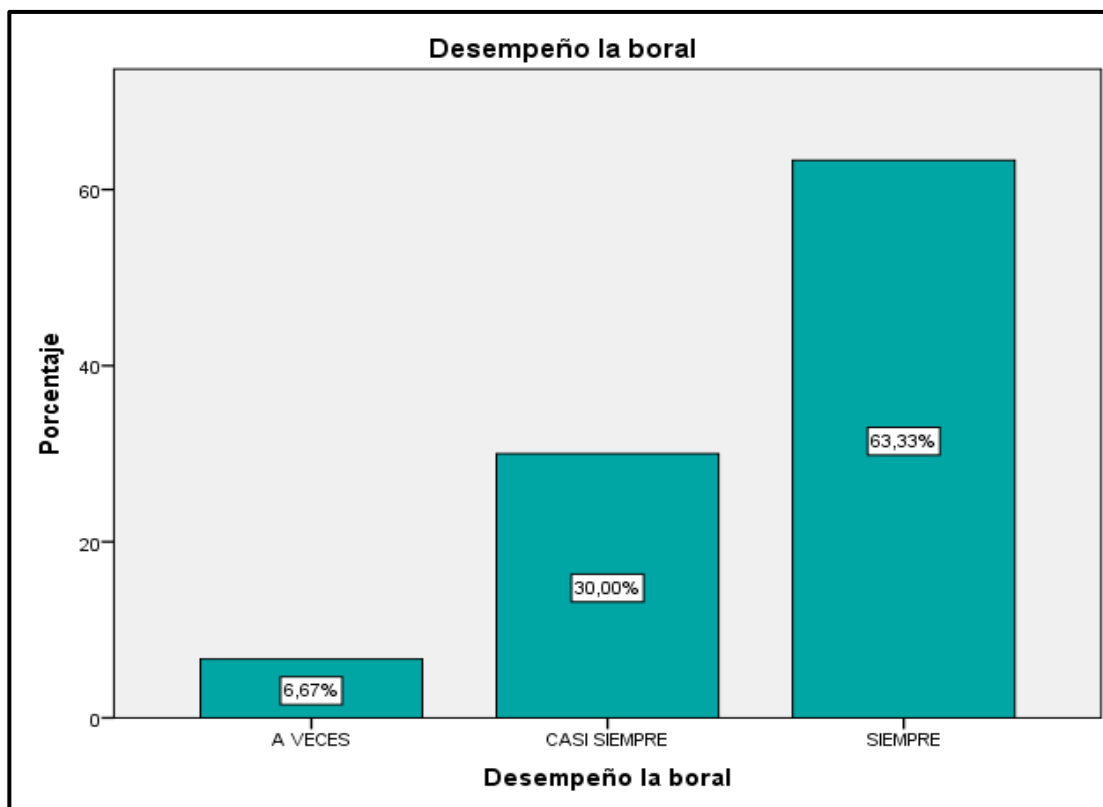


Figura 2.

Interpretación: Según la tabla 8 la variable número dos (desempeño laboral), obtuvo los siguientes resultados:

Que un 6.67% de los encuestados representado por 2 personas, respondieron que el desempeño laboral de los docentes de la I.E. Cibert Uni a veces es óptimo. Por otro lado el 30% de los encuestados representado por 9 personas, respondieron que el desempeño laboral casi siempre es óptimo. Para finalizar el 63.33% de los encuestados representado por 19 personas, respondieron que el desempeño laboral de los docentes de la I.E. Cibert Uni siempre es óptimo.

Tabla 9. *Dimensión 1: Análisis de puesto*

Análisis de puesto					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	3	10,0	10,0	10,0
	A VECES	3	10,0	10,0	20,0
	CASI SIEMPRE	10	33,3	33,3	53,3
	SIEMPRE	14	46,7	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

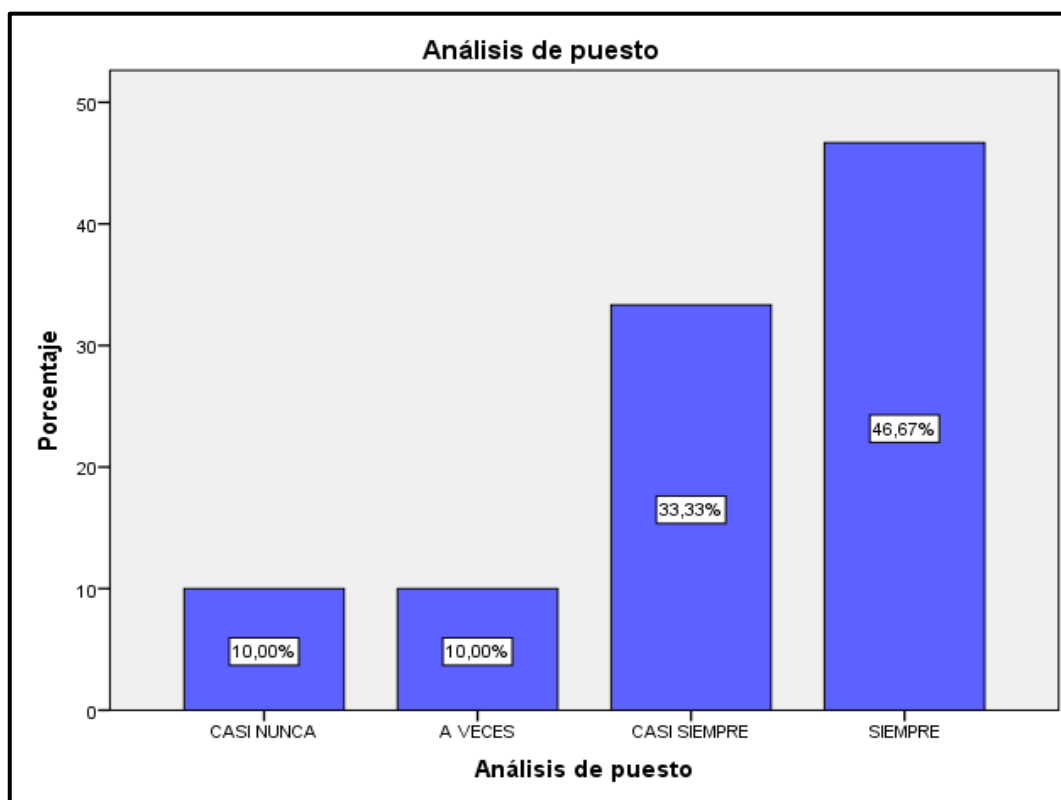


Figura 3.

Interpretación: Según la tabla 9, dimensión uno nombrada análisis de puesto. Se obtuvo los siguientes resultados sobre los encuestados:

Que un 10% de los encuestados representado por 3 personas, respondieron que el análisis de puesto casi nunca es óptimo, así como el 10% de los encuestados representado por 3 personas, respondieron que el análisis de puesto a veces es óptimo. Por otro lado el 33.33% de los encuestados representado por 10 personas, respondieron que el análisis de puesto casi siempre es óptimo. Para finalizar el 46.67% de los encuestados representado por 10 personas, respondieron que el análisis de puesto siempre es óptimo.

Tabla 10. Dimensión 2: Reclutamiento

Reclutamiento					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	4	13,3	13,3	13,3
	A VECES	7	23,3	23,3	36,7
	CASI SIEMPRE	17	56,7	56,7	93,3
	SIEMPRE	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia.

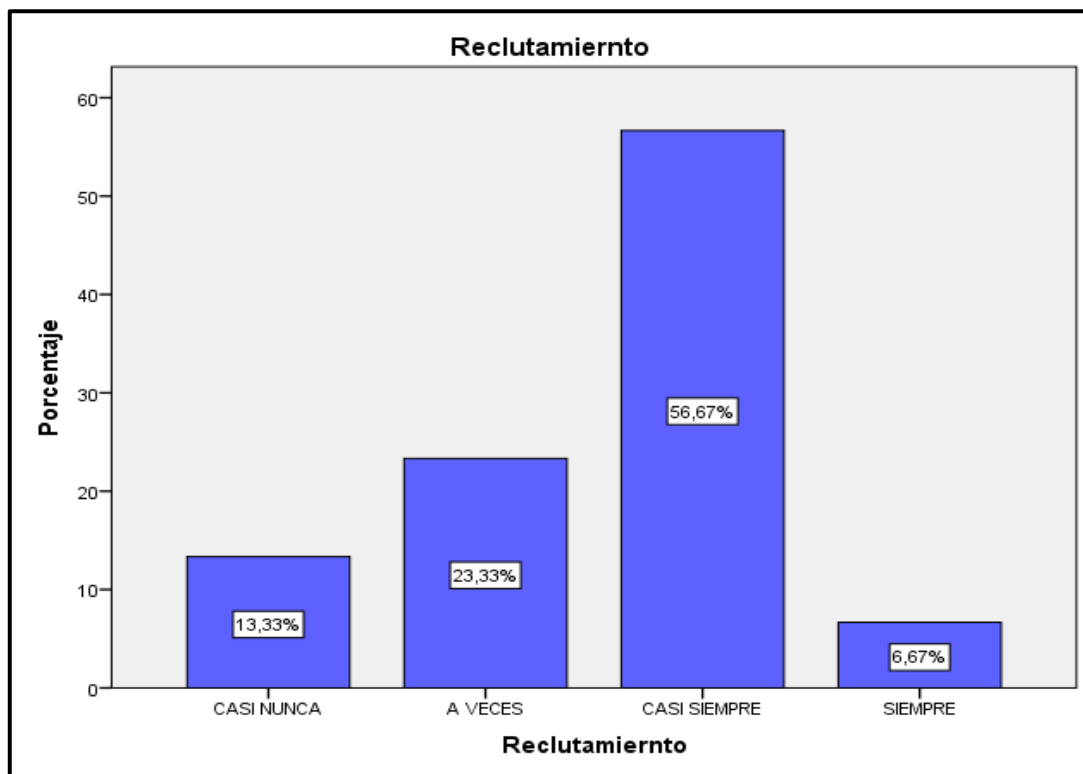


Figura 4.

Interpretación: Según la tabla 10, dimensión dos nombrado reclutamiento. Se obtuvo los siguientes resultados sobre los encuestados:

Que un 13.33% de los encuestados representado por 4 personas, respondieron que el reclutamiento casi nunca es óptimo, así como el 23.33% de los encuestados representado por 7 personas, respondieron que el reclutamiento a veces es óptimo. Por otro lado el 56.67% de los encuestados representado por 17 personas, respondieron que el reclutamiento casi siempre es óptimo. Para finalizar el 6.67% de los encuestados representado por 2 personas, respondieron que el reclutamiento siempre es óptimo.

Tabla 11. *Dimensión 3: Selección de nuevos empleados*

Selección de nuevos empleados					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	5	16,7	16,7	16,7
	A VECES	10	33,3	33,3	50,0
	CASI SIEMPRE	13	43,3	43,3	93,3
	SIEMPRE	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia.

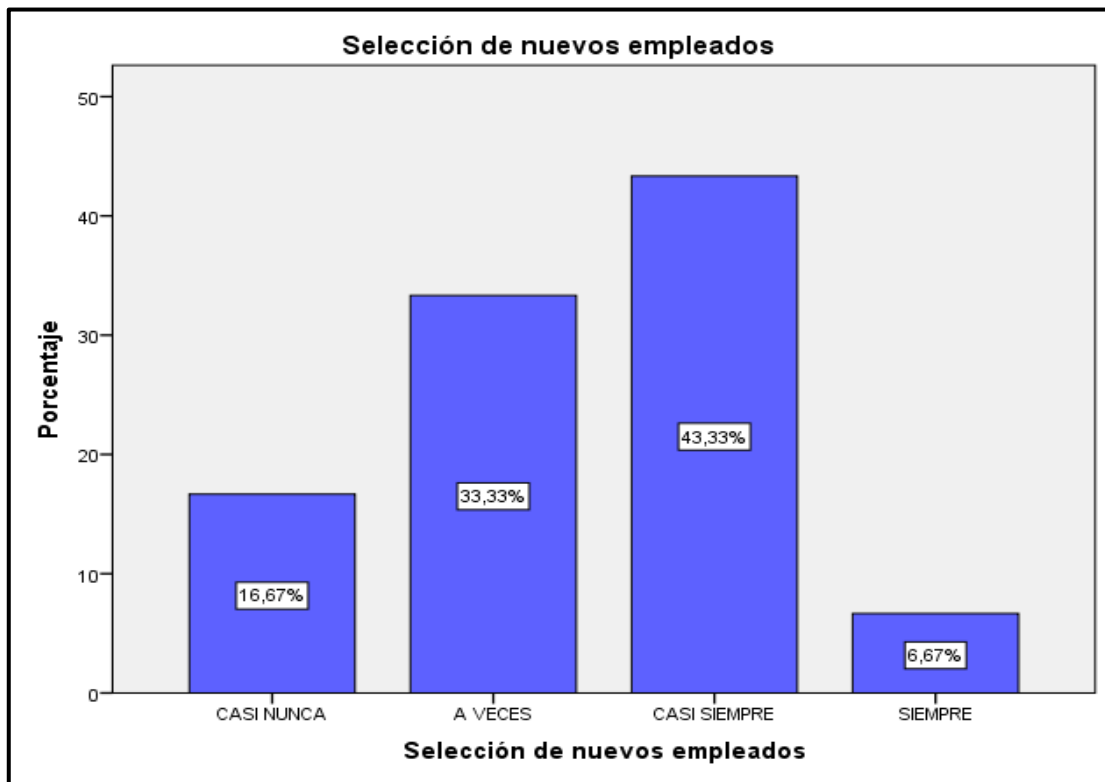


Figura 5.

Interpretación: Según la tabla 11, dimensión tres nombrado selección de nuevos empleados. Se obtuvo los siguientes resultados sobre los encuestados:

Que un 16.67% de los encuestados representado por 5 personas, respondieron que la selección de nuevos empleados casi nunca es óptimo, así como el 33.33% de los encuestados representado por 10 personas, respondieron que la selección de nuevos empleados a veces es óptimo. Por otro lado el 43.33% de los encuestados representado por 13 personas, respondieron que la selección de nuevos empleados casi siempre es óptima. Para finalizar el 6.67% de los encuestados representado por 2 personas, respondieron que la selección de nuevos empleados siempre es óptima.

3.2. Prueba de Hipótesis

Prueba de normalidad

H0 la distribución estadística de la población es normal

H1 la distribución estadística de la población no es normal

Nivel de sig.i = error 5% =0.05 (95% Z=+/- 1.96)

Decisión:

Sig. e < sig. i → se rechaza la H0

Sig. e > sig. i → se acepta la H0

Tabla 12. Cuadro de prueba de normalidad

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Proceso de selección	,332	30	,000	,817	30	,000
Desempeño laboral	,389	30	,000	,681	30	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Según la tabla 12, observamos los resultados en base a la normalidad de la muestra donde se puede ver que los estadísticos son diferentes para cada variable. Es decir que la distribución estadística no es normal, se usó también la prueba de Shapiro-Wilk, ya que tenemos una población de 30 elementos, Así mismo el valor de significancia encontrado nos dio como resultado 0,00 es decir un valor menor a la significancia de la investigación por lo tanto podemos concluir diciendo que se acepta la hipótesis planteada H0.

Sig.e = 0.00 < 0.05 → rechazar H0

3.2.1 Tipificación de la investigación

a. las investigaciones paramétricas

Los estadísticos son paramétricos si cumplen las siguientes condiciones:

- las variables deben ser cualitativas
- la muestra debe ser normal
- la varianza de las muestras o variables deben ser iguales

b. Las investigaciones no paramétricas

Son investigaciones en las cuales no se cumplen las condiciones de una investigación no paramétrica. Es decir para que una investigación no sea paramétrica es suficiente con que una de las condiciones de la muestra paramétrica sea diferente.

3.3. Prueba de Hipótesis general

Prueba de hipótesis correlacional de proceso de selección y desempeño laboral

HG: Existe relación entre el proceso de selección y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. Cibert Uni, Ate – 2018.

Ho: No existe relación entre el proceso de selección y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. Cibert Uni, Ate – 2018.

H1: Existe relación entre el proceso de selección y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. Cibert Uni, Ate – 2018.

Tabla 13. *Tabla cruzada Proceso de selección y desempeño laboral*

Recuento		Desempeño la laboral			Total
		A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	
Proceso de selección	CASI NUNCA	0	1	2	3
	A VECES	1	1	6	8
	CASI SIEMPRE	1	5	11	17
	SIEMPRE	0	2	0	2
Total		2	9	19	30

Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 14. Coeficiente de Correlación por Rangos de spearman

Coeficiente de Correlación por Rangos de Spearman	
Valor del Coeficiente r (positivo o negativo)	Significado
-0.7 a -0.99	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a – 0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a – 0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.990	Correlación positiva alta

Restrepo, L. y Gonzales, J. (2007)

Estrategia de la prueba:

Valor sig. : $\alpha=0.05$ (95%, $Z= +/- 1.96$)

Criterios:

- Sig. e < sig. i \rightarrow se rechaza la H0
- Sig. e > sig. i \rightarrow se acepta la H0

Tabla 15. Prueba de Hipótesis General

Correlaciones			
Rho de Spearman		Proceso de selección	Desempeño la laboral
Proceso de selección	Coeficiente de correlación	1	-,198
	Sig. (bilateral)		,294
	N	30	30
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	-,198	1
	Sig. (bilateral)	,294	
	N	30	30

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: En la tabla 15, se desarrolló el análisis de los datos, recolectando a través de la encuesta realizada a los colaboradores, por ello se utilizó el software del spss 22. Obteniendo como resultado que el nivel de significancia para ambas variables es 0,294 siendo mayor que 0.05, de modo que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula. Asimismo se obtuvo de la prueba estadística Rho de Spearman entre las variables proceso de selección y desempeño laboral, una correlación de -,198 dicho valor es considerada una correlación negativa muy baja según la tabla 14, Por lo tanto, se concluye que el proceso de selección no se relaciona con el desempeño laboral de la I.E. Cibert Uni, Ate – 2018.

3.4. Prueba de Hipótesis específicas

3.4.1 Hipótesis Especifica 01

HE: Existe relación entre el análisis de puesto y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. Cibert Uni, Ate – 2018.

H0: No existe relación entre el análisis de puesto y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. Cibert Uni, Ate – 2018.

H1: Existe relación entre el análisis de puesto y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. Cibert Uni, Ate – 2018.

Valor significancia $\alpha = 0.05$ (95%, $Z = +/- 1.96$)

Criterios:

$p < \alpha$ se rechaza h_0

$p < \alpha$ se rechaza h_1

Donde p es igual al valor de significancia (sig.)

Tabla 16. *Tabla cruzada de Análisis de puesto*Desempeño laboral*

Recuento		Desempeño laboral			
		A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	Total
Análisis de puesto	CASI NUNCA	1	1	1	3
	A VECES	0	0	3	3
	CASI SIEMPRE	1	3	6	10
	SIEMPRE	0	5	9	14
Total		2	9	19	30

Fuente: Elaboración propia

Tabla 17. *Prueba de correlación entre análisis de puesto y desempeño laboral*

Correlaciones			
Rho de Spearman		Análisis de puesto	Desempeño la
			laboral
Análisis de puesto	Coefficiente de correlación	1	,078
	Sig. (bilateral)		,681
	N	30	30
Desempeño la laboral	Coefficiente de correlación	,078	1

Sig. (bilateral)	,681	
N	30	30

Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación: según la tabla 17, se identifica que el nivel de significancia es de 0.681, siendo mayor a 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna (H1) y se acepta la hipótesis nula (H0). Demostrando que no existe una relación entre el análisis de puesto y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. Ciber Uni, Ate – 2018. Así mismo el coeficiente de correlación es de 0.078, es decir que existe una correlación positiva muy baja.

3.4.2 Hipótesis Especifica 02

HE: Existe relación entre el reclutamiento y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. Cibert Uni, Ate – 2018.

H0: No existe relación entre el reclutamiento y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. Cibert Uni, Ate – 2018.

H1: Existe relación entre el reclutamiento y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. Cibert Uni, Ate – 2018.

Valor significancia $\alpha = 0.05$ (95%, $Z = +/- 1.96$)

Criterios:

$p < \alpha$ se rechaza h_0

$p < \alpha$ se rechaza h_1

Donde p es igual al valor de significancia(sig.)

Tabla 18. *Tabla cruzada del reclutamiento y desempeño laboral.*

Recuento		Desempeño laboral			
		A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	Total
Reclutamiento	CASI NUNCA	1	1	2	4
	A VECES	0	1	6	7
	CASI SIEMPRE	1	6	10	17
	SIEMPRE	0	1	1	2
Total		2	9	19	30

Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 19. *Prueba de correlación de Reclutamiento y desempeño laboral.*

Correlaciones			
Rho de Spearman		Reclutamiento	Desempeño la laboral
		Reclutamiento	Coeficiente de correlación
	Sig. (bilateral)		,709
	N	30	30
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	-,071	1
	Sig. (bilateral)	,709	
	N	30	30

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación: Según la tabla 19, el nivel de significancia es de 0.709, por lo tanto, es mayor a 0.05. De tal forma que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, esto quiere decir que no existe relación entre el reclutamiento y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. Ciber Uni, Ate – 2018. Por otro lado, el

coeficiente fue de $-0,709$ indicando que es una correlación negativa alta, de acuerdo a la tabla de coeficiente de correlación de Spearman. (tabla 14),

3.4.3 Hipótesis Especifica 03

HE: Existe relación entre la selección de nuevos y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. Cibert Uni, Ate – 2018.

H0: No existe relación entre la selección de nuevos y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. Cibert Uni, Ate – 2018.

H1: Existe relación entre la selección de nuevos y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. Cibert Uni, Ate – 2018.

Valor significancia $\alpha = 0.05$ (95%, $Z = \pm 1.96$)

Criterios:

$p < \alpha$ se rechaza H_0

$p < \alpha$ se rechaza H_1

Donde p es igual al valor de significancia (sig.)

Tabla 20. *Tabla cruzada de selección de nuevos empleados y desempeño laboral.*

Recuento		Desempeño la laboral			
		A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	Total
Selección de nuevos empleados	CASI NUNCA	0	1	4	5
	A VECES	1	2	7	10
	CASI SIEMPRE	1	4	8	13
	SIEMPRE	0	2	0	2
Total		2	9	19	30

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 21. Prueba de correlación entre selección de nuevos empleados y desempeño laboral.

Correlaciones			
Rho de Spearman		Selección de nuevos empleados	Desempeño laboral
Selección de nuevos empleados	Coeficiente de correlación	1	-,263
	Sig. (bilateral)		,160
	N	30	30
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	-,263	1
	Sig. (bilateral)	,160	
	N	30	30

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración Propia.

Interpretación: Según la tabla 21, se obtuvo como resultado, que el valor de significancia es de 0.160, lo cual indica que es mayor a 0.05. Por consiguiente, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula. De esta manera se determina que no existe relación entre la selección de nuevos empleados y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. Cibert Uni, Ate – 2018. Así mismo el coeficiente de correlación fue de -.263, indicando que existe una correlación negativa baja.

IV. Discusión

4.1. Discusión por objetivos

En la investigación realizada se planteó como objetivo general describir la relación que existe entre el proceso de selección y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. Cibert Uni, Ate – 2018.

Así mismo la investigación guarda relación con la tesis planteada por Paredes (2015) “La calidad del desempeño docente en el rendimiento académico en los estudiantes de la facultad de ingeniería agraria, alimentaria y ambiental en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión 2012”. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú. Tuvo como objetivo General describir y determinar la relación entre la calidad del desempeño docente y el rendimiento académico en los estudiantes.

4.2. Discusión por metodología

La investigación es de diseño no experimental -transversal de nivel correlacional – descriptivo, con una población de 30 colaboradores.

El instrumento de recolección de datos fue el cuestionario (32 preguntas), la técnica fue la encuesta.

Mendoza (2016) en su tesis Influencia de la selección de personal en el desempeño laboral del área de producción. Caso: Empacadora Bilbo S.A.” utilizó la metodología de nivel correlacional – descriptivo, diseño no experimenta, con corte transversal y una muestra de 27 colaboradores. La cual es similar a la metodología que estamos utilizando en la investigación.

4.3. Discusión por resultados

En la variable proceso de selección un 10% de los encuestados respondieron que el proceso de selección casi nunca es óptimo, un 26.67% a veces es óptimo, un 56.7% que el proceso de selección casi siempre es óptimo y un 6.67% que siempre es óptimo. Por otro lado, un 6.67% de los encuestados respondieron que el desempeño laboral de los docentes de la I.E. Cibert Uni a veces es óptimo, un

30% que casi siempre es óptimo, un 63.3% respondieron que el desempeño laboral de los docentes siempre es óptimo.

Espinoza (2014) en su investigación “*Desempeño docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje en el nivel de educación básica superior del Centro Educativo Colegio de Bachillerato Ciudad de Protovelo, provincia de El Oro, en el año lectivo 2013 - 2014*” concluye que el desempeño pedagógico que realizan los docentes es óptimo teniendo un 86% de aceptabilidad.

En la parte inferencial obtuvimos como resultados que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

4.4. Discusión por conclusión

El objetivo general fue determinar la relación entre el proceso de selección y el desempeño laboral de los docentes en la I.E. Cibert Uni, Ate - 2018. Según los resultados obtenidos en la parte estadística se observa que la variable Proceso de selección no guarda relación con la variable desempeño laboral ya que la prueba de Rho de Spearman tiene un valor de -0.196 y obtuvo un $p = 0.294 > 0.05$. Lo cual significa que la I.E. Cibert Uni debe cambiar y mejorar su proceso de selección y a su vez desarrollar evaluaciones a sus docentes para mejorar el desempeño laboral.

Espinoza, Vilca & Pariona (2014) en su tesis “El desempeño docente y el rendimiento académico en el curso de aritmética: Conjuntos, lógica proposicional del cuarto grado de secundaria de la Institución Educativa Pamer de Zárate - San Juan de Lurigancho – Lima - 2014.” Llegaron a la conclusión que: Sus variables tienen una relación significativa ($p < 0.05$ y Rho de Spearman = 0.673).

4.5. Discusión por teorías relacionadas

En la hipótesis específica 1 se determina que el análisis de puesto no se relaciona con el desempeño laboral de los docentes en la I.E. Cibert Uni, Ate - 2018; ya que se observó en la prueba de Pearson un valor de 0.177 , así como se

obtuvo un $p= 0.681 > 0.05$. Según Shaung (2014) dice que el análisis de puesto se determinará de acuerdo a las necesidades del cliente y estas necesidades pueden variar (p.112)

En la hipótesis específica 2 se determina que el reclutamiento no se relaciona con el desempeño laboral de los docentes en la I.E. Cibert Uni, Ate - 2018; debido a que se observó en la prueba de Pearson un valor de 0.025; además se obtuvo un $p= 0.709 > 0.05$. Shaung (2014). Indica que el reclutamiento busca la relevancia de tener un formato para crear ventajas al momento de contratar, si no se tiene estas ventajas la contratación puede ser equivocada (p.113)

En la hipótesis específica 3 se determina que la selección de nuevos empleados no se relaciona con el desempeño laboral de los docentes en la I.E. Cibert Uni, Ate - 2018; debido a que se observó en la prueba de Pearson un valor de -.245; además se obtuvo un $p= 0.160 > 0.05$. Shaung (2014). Menciona que la selección de nuevos empleados examina cualidades de acuerdo a las potencialidades que se requiere y que el personal idóneo de seleccionar debe ser un especialista (p.113)

V. Conclusiones

Conclusiones

Primera. Se comprueba por los resultados adquiridos que a través del estadístico de Rho de Spearman que no existe una relación entre las variables Proceso de selección y Desempeño laboral.

Segunda. La hipótesis general es rechazada por el cual los resultados alcanzados en el valor de significancia 0,294 siendo mayor al valor de significancia de la investigación de 0,05 por ello la comprobación de estos resultados podemos decir que el proceso de selección tiene una relación negativa muy baja con el desempeño laboral de los docentes en la I.E. Cibert Uni.

Tercera. La hipótesis alterna de la dimensión 1 es rechazada por el cual los resultados alcanzados en el valor de significancia 0,681 siendo mayor al valor de significancia de la investigación de 0,05 por ello la comprobación de estos resultados podemos decir que el análisis de puesto tiene una relación positiva muy baja con el desempeño laboral de los docentes en la I.E. Cibert Uni.

Cuarta. La hipótesis alterna de la dimensión 2 es rechazada por el cual los resultados alcanzados en el valor de significancia 0,709 siendo mayor al valor de significancia de la investigación de 0,05 por ello la comprobación de estos resultados podemos decir que el reclutamiento tiene una relación negativa alta con el desempeño laboral de los docentes en la I.E. Cibert Uni.

Quinta. La hipótesis alterna de la dimensión 3 es rechazada por el cual los resultados alcanzados en el valor de significancia 0,160 siendo mayor al valor de significancia de la investigación de 0,05 por ello la comprobación de estos resultados podemos decir que la selección de nuevos empleados tiene una relación negativa baja con el desempeño laboral de los docentes en la I.E. Cibert Uni.

VI. Recomendaciones

Recomendaciones

Primera. Se recomienda a la I.E. Cibert Uni. Mejorar el proceso de selección de sus docentes, tomado como guía el libro “Administración del personal” del autor Shaun y/o “Administración de los recursos humanos” del autor Dessler; Por ello la contratación de un personal calificado es fundamental, pues este está calificado para planificar, organizar, dirigir y controlar, así como también evaluar la parte operacional y de talento humano para la expansión empresarial del centro educativo.

Segunda. Se recomienda a la I.E. Cibert Uni. Contratar personal calificado para elaborar un buen análisis de puesto, un buen reclutamiento y una buena selección de nuevos empleados al momento de contratar a un docente, por ello se sugiere contratar profesionales y/o técnicos en administración, psicología, ingeniería industrial, ingeniería administrativa; como también la capacitación de sus colaboradores quienes son la memoria institucional del centro educativo..

Tercera. Se recomienda a los investigadores defender los resultados obtenidos pues estos son la realidad que se debe mostrar y así establecer soluciones a futuras generaciones.

VII. Referencias

Referencia

Alles, M. A. (2016). Selección por Competencias. (3ª. ed.) Buenos Aires, Argentina: Granica.

Bernal, C. (2000). Metodología de la investigación para administración y economía. Bogotá, Colombia: Pearson Educación

Cancinos, A. (2015). Selección de personal y desempeño laboral: Estudio a realizarse en Ingenio Azucarero de la Costa Sur (tesis de pregrado). Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Cancinos-Andrea.pdf>

Colca, H. (2016). Proceso de selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Atuncolla, periodo 2015 (tesis de pregrado). Recuperado de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/1555/COLCA_QUISPE_HEBER.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cuesta, A. (2015). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Bogotá, Colombia: Macro.

Dessler, G. (2015). Administración de Recursos Humanos. Mexico D.F., México: Pearson.

Espinoza, G. (2014). Desempeño docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje en el nivel de educación básica superior del Centro Educativo Colegio de

Bachillerato Ciudad de Protovelo, provincia de El Oro, en el año lectivo 2013 – 2014 (tesis de pregrado). Recuperado de http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/11373/1/Espinosa_Galarza_Gina_Fabiola.pdf

Espinoza, J., Vilca. C., & Pariona, J. (2014). El desempeño docente y el rendimiento académico en el curso de aritmética: Conjuntos, lógica proposicional del cuarto grado de secundaria de la Institución Educativa Pamer de Zárate - San Juan de Lurigancho – Lima - 2014 (tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/796/TL%20CS-Ma%20E88%202014.pdf?sequence=1>

Formación permanente (s.f.). Universidad Complutense de Madrid. Recuperado de <https://www.ucm.es/formacion-permanente>.

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2006) Metodología de la Investigación. Recuperado de: https://competenciashg.files.wordpress.com/2012/10/sampieri-et-al-metodologia-de-la-investigacion-4ta-edicion-sampieri-2006_ocr.pdf

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. (5ª ed.). México D.F., México: McGraw-Hill. Interamericana Editores S.A.

Informe Técnico N° 4. (abril, 2018). Instituto Nacional de estadística e informática. Recuperado de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/04-informe-tecnico-n04_mercado-laboral-ene-feb-mar2018.pdf

Informe Técnico N° 4. (abril, 2012). Instituto Nacional de estadística e informática.

Recuperado de

<https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/4337.pdf>

Javier, H. (2017). Proceso de selección personal y desempeño laboral en la constructora

GyQ de huancayo (tesis de pregrado). Recuperado de

http://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/continental/3844/1/INV_FCE_308_

[TE_Javier_Fernandez_2017.pdf](http://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/continental/3844/1/INV_FCE_308_TE_Javier_Fernandez_2017.pdf)

La función evaluadora (30 de octubre de 2014). La función evaluadora [Diapositiva 2].

Perú: Recuperado de <https://prezi.com/qxm92noe7xzd/la-funcion-evaluadora/>

La importancia del currículum en la práctica docente. (31 de octubre de 2017).

Recuperado de

<http://noticias.universia.net.mx/empleo/noticia/2013/07/03/1034265/importancia-curriculum-practica-docente.html>

La internacionalización del currículum en la educación superior. Centro de desarrollo

Universia. Recuperado de [https://cdu.universia.net/event/taller-la-](https://cdu.universia.net/event/taller-la-internacionalizacion-del-curriculo-la-educacion-superior/)

[internacionalizacion-del-curriculo-la-educacion-superior/](https://cdu.universia.net/event/taller-la-internacionalizacion-del-curriculo-la-educacion-superior/)

Loyola, J. (21 de marzo de 2016). Las 7 funciones didácticas de la sesión de clase

[Diapositiva 4]. Perú. Recuperado de [https://es.slideshare.net/DDAI2013/las-7-](https://es.slideshare.net/DDAI2013/las-7-funciones-didacticas-de-la-sesion-de-clase)

[funciones-didacticas-de-la-sesion-de-clase](https://es.slideshare.net/DDAI2013/las-7-funciones-didacticas-de-la-sesion-de-clase)

MEF: ¿Cuántas personas ganan cerca o más de S/3,292?. (29 de abril de 2016). El Comercio. Recuperado de <https://elcomercio.pe/economia/peru/mef-personas-ganan-cerca-s-3-292-216061>

Mendoza, M. (2016). Influencia de la selección de personal en el desempeño laboral del área de producción. Caso: Empacadora Bilbo S.A. (Tesis de postgrado). Recuperada de http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/17578/1/67191_1.pdf

Ministerio de Educación. (2017). Evaluación del desempeño docente. Consultado en http://evaluaciondocente.perueduca.pe/desempenoinicial/mas_informacion/

Murillo, P. (2015). Sistema de reclutamiento y selección del personal, para la cadena de supermercados Mercamaxx, del Catón los Bancos, provincia de Pichicha (tesis de pregrado). Recuperado de <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/603/1/TUAEXCOMIEAN013-2015.pdf>

Paredes, R. (2015). La calidad del desempeño docente en el rendimiento académico en los estudiantes de la facultad de ingeniería agraria, alimentaria y ambiental en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión 2012 (tesis doctoral). Recuperado de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/922/TD%20CE%20P26%202015.pdf?sequence=1>

Pérez, A. (13 de diciembre de 2015) La Globalización y sus efectos en el empleo. [Blog Trabajo y vida]. Recuperado de <https://mastrabajo.wordpress.com/2015/12/13/la-globalizacion-y-sus-efectos-en-el-empleo/>

Pichel, M. (27 de septiembre de 2017). Por qué Finlandia, el país con la "mejor educación del mundo". BBC. Recuperado de <http://www.bbc.com/mundo/noticias-41232085>

Plan de acción tutorial. (03 de enero de 2016). Educamente. Recuperado de <https://educadamentesite.wordpress.com/tag/plan-de-accion-tutorial/>

Porter, L. & Lawler, E. (1968). Teoría de las expectativas: Motivación. California, E.E.U.U.: Yale University.

Quijano, A. & Silva, K. (2016). Selección del personal y su relación con el desempeño laboral en la empresa de transportes Civa – Chiclayo 2016 (tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/uss/2291/Tesis%20de%20Quijano%20Guevara%20y%20Silva%20P%C3%A9rez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Restrepo, L. y Gonzales, J. (abril 2007). De Pearson a Spearman. Revista Colombiana de Ciencias Pecuarias, 187 – 188.

Shaun, A. Y. (2014). Administración del personal. (2ª. ed.) Mexico D.F., México: Trillas.

Sum, M. (2015). Motivación y Desempeño Laboral: Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1de Quetzaltenango (tesis de pregrado). Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>

Taylor, F. (1911). Shop management. Filadelfia, E.E.U.U.: (s.n.)

Vroom, V. (1964) Work and motivation. Michigan, E.E.U.U.: University Michigan.

Weber, M. (1922). Economía y Sociedad. California, E.E.U.U.: University of California Press

ANEXOS

ANEXO 1

Cuestionario de la Variable 1: Proceso de selección

Proceso de selección y el desempeño laboral del docente en la I.E. Cibert Uni,
Ate – 2018.

Señor Trabajador sírvase responder el siguiente cuestionario en forma anónima

Marcando su respuesta, con 1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 =A veces, 4 = Casi Siempre, 5 = Siempre

Sexo: H M

Edad: 18 – 30 31 – 40 41 – 50+

Estado Civil: Soltero Casado Viudo Divorciado

Grado de instrucción: Secundaria incompleta Secundaria completa Técnico

Universitario Egresado Magister Doctor

Nº	Preguntas	1	2	3	4	5
1	La entrevista de selección se realiza de acuerdo al puesto de trabajo.					
2	La entrevista de selección se realiza de acuerdo a la información requerida.					
3	Las hojas de vida alcanzadas por los docentes cumplen con los estándares de la institución					
4	Los postulantes presentan sus referencias laborales en alguna parte del proceso de selección					
5	La institución verifica las referencias laborales presentadas por los postulantes.					
6	Se evalúa constantemente la capacidad lingüística del docente.					
7	Se evalúa constantemente la capacidad numérica del docente					
8	Se evalúa constantemente la comprensión lectora del docente					
9	Se evalúa psicológicamente al docente.					
10	Se evalúa constantemente al docente sobre temas de interés nacional e internacional.					
11	Se evalúa constantemente los conocimientos del docente de acuerdo a su especialidad.					
12	Los docentes contratados cumplen con el perfil requerido					

Muchas gracias

Cuestionario de la Variable 2: Desempeño laboral del docente

Proceso de selección y el desempeño laboral del docente en la I.E. Cibert Uni, Ate – 2018.

Señor Trabajador sírvase responder el siguiente cuestionario en forma anónima

Marcando su respuesta, con 1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 =A veces, 4 = Casi Siempre, 5 = Siempre

Nº	Preguntas	1	2	3	4	5
1	El docente, constata que los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje.					
2	El docente, constata que los estudiantes comprenden las expectativas del desempeño.					
3	El docente, constata que los estudiantes comprenden los propósitos del progreso.					
4	El docente, orienta la práctica a conseguir logros en los estudiantes.					
5	El docente, comunica a los estudiantes las altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.					
6	El docente cumple con las horas asignadas de forma efectiva.					
7	El docente muestra valores equivalentes con sus enseñanzas.					
8	El docente, actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional.					
9	El docente, resuelve dilemas prácticos de la vida escolar.					
10	El docente, resuelve dilemas normativos de la vida escolar.					
11	El docente solicita actualizar su hoja de vida en el área correspondiente.					
12	El docente, actúa y toma decisiones respetando los derechos del estudiante.					
13	El docente, actúa y toma decisiones respetando los principios de la institución.					
14	El docente, de forma individual, desarrolla, proyectos de investigación o innovación pedagógica.					
15	El docente, de forma individual, mejora la calidad del servicio educativo.					
16	El docente, de forma colectiva, desarrolla, proyectos de investigación, innovación pedagógica.					
17	El docente, de forma colectiva, mejora la calidad del servicio educativo.					
18	El docente, interactúa con sus colegas, para intercambiar experiencias.					
19	El docente, interactúa con sus colegas, para organizar el trabajo pedagógico.					
20	El docente antes del término de su contrato solicita aumento de sueldo					

ANEXO 2

Base de Datos de la Variable 1: Proceso de selección

N°	Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7	Pregunta 8	Pregunta 9	Pregunta 10	Pregunta 11	Pregunta 12
1	5	5	4	5	3	5	2	5	4	1	2	5
2	4	1	3	3	2	3	1	2	4	4	1	2
3	3	4	2	4	3	4	2	4	3	2	2	4
4	2	3	3	5	4	2	3	2	1	3	3	2
5	5	4	2	3	4	5	1	3	4	5	1	3
6	4	5	3	2	4	4	3	4	5	3	3	4
7	5	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2
8	4	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	5
9	4	5	4	3	4	2	5	3	4	4	5	3
10	2	2	2	1	3	1	2	2	4	4	2	2
11	3	4	5	4	5	2	5	4	4	5	5	4
12	5	3	3	5	2	5	4	4	5	5	4	4
13	2	5	4	3	4	3	1	3	4	4	1	3
14	5	5	2	5	3	4	5	4	5	4	5	4
15	5	4	4	5	4	5	4	2	5	5	4	2
16	4	4	3	4	5	4	1	1	4	4	1	1
17	5	5	4	5	4	3	2	4	4	5	2	4
18	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5
19	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	3	4
20	5	3	5	4	5	4	5	4	4	3	5	4
21	3	2	3	5	1	5	2	3	2	2	2	3
22	4	4	5	4	4	2	3	5	4	5	3	5
23	5	4	3	4	5	3	2	4	4	5	2	4
24	2	2	4	1	1	4	2	1	5	4	2	1
25	4	5	5	4	4	4	2	3	4	5	2	3
26	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5
27	4	5	3	5	3	5	5	4	4	3	5	4
28	1	2	2	2	2	4	3	3	3	2	3	3
29	4	3	5	4	4	5	3	5	5	5	3	5
30	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4

Base de Datos de la Variable 2: Desempeño docente

N°	Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7	Pregunta 8	Pregunta 9	Pregunta 10	Pregunta 11	Pregunta 12	Pregunta 13	Pregunta 14	Pregunta 15	Pregunta 16	Pregunta 17	Pregunta 18	Pregunta 19	Pregunta 20
1	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4
2	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4
3	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	4
5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4
6	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4
7	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4
8	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4
9	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5
10	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4
11	5	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4
12	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
13	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5
14	4	4	4	4	1	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	1	5	4
15	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
16	4	5	5	5	1	4	5	1	5	4	5	5	4	4	5	5	5	1	4	5
17	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5
18	4	5	4	4	4	2	5	5	1	1	4	5	3	4	5	4	4	4	2	5
19	4	4	5	5	1	5	3	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	1	5	3
20	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5
21	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
22	5	4	5	4	1	4	4	4	5	4	5	5	1	5	4	5	4	1	4	4
23	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	4	4	5	1	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	4	5	1	4	5	3
25	5	5	5	1	4	1	4	5	4	4	5	5	3	5	5	5	1	4	1	4

26	4	5	5	2	1	5	4	5	3	4	5	5	1	4	5	5	2	1	5	4
27	4	5	5	4	5	5	5	3	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
28	3	3	3	4	3	1	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	1	3
29	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3
30	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4

ANEXO 3

MATRIZ DE CONCISTENCIA

TITULO: Proceso de selección y desempeño laboral de los docentes de la I.E. Cibert Uni, Ate – 2018.										
AUTOR: Luis Alberto Damiano Riveros										
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables e Indicadores							
¿Cuál es la relación entre el proceso de selección y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. Cibert Uni, Ate - 2018?	Describir la relación entre el proceso de selección y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. Cibert Uni, Ate – 2018.	Existe relación entre el proceso de selección y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. Cibert Uni, Ate – 2018.	Variable 1: Proceso de selección							
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis específicos	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración				
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación entre el análisis de puesto con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. Cibert Uni, Ate - 2018? • ¿Cuál es la relación entre el reclutamiento con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. Cibert Uni, Ate - 2018? • ¿Cuál es la relación entre la selección de nuevos empleados con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. Cibert Uni, Ate - 2018? 	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar la relación entre el análisis de puesto con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. Cibert Uni, Ate – 2018. • Identificar la relación entre el reclutamiento con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. Cibert Uni, Ate – 2018. • Identificar la relación entre la selección de nuevos empleados con el desempeño laboral de los docentes de la I.E. Cibert Uni, Ate – 2018. 	<ul style="list-style-type: none"> • Existe relación entre el análisis de puesto y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. Cibert Uni, Ate – 2018. • Existe relación entre el reclutamiento y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. Cibert Uni, Ate – 2018. • Existe relación entre la selección de nuevos y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. Cibert Uni, Ate – 2018 	Análisis de puesto	Cumplimiento del puesto laboral.	1	1= Nunca 2=Casi Nunca 3= A veces 4=Casi siempre 5 =Siempre				
			Cumplimiento de la información requerida	2						
			Reclutamiento	Alcance de C.V.	3					
				Alcance de referencias	4					
				Validación de las referencias.	5					
			Selección de nuevos empleados	Desarrollo de capacidades lingüística y numérica.	6-8					
				Desarrollo de personalidad.	9					
				Nivel de conocimiento profesional.	10-11					
				Nivel de cumplimiento del perfil laboral.	12					
			Variable 2: Desempeño Laboral							
							Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración
							Productividad	Objetivos alcanzados	13-15	1= Nunca 2=Casi Nunca 3= A veces 4=Casi siempre 5 =Siempre
								Metas alcanzadas	16-17	
								Número de horas trabajadas	18	
							Clima Organizacional	Desarrollo personal	19-22	
			Desarrollo profesional	23-25						
			Satisfacción	Nivel de iniciativa y creatividad	26-27					

			laboral	Nivel de trabajo en equipo	28-31	
				Nivel de satisfacción remunerativa	32	
Diseño de investigación		Población y muestra		Técnicas e instrumentos		
El diseño de la investigación, es no experimental, puesto que no se manipulará las variables, además es de corte transversal, debido que la información se recogerá en un solo momento. Teniendo como objetivo determinar la correlación entre las dos variables.		La población está conformada por un total de 30 colaboradores de la I.E Cibert Uni. No se trabajará con muestra, ya que la investigación será desarrollada de manera censal, puesto que se encuestará a toda la población		Variable 1: Proceso de selección Técnicas: Encuesta. Instrumentos: Cuestionario.		Variable: Desempeño laboral. Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario

ANEXO 4

MATRIZ DE EVIDENCIAS EXTERNAS PARA LA DISCUSION

Autor (Año)	Hipótesis	Prueba estadística
Mendoza, M. (2016)	La selección de personal influye en el desempeño laboral del personal de producción de la Empacadora Bilbo S.A	Correlación de Pearson ,324; Es una Correlación positiva baja.
Cancinos, A. (2015).	H1. El proceso de selección de personal se relaciona con el desempeño de los colaboradores. H0.El proceso de selección de personal no se relaciona con el desempeño de los colaboradores.	Nivel de confianza al 95% z=1.96 Si RC > 1.96 entonces es significativa Si RC < 1.96 entonces no es significativa NC=95% Entonces Z=1.96
Sum, M. (2015).	H ¹ La motivación influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa de Alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango. H ^o La motivación no influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa de Alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango.	Nivel de confianza al 95% z=1.96 Si RC > 1.96 entonces es significativa Si RC < 1.96 entonces no es significativa NC = 99% entonces Z = 2.58
Espinoza, G. (2014).	la comunicación, el liderazgo y la gestión del aprendizaje se relaciona significativamente con el proceso didáctico pedagógico y mejoras de la práctica educativa de los docentes	Correlación de Pearson ,322; Es una Correlación positiva baja.
Javier, H. (2017).	La relación existente entre el proceso de selección personal y el desempeño laboral en la empresa GyQ de Huancayo es directa.	El coeficiente de correlación Rho de Spearman presenta un valor de 0.552, determinándose por consecuencia una correlación significativa positiva débil entre la

		Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral.
Colca, H. (2016).	El deficiente proceso de selección de personal incide negativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Atuncolla, periodo 2015.	Realizando un análisis respectivo del gráfico N° 1, periodo 2015, el 14% respondió que el proceso de reclutamiento es excelente, el 14% manifiesta que es bueno, el 21% es regular y el 50% mención que es malo.
Paredes, R. (2015).	Existe una relación significativa entre la calidad del desempeño docente y el rendimiento académico en los estudiantes de la Facultad de Ingeniería Agraria, Alimentaria y Ambiental en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión – 2012.	Dado el valor ($r= 0,62$) y el valor de significancia $p = 0,00$, entonces se cumple que ($p<0,05$). Por lo tanto se cumple que existe una relación directa y moderada entre la calidad del desempeño docente y el rendimiento académico.
Espinoza, J., Vilca. C., & Pariona, J. (2014).	Hipótesis Nula (H_0): No existen diferencias significativas entre la distribución ideal y la distribución normal de los datos Hipótesis Alternativa (H_1): Existen diferencias significativas entre la distribución ideal y la distribución normal de los datos	Existen diferencias significativas entre la distribución ideal y la distribución normal de los datos de 0,000 y 0,000; entonces para valores Sig. $> 0,05$; se cumple que; se acepta la hipótesis alternativa.

ANEXO 5

VALIDACIÓN DEL PORCENTAJE DE PLAGIO SISTEMA TURNITIN

**PROCESO DE SELECCIÓN Y
DESEMPEÑO LABORAL DE
LOS DOCENTES DE LA I.E.
CIBERT UNI, ATE - 2018**

por Damiano Riveros

Fecha de entrega: 13-jul-2018 06:20p.m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega: 982362829
Nombre del archivo: DAMIANO_TURNITIN.docx (96.78K)
Total de palabras: 9387
Total de caracteres: 49676

**PROCESO DE SELECCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
DOCENTES DE LA I.E. CIBERT UNI, ATE - 2018**

INFORME DE ORIGINALIDAD

0% INDICE DE SIMILITUD	0% FUENTES DE INTERNET	0% PUBLICACIONES	0% TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
----------------------------------	----------------------------------	----------------------------	--------------------------------------

FUENTES PRIMARIAS

Excluir citas	Apagado	Excluir coincidencias	< 9387 words
Excluir bibliografía	Activo		



ATE VITARTE
 Urb. Barbadoillo
 Mz. C Lote 05 Sub Lote 06
 Telf: 736-9977



ATE VITARTE
 Av. Metropolitana
 Mz. L Lote 18 Urb. Tilla
 Telf: 462-9077 / 725-1889



S.J.L.
 Av. Carriz Grande - Pbro. 11
 Villa Hermosa - Mz. D - L1 29
 Telf: 338-1566



S.J.L.
 Av. Carriz Grande 1152 - paradero 5
 Mz. N7 Lote 24 - Urb. San Rafael
 Telf: 286-1532



ZARATE
 Jr. Cajamarquilla 1316
 San Juan de Lurigancho
 Telf: 57-99197



LOS OLIVOS
 Jr. Pira
 Mz. R Lote 65 y 66
 Telf: 673-8110



SANTA ANITA
 Av. Ferrocarril N° 788
 Copacabana - Ancash - Andahuaylas
 Telf: 354-3629



SANTA ANITA
 2da. Etapa Universal
 Jr. Maria Parado de Bellido 1274
 Telf: 439-4492

Vitarte, 13 de julio de 2018

Universidad César Vallejo - Ate

Facultad de ciencias empresariales

Presente.-

De mi consideración:

Tengo el agrado de dirigirme, con la finalidad de hacer de su conocimiento que el Sr. Luis Alberto DAMIANO RIVEROS, estudiante de la escuela de Administración de la Universidad César Vallejo, ha sido admitido para realizar el trabajo de investigación y poder determinar la relación entre el proceso de selección y el desempeño laboral en nuestra institución.

Sin otro particular, quedamos de usted.

Cordialmente





**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS
EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 07
Fecha : 12-09-2017
Página : 1 de 1

Yo Damiano Riveros Luis Alberto identificado con DNI N° 44790086 egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizo () No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Proceso de selección y desempeño laboral de los docentes de la I.E. Cbrt Uni. Nazari" en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

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


FIRMA

DNI: 44790086

FECHA: 20 de julio del 2018.

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------