



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Eficiencia de la selección de personal y su relación con el desempeño laboral de los docentes en las Instituciones Educativas de la Iglesia Adventista del Séptimo

Día, Trujillo- 2018.

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

Autor:

Valer Vega, Katherine Jesús

Asesora Metodóloga:

Dra. Espinoza Rodriguez, Olenka

Asesor Especialista:

Del Castillo Miranda, Víctor

Línea de Investigación:

Gestión de Organizaciones

Trujillo – Perú

2018

Página de Jurado

Dra. Olenka Ana Espinoza Rodriguez

Presidenta

Víctor del Castillo Miranda

Secretaria

Dra. Nancy Deifilia Aguilar Aragón

Vocal

Dedicatoria

Es mi deseo dedicar mi tesis a Dios en primer lugar por los cuidados, bendiciones y enseñanzas que fueron fundamentales para llegar a ser la persona que soy. A mi familia que son los pilares de mi vida, su apoyo, paciencia, amor y consejos fueron fundamentales para seguir adelante y llegar a cumplir la más importante de mis metas.

Agradecimiento

Un agradecimiento muy especial a mis padres Jaime Valer y Edith Vega, por sus consejos que me ayudaron a formarme como una persona con valores y principios, el apoyo constante que me brindaron para llegar a cumplir este objetivo profesional fue primordial.

Agradezco también a los administradores y directores de los Colegios Adventistas quienes me apoyaron con el proceso de recolección de datos.

A Rusbert, por la ayuda y motivación para lograr las metas que me propongo. Gracias por estar en este momento tan importante.

Así mismo agradezco a los maestros que tuve la dicha de conocer en estos años de mi carrera profesional pues no solo me brindaron conocimiento además me enseñaron que el esfuerzo y la capacitación constante son fundamentales para el desarrollo profesional.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Valer Vega, Katherine Jesús, identificada con D.N.I N° 70537294, con el fin de obedecer las condiciones actuales estipuladas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica.

De la misma manera, declaro también bajo juramento que toda la información y datos que se presentan en la tesis son legítimos y verídicos.

En consecuencia acepto la obligación que incumba 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.

Trujillo, 05 de Julio de 2018

Valer Vega, Katherine Jesús

Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “Eficiencia de la selección de personal y su relación con el desempeño laboral de los docentes en las Instituciones Educativas de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, Trujillo- 2018”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciado en Administración.

La autora.

Índice

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	ix
Abstract	x
I. Introducción	11
1.1. Realidad problemática	11
1.2. Trabajos previos	13
1.3. Teorías relacionadas al tema	16
1.4. Formulación del problema	28
1.5. Justificación del problema	28
1.5.1. Conveniencia	28
1.5.2. Implicaciones prácticas	29
1.5.3. Utilidad metodológica	29
1.6. Hipótesis	29
1.7. Objetivo	29
1.7.1. Objetivo general	29
1.7.2. Objetivo específico	29
II. Método	31
2.1. Diseño de investigación	31
2.2. Variables, operacionalización	33
2.3. Población y muestra	34
2.3.1. Unidad de estudio	34
2.3.2. Población	34

2.3.3. Muestra	34
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	34
2.4.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	34
2.4.2. Validez	34
2.4.3. Confiabilidad	35
2.5. Métodos de análisis de datos	35
2.6. Aspectos éticos	35
III. Resultados	36
IV. Discusión	41
V. Conclusiones	44
VI. Recomendaciones	46
VII. Referencias	47
Anexos	
Anexo 1 Matriz de consistencia	
Anexo 2 Encuesta de reclutamiento y selección de personal	
Anexo 3 Escalas gráficas de evaluación del desempeño laboral	
Anexo 4 Validación de instrumentos	
Anexo 5 Alfa de Cronbach	

Resumen

El estudio de investigación denominado eficiencia de la selección de personal y su relación con el desempeño laboral de los docentes en las Instituciones Educativas de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, Trujillo- 2018, tuvo como finalidad determinar la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral. El diseño de la investigación fue no experimental, el nivel de investigación fue correlacional. Del mismo modo, el enfoque de la investigación es cuantitativa, y la muestra estuvo conformada por 51 docentes de las Instituciones Adventistas José de San Martín y Daniel Alcides Carrión con un muestreo no probabilístico por conveniencia. Además, se aplicó las encuestas a los docentes mediante dos instrumentos de 11 y 15 preguntas de escalamiento tipo Likert y se contrastó la hipótesis planteada mediante el coeficiente de correlación de Spearman ($p= 0.671$) con nivel de significancia de 0.000 menor al 5% de significancia estándar ($P < 0.05$) demostrándose finalmente que si existe incidencia positiva y significativa entre las variables de investigación estudiadas. Así mismo, los resultados obtenidos permitieron identificar el nivel de eficiencia del proceso de selección en las I.E. evidenciando que la eficiencia de la selección de personal y el desempeño laboral están relacionados, consecuentemente se acepta la hipótesis de investigación planteada. Con esto se determina que el nivel de eficiencia es un 64% regular por que no cuenta con un proceso definido de reclutamiento y selección, repercutiendo en el desempeño institucional de los docentes quienes no se interiorizan la cultura e identidad organizacional.

Palabras clave: selección de personal, desempeño laboral, instituciones educativas.

Abstract

The research study called efficiency of the selection of personnel and its relationship with the work performance of teachers in Educational Institutions of the Seventh-day Adventist Church, Trujillo-2018, aimed to determine the relationship between the selection of personnel and the job performance. The design of the research was non-experimental, the level of research was correlational. In the same way, the focus of the research is quantitative, and the sample consisted of 51 teachers from the Adventist Institutions José de San Martín and Daniel Alcides Carrión with a non-probabilistic sample for convenience. In addition, the surveys were applied to teachers using two instruments of 11 and 15 questions of Likert-type scaling and the hypothesis was contrasted using Spearman's correlation coefficient ($p = 0.671$) with significance level of 0.000 less than 5%. standard significance ($P < 0.05$) showing finally that there is a positive and significant incidence among the research variables studied. Likewise, the results obtained allowed to identify the level of efficiency of the selection process in the I.E. evidencing that the efficiency of the selection of personnel and work performance are related, consequently the research hypothesis is accepted. This determines that the level of efficiency is 64% regular because it does not have a defined process of recruitment and selection, affecting the institutional performance of teachers who do not internalize the culture and organizational identity.

Key words: selection of personnel, work performance, educational institutions.

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

A lo largo de los estos últimos años, el área de Recursos Humanos ha experimentado cambios vertiginosos, lo cual ha devenido en una inevitable evolución de la misma. Ha dejado de ser un área que cumplía funciones netamente administrativas para convertirse en un puente entre la administración de una empresa y los demás departamentos.

Además, se instauró un nuevo concepto, lo cual supuso una serie de retos y responsabilidades inherentes a la Gestión de Recursos Humanos. Hacemos referencia al novísimo concepto de Gestión del Talento Humano, el cual pone en relieve la suma importancia que tiene el factor humano dentro de una organización, que a la postre determinará su éxito. La Gestión del Talento Humano, se ha transformado en uno de los pilares más imprescindibles dentro de la planificación de una empresa. Esta comprende y desarrolla diversos procesos de recursos humanos integrados, los cuales tienen como finalidad: atraer, reclutar, evolucionar, motivar, potenciar y conservar a los colaboradores de una empresa u organización.

Actualmente en el Perú seleccionar el personal adecuado para una organización es de gran importancia pues existe mucha competencia entre las organizaciones y esto requiere de un personal adecuado que ayude al funcionamiento y crecimiento de la organización. Por este motivo el proceso de selección de personal constituye un aspecto clave para el éxito de la empresa ya que están formadas principalmente por personas. En caso de no elegir el personal idóneo para realizar las tareas en la empresa, puede traer para la empresa pérdidas, disminución de la calidad del servicio o producto, incremento en los costos e incluso problemas internos con el personal. De ahí que las técnicas e instrumentos que se utilicen para la selección del personal deben proveer la información más acertada sobre los candidatos, es decir sus conocimientos, habilidades y destrezas.

Es cierto que cada empresa tiene un proceso de selección que fue adaptado conforme a las nuevas tendencias o necesidades de la misma, pero en su mayoría no son procesos de calidad que están conforme a las teorías aceptadas y recomendadas para seleccionar al personal que requiere el puesto vacante. En estos casos es necesario que la empresa tenga definido varios puntos que son relevantes para el proceso de reclutamiento y selección, tales como la descripción de puestos, cuánto se invertirá en el proceso, qué preguntas claves tendrán las entrevistas, etc.

Las decisiones tomadas en la selección de personal de una empresa deben ser llevadas con cuidado y ser analizadas para obtener la mayor y mejor información de cada candidato, teniendo en claro los objetivos del puesto y de la empresa. Con el fin de elegir al personal capaz para formar parte de la organización.

Esta investigación se enfoca en el proceso de selección del personal de las Instituciones Educativas: Daniel Alcides Carrión y José de San Martín ambas pertenecientes a la Iglesia Adventista del Séptimo Día, quienes manejan un sistema de educación adventista basada en principios bíblicos y valores permanentes. Pero no cuentan con un proceso establecido de reclutamiento lo cual genera que muchos de los trabajadores sean miembros de iglesia dejando a muchos otros sin la oportunidad de postular debidamente.

Por otro lado el desempeño laboral es también un factor importante en la organización y que debe ser analizado por el área de Recursos Humanos, debe ser vigilado constantemente en los procesos de evaluación. De esta manera se determinará si el recurso está siendo eficiente al lograr los objetivos del área donde se desempeña. Este proceso debe darse periódicamente para detectar de manera oportuna las deficiencias en el desempeño de los colaboradores y retroalimentar si lo requiere. Así se ayuda a implementar nuevas estrategias en la empresa y afina la eficacia.

En los colegios de la Iglesia Adventista del Séptimo día se pretende evaluar el desempeño de los docentes puesto que se necesita los mejores educadores que presten un servicio de calidad y puedan comprometerse con los objetivos de la institución a la que pertenecen.

Es por esto que el problema consiste en determinar la existencia de la relación la eficacia de la selección de personal con el desempeño laboral. Lo cual es motivo de investigación pues considero la importancia de retener a los mejores talentos humanos como una estrategia empresarial que garantiza mayores índices de productividad.

Después de haber descrito la realidad problemática se ha planteado la siguiente pregunta de investigación: ¿Se relaciona la selección de personal con el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Trujillo?

1.2. Trabajos previos

Pesantez (2014) en su tesis:

El proceso de reclutamiento y selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del GADMP Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio de Pujili, investigación realizada en la Universidad Técnica de Ambato de Ecuador. La investigación se aplicó a 92 funcionarios administrativos de la Institución, desarrollando un estudio tipo exploratorio, prospectivo y correlacional. También utilizando como herramienta de escalamiento tipo Likert.

Se llegó a las siguientes conclusiones: los funcionarios de la Institución reparan en que el desempeño está ligado al nivel de cognición y habilidades que posee el trabajador, por lo que estas capacidades deberían ser evaluadas previo a la contratación.

Existen dos parámetros que RRHH toma en cuenta en el proceso de reclutamiento: el conocimiento, es un factor esencial, y la vivencia laboral que tiene la persona, este último restringe al departamento percibir nuevos talentos con habilidades únicas.

El empleo de un sistema de selección de personal típico contribuye al bajo desempeño de los funcionarios, incluso una alta proporción de funcionarios no ejecutan las funciones de acuerdo a su profesión.

La poca capacitación al momento de la inducción del personal nuevo es otra causante del deficiente desempeño laboral.

Cancinos (2015) en su tesis

Selección de personal y desempeño laboral en Ingenio Azucarero de la Costa Sur, la investigación se llevó a cabo en la Universidad Rafael de Landívar de la ciudad de Quetzaltenango, Guatemala. Se realizó una investigación de tipo cuasi experimental a 36 trabajadores del área semi-administrativa que tenían menos de 6 meses empleados. Utilizaron como instrumentos una escala de satisfacción gráfica

para el nivel de desempeño y una escala de Likert para establecer el nivel de efectividad del proceso de selección.

Entre los resultados más resaltantes están:

El procedimiento de selección de personal tiene una efectividad de 71.15%.

Así mismo el grado de desempeño de los trabajadores está en un rango sobresaliente y considerable, esto quiere decir que los trabajadores cumplen con los estándares del puesto.

Se concluyó que existe una relación considerable entre la selección del personal y el desempeño, por lo cual si mejora la selección del personal también mejorará la capacidad de los colaboradores.

Quijano y Silva (2016) en su tesis

Selección del personal y su relación con el desempeño laboral en la empresa de transportes CIVA de Chiclayo para optar el grado académico de licenciado en administración en la Universidad Señor de Sipán en Perú, en su objetivo general determinó la relación de la selección del personal en el desempeño laboral de los trabajadores de ésta empresa aplicando un estudio cuantitativo porque se examinaron datos estadísticos en relación con el proceso de selección de personal y el desempeño laboral y de diseño ex post-facto. Como instrumento se empleó el cuestionario de perfil organizacional de Likert, se encuestó al total de trabajadores de la empresa (50 personas) además de 985 clientes para poder obtener información sobre el desempeño laboral.

Se determinó la relación existente entre el proceso de selección, que tuvo un nivel de aceptación por el personal de un 74% donde se considera que se promueven actividades para los colaboradores que son aceptables, y el desempeño laboral donde los clientes indicaron un nivel relativamente alto, pero con deficiencias en el servicio y responsabilidad siendo esto como consecuencia de un inadecuado proceso de selección.

Casa (2015) en su tesis

Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de San Jerónimo para optar el título profesional de licenciado en administración de empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas, Perú. Realizó un estudio de enfoque cuantitativo de tipo correlacional donde se encuestó a 42 trabajadores administrativos y se llegó a las siguientes conclusiones:

Tienen como nuevo conocimiento el deber de adecuarse a los nuevos retos y cambios por lo cual se necesita adecuar un sistema de gestión por competencias para lograr el máximo potencial de la organización.

De igual manera, necesitan desarrollar la iniciativa, creatividad, habilidades, capacidades, el trabajo en equipo, etc. Todo esto para encaminar las acciones para un proceso de gestión por competencias.

Con el fin de mejorar los procesos y logro de metas, es necesario abandonar los métodos tradicionales en la forma de trabajo en las municipalidades. Implementando nuevas y novedosas formas de organización del trabajo contribuirá en el rendimiento laboral.

Guerrero (2014) en su tesis

El Proceso de reclutamiento y selección de personal y su relación con el desempeño laboral de la empresa UNILAP S.A.C. – 2014 realizado en la Universidad César Vallejo de Trujillo, Perú. Con el objetivo de determinar la relación del proceso de reclutación y selección de personal en la empresa UNILAP S.A.C. el estudio fue descriptivo, no experimental, transversal. Aplicando encuestas a 17 personas que conforman la población de la empresa se determinó que la relación no es significativa. Resultó que el desempeño laboral se encuentra en 65% favorable, es decir que se cumplen las necesidades de la empresa.

Se concluyó que la organización no posee un manual de reclutamiento y selección de personal, lo cual ha impedido seguir un procedimiento lógico. Para

esto se recomienda perfilar cada puesto de trabajo, evitando así contratar personas no calificadas o que solo cumplan con algunos requisitos generales.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Reclutamiento

1.3.1.1. Definición de reclutamiento

El capital humano en una organización es su activo de gran valor. Por este motivo se debe captar los candidatos más competentes que desarrollen las actividades de un determinado puesto. Para la función y desarrollo de una organización es indispensable reconocer el talento humano con las capacidades necesarias para ocupar los puestos con disponibilidad

Chiavenato (2000) manifiesta que: “Este proceso de reclutamiento es un compuesto de técnicas y métodos dirigido a sugestionar a los candidatos capaces de ocupar un puesto dentro de la empresa” (p. 208). Por otro lado, Werther y Davis (1991): “definen al reclutamiento como el proceso de captar y atraer candidatos aptos para llenar los puestos vacantes” (p. 90). Es un proceso por el cual la empresa ofrece la oportunidad de empleo al mercado laboral. Mediante este sistema, la organización puede elegir a colaborador más eficiente y calificado para el puesto de trabajo.

En resumen, Wayne y Moe (2013) señalan que: “El proceso de reclutar radica en captar personas en el momento indicado, en cantidad precisa y con las capacidades correctas, además de inducirlos a solicitar un puesto en la empresa” (p. 119).

Cada organización tiene un proceso de contratación diferente, pero por lo general incluye la publicación de la oferta de trabajo interna y externamente.

1.3.1.2. Reclutamiento interno y externo

La procedencia de los candidatos como los empleados que están dentro de la organización los cuales constituyen el reclutamiento interno, y también

están los empleados disponibles de otras empresas que constituyen el reclutamiento externo. (Chiavenato, 2000)

En cuanto al reclutamiento interno se indica que:

Los colaboradores internos de la organización suponen una fuente importante de reclutamiento. Con mucha razón si se considera una promoción, pues los candidatos internos conocen las normativas de la empresa y conocen los procesos y políticas de manera detallada. (Werther y Davis, 2000, p.93)

Como expresa Werther y Davis, reclutar personal interno de la empresa ahorra el tiempo y esfuerzo de capacitaciones y aprendizajes porque utiliza los conocimientos y las experiencias del personal.

Entre las ventajas y desventajas de los tipos de reclutamiento, Chiavenato (2000) indica que el reclutamiento interno debe ser la primera opción de reclutamiento para la compañía de esta manera se daría prioridad a los empleados para que puedan ser ascendidos.

El reclutamiento interno es económico, porque no se realiza gastos en anuncios y de admisión, rápido, pues no se espera el día de la publicación del anuncio o que lleguen los candidatos, y resulta para la empresa un beneficio porque el proceso le da prestigio y seriedad ya que se recurre a una base de datos del candidato interno verificando así el nivel de desempeño durante el tiempo que viene laborando en la empresa.

En el caso del reclutamiento externo, se recurre a candidatos que provienen de afuera, es decir recursos humanos ajenos a la empresa. Existen técnicas principales de reclutamiento como: archivos de candidatos, candidatos que los presentan empleados de la empresa, anuncios en la entrada de la empresa, bolsa de trabajo en universidades, entidades estatales, ferias en universidades y escuelas, anuncios en periódicos o revistas, etc, agencias de reclutamiento.

En la era de la digitalización y globalización, el reclutamiento externo ha bajado sus desventajas, ya que en la actualidad muchos son los portales web

que se utilizan para la captación de personal externo incluso en las páginas web de las organizaciones que requieren de nuevo personal.

Por otro lado, el uso del reclutamiento externo por medio de internet se considera un gasto económico costoso porque se requiere de empresas externas especializadas en reclutamiento para realizar este trabajo.

1.3.1.3. *Proceso de reclutamiento*

Existen cuatro fases para ejecutar el proceso de reclutamiento. Estos son: requisición de empleado, es el documento donde se describe la información del puesto disponible. Este documento debe tener el título del puesto, cargo de trabajo, el grado de necesidad para el puesto, y el perfil que deben cubrir los candidatos. Es necesario realizar una investigación interna para determinar todos los elementos de la requisición, pues va permitir identificar las necesidades a corto, mediano o largo plazo de la organización, de esta manera conocer los requerimientos inmediatos y los planes a futuro. La investigación interna debe hacerse constantemente. Igualmente, debe comprender todos departamentos y niveles de la empresa así conocer los perfiles y características de los trabajadores necesarios para los puestos disponibles. La segunda fase es la elección de los medios de comunicación, entre los medios de comunicación más utilizados están: los carteles, el internet, los medios impresos como periódicos, volantes y otros, radio y televisión. Estos medios son utilizados para informar al candidato de las vacantes existentes en la empresa, por eso mientras sean más amplio los medios habrá mayor oportunidad de encontrar al candidato deseado. Los medios más económicos y efectivos suelen ser los impresos y el internet, porque dan la confianza de que la información llegará de manera rápida a las personas. La tercera fase es la elección del contenido del reclutamiento, esta fase radica en determinar la información que se hará llegar a las personas sobre el puesto disponible, por lo cual es preciso ser específicos en la descripción del puesto, así nos ahorraremos tiempo y dinero. La información que se presentará debe contener: el nombre de la organización, su ocupación principal y su lugar de ubicación; el nombre del puesto y las principales tareas; habilidades,

experiencia necesaria y deseable; el salario básico y otros beneficios; las condiciones del puesto; el formato de la solicitud, la fecha límite y la dirección para el envío. Por último, la cuarta fase es el análisis de las fuentes de reclutamiento, para ubicar a los postulantes correctos es necesario realizar una investigación externa que nos ayudará a segmentar y diferenciar el mercado de recursos humanos. (Cooper, Robertson y Timline, 2009)

Cuando realizamos esta investigación se distinguen dos temas de gran importancia: la segmentación del mercado de recursos humanos y la localización de las fuentes de reclutamiento.

La segmentación del mercado es dividir el mercado laboral en categorías de candidatos que posean actitudes resaltantes para analizarlas, debe hacerse según la inclinación de la organización. (Chiavenato, 2000)

Ya realizada la segmentación de mercado se procede a identificar las fuentes de reclutamiento, las cuales serán los agentes que provean de talentos humanos de la empresa.

Las empresas por lo general utilizan diversas fuentes de reclutamiento, pero las más conocidas son las recomendaciones que dan los empleados, también el reclutamiento que se realiza en universidades, las agencias privadas y públicas de reclutamiento que contratan las empresas, y por último los sindicatos.

Elegir las fuentes de reclutamiento correctas permite a la organización agilizar el proceso, atraer el mayor número de postulantes y reducir el costo que acarrea todo este proceso.

1.3.2. Selección de personal

Actualmente, el proceso de selección de personal, es de mucha importancia dado que es el punto de partida para dar calidad a las organizaciones.

La selección de personal comienza cuando se solicita el empleo y termina cuando se decide a quién se contrata, en las etapas del proceso de selección coinciden las necesidades de empleo del candidato y las necesidades de la empresa por cubrir las vacantes con el personal adecuado. (Werther y Davis, 1991)

Por otro lado, la describen como una tarea básica en donde elegir al candidato adecuado es decidir por un postulante que se adecue a al puesto ofrecido y que pueda desempeñarlo de la mejor manera (Chiavenato, 2000)

Lo que significa que para que la selección de personal cumple con su verdadero objetivo se requiere de personas con experiencia suficiente y capacidad para elegir al candidato idóneo. Por este motivo podemos afirmar que la selección adecuada es esencial para obtener el éxito en una organización.

1.3.2.2. Bases para la selección de personal

La obtención de información sobre el puesto es el inicio para la selección de personal, puede hacerse de cinco maneras: primero la descripción y análisis del cargo, ayudan a establecer cuáles serán las capacidades, conocimiento y habilidades que se requieren para un óptimo desempeño del cargo. Cuando se identifica las funciones, los gerentes podrán elegir los instrumentos de selección como entrevista, pruebas psicológicas, recomendaciones y otro para evaluar el conocimiento del candidato, por consiguiente, compararlo con las necesidades y funciones del puesto vacante. Es necesario reunir toda información necesaria sobre los aspectos intrínsecos y extrínsecos del cargo. (Chiavenato, 2000)

Segundo, la aplicación de las técnicas de los incidentes críticos, los jefes directos deberán anotar los hechos y comportamientos de los ocupantes del puesto que se desempeñaron peor o mejor en el trabajo. Esto consiste en detallar las características deseables y no deseables en los candidatos, pero el inconveniente al utilizar esta técnica es lo difícil que es precisar con exactitud qué considera el jefe inmediato como deseable y no deseable.

Tercero, el requerimiento de personal, consiste en verificar los datos estipulados en el requerimiento, a cargo del jefe inmediato, precisando los requisitos y características del candidato al puesto.

Cuarto, el análisis de cargo en el mercado, cuando es un cargo nuevo del cual la organización no tiene ninguna definición, existe la opción de cotejar con empresas semejantes los puestos, contenido, requisitos y características.

Quinto, la hipótesis de trabajo, si no puede aplicarse ninguna de las bases anteriores se recomienda recurrir a la hipótesis de trabajo que consiste en realizar una predicción aproximada de la definición del cargo y lo que exige al ocupante como simulación inicial.

A partir de la información se procede a realizar la ficha fisiográfica o de especificaciones de cargo, donde se detalla las singularidades físicas y psicológicas ideales para el puesto. En base a esta ficha se puede establecer las técnicas de selección más convenientes al caso.

1.3.2.3. *Técnicas de selección de personal*

Entre las técnicas más conocidas Dessler (2001) recomienda la entrevista, que es la más utilizada por las organizaciones, se divide en cuatro etapas: preparación, es el momento en el cual se analiza la solicitud y el currículo vitae, además se revisa la descripción del puesto al que se postula el candidato, también se estructura una agenda para realizar las entrevistas. Apertura, se lleva a cabo en la presentación del candidato y el entrevistador por lo cual es necesario mantener un ambiente agradable, para esto se inicia con preguntas simples para romper el hielo permitiendo que el entrevistado esté relajado. Las preguntas y discusión, es otra técnica donde deben formularse preguntas que recauden la información más importante del solicitante, además es necesario que el entrevistador haga pausas o guarde silencio para que el entrevistado pueda hablar sin ser interrumpido. Como conclusión, al término de las preguntas el entrevistador debe dar a conocer que la entrevista ha concluido con frases como: muy bien, hemos resuelto las inquietudes que tenía, ¿tienes alguna pregunta?; para finalizar se dará indicaciones de cómo se desarrollará el proceso de selección.

Pruebas psicológicas, estas pruebas se encargan de analizar la conducta y el desempeño que tendrá a futuro el solicitante. Estas se agrupan en pruebas de personalidad, capacidad mental, intereses y conocimientos.

Investigación de antecedentes y referencias, en este caso por lo usual se realizan llamadas telefónicas verificando información que el solicitante dio a conocer sobre sus anteriores empleadores.

Exámenes físicos, estas pruebas se realizan más en empresas industriales con el propósito de determinar el estado de salud del postulante.

Al término del proceso de selección se procede a la toma de decisión sobre el candidato evaluado. La decisión lo toma el jefe inmediato, el jefe de recursos humanos o el dueño de la empresa. Se finaliza con la contratación, formalizando la aceptación con un contrato que puede ser de tiempo determinado o indeterminado.

1.3.3. Desempeño laboral

Se define al desempeño laboral como las acciones de los empleados que son importantes para alcanzar los objetivos de la empresa, además que puedan ser calificados individualmente por sus competencias y su contribución a la organización.

A su vez, el desempeño varía en cada persona porque depende de muchos factores que influyen en gran manera.

La evaluación del desempeño es continua, pues las organizaciones siempre evalúan a sus colaboradores con frecuencia. Además, permite identificar problemas de integración del trabajador en la organización o en el puesto que ocupa, desacuerdos, potencial más alto del que se requiere en el puesto, etc. De acuerdo a los tipos de problemas que se logren identificar, el área de recursos humanos puede desarrollar e implementar una política acorde a las necesidades que presenta la organización, y todo esto se logra mediante la evaluación del desempeño (García, 2000).

1.3.3.1. Evaluación del desempeño

Para evaluar el desempeño se necesita medir indicadores. Los cuales ayudarán a la administración a descubrir la eficiencia y eficacia de la labor de los empleados en cumplimiento de la misión y objetivos de la institución.

La evaluación del desempeño laboral es el procedimiento a través del cual se calcula la productividad del empleado. Además es una función importante que se efectúa en las organizaciones actuales. La mayoría de los empleados retroalimenta la manera en que cumple sus actividades. En caso de

que el desempeño sea bajo, el supervisor o jefe inmediato deberá tomar acciones correctivas; de la misma manera, si el desempeño excede las expectativas debe ser recompensado. (Werther y Davis, 2005)

La evaluación del desempeño tiene ventajas como: la mejora del desempeño que mediante la retroalimentación se pueden tomar acciones acertadas para mejorar el rendimiento de cada personal de la organización. También las evaluaciones del desempeño ayudan a los administradores a que tomen decisiones respecto a quiénes deberían recibir qué tasa de aumento, pues muchas compañías otorgan incrementos en base al mérito. Otra ventaja de la evaluación del desempeño es que muestra la necesidad de capacitar a los empleados cuando su rendimiento es insuficiente; de la misma manera, un superior desempeño puede señalar que no se está aprovechando un potencial existente. Además el desempeño insuficiente puede señalar errores en el diseño del puesto, las evaluaciones identifican este tipo de errores. (Werther y Davis, 2005)

1.3.3.2. *Métodos de evaluación del desempeño*

Werther y Davis describen los siguientes métodos de evaluación del desempeño:

Los métodos enfocados en el desempeño pasado tiene como característica referirse sobre algo que sucedió y que pueda ser medido hasta cierto nivel, su desventaja radica en que es imposible cambiar lo que ya pasó. Las técnicas más utilizadas son: las escalas de puntuación, la lista de verificación, el método de registro de acontecimientos críticos, escala de calificación conductual y métodos de evaluación de grupos. (Werther y Davis, 2005)

Los métodos enfocados en el desempeño futuro se centran en las acciones venideras por medio de la valoración del potencial humano. Las técnicas que más se utilizan son las autoevaluaciones, los métodos de los centros de evaluación y la administración por objetivos.

1.3.3.3. *Dimensiones del desempeño laboral*

Se proponen tres dimensiones para el mejor análisis del desempeño laboral: dimensión personal, pues el trabajador ante todo es un ser humano y debe ser entendido como una persona con aspiraciones, características únicas y dificultades, con motivaciones, proyectos e imperfecciones; todo esto se da a notar en las decisiones que toma en el plano profesional, adquiriendo un carácter particular. La dimensión profesional implica poseer empatía, capacidad de comunicación, madurez, flexibilidad y tolerancia; todo esto demuestra que se aprende a convivir y un constante aprendizaje y desarrollo de sus habilidades sociales y actitudes para acoger a los otros. Por último la dimensión institucional que se refiere a las características institucionales que influyen en las prácticas del personal tales como las normas de comportamiento, la comunicación entre colegas, costumbres y tradiciones. La institución es el escenario más importante de socialización profesional, pues es aquí donde se aprenden las normas y costumbres del oficio. (Fierro, Fortoul y Rosas, 2009)

1.4. Formulación del problema

¿De qué manera se relaciona la eficiencia de la selección de personal con el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, Trujillo - 2018?

1.5. Justificación del estudio

1.5.1. Conveniencia

La presente investigación se realizó con el propósito de conocer el proceso de selección de personal de los docentes de las Instituciones Educativas de la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Trujillo y cómo este se relaciona con su desempeño laboral.

1.5.2. Implicaciones prácticas

Fue de beneficio para esta institución educativa porque ayudó a mejorar el proceso de contratación de los colaboradores, como consecuencia se brinda un mejor servicio y se puede captar el mejor talento humano.

1.5.3. Utilidad metodológica

Además, la investigación permitió estructurar variables de estudio adaptándolas a la realidad, así mismo los instrumentos de medición y análisis, con el fin de medir y analizar nuestras variables para llegar a una idea objetiva, científica y técnica.

1.6. Hipótesis

Hi: La eficiencia de la selección de personal se relaciona de manera directa con el desempeño laboral del personal docente de las instituciones educativas de la Iglesia Adventista del Séptimo Día - Trujillo, 2018

H0: La eficiencia de la selección de personal no se relaciona de manera directa con el desempeño laboral del personal docente de las instituciones educativas de la Iglesia Adventista del Séptimo Día - Trujillo, 2018

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el nivel de eficiencia de la selección de personal y el desempeño laboral del personal docente de las instituciones educativas de la Iglesia Adventista del Séptimo Día - Trujillo, 2018.

1.7.2. Objetivos específicos

- O1: Identificar el nivel de eficiencia en la selección del personal docente de las instituciones educativas de la iglesia adventista del séptimo día, Trujillo 2018
- O2: Medir el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de la iglesia adventista del séptimo día, Trujillo 2018.
- O3: Determinar la relación entre la eficiencia del proceso de selección con el desempeño personal de los docentes de las instituciones educativas de la iglesia adventista del séptimo día, Trujillo 2018
- O4: Determinar la relación entre la eficiencia del proceso de selección con desempeño profesional del personal docente de las instituciones educativas de la iglesia adventista del séptimo día, Trujillo 2018.
- O5: Determinar la relación entre la eficiencia del proceso de selección con desempeño institucional del personal docente de las instituciones educativas de la iglesia adventista del séptimo día, Trujillo 2018.

II. Método

2.1. Diseño de investigación

No experimental

Se realizó la investigación sin manipular las variables, no se varió de manera intencional las variables independientes.

Lo que se hizo fue observar tal y como se da el fenómeno en su entorno natural y de esta manera proceder al análisis. Es más, los sujetos de estudio no se expusieron a estímulos o condiciones. (Hernandez Sampieri, Fernandez Collado & Baptista, 2006)

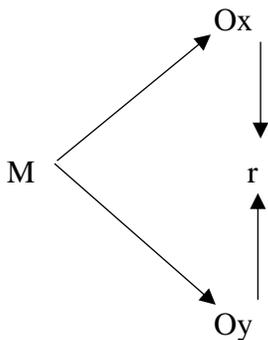
Transversal

Los diseños de investigación transversal recolectaron datos en un momento único, indica Hernandez Sampieri, Fernandez Collado & Baptista (2006). Tuvo como propósito describir y analizar la incidencia e interrelación de las variables en un momento determinado

Correlacional

Según Hernández Sampieri, Fernández Collado & Baptista (2006) este tipo de estudio tuvo como fin conocer la relación que exista entre dos o más conceptos.

Esquema:



Donde:

M = Muestra

O 1 = Observación la variable independiente

O 2 = Observación de la variable dependiente

X, Y = Variables

R = Relación de las variables estudiadas

2.2. Variables, operacionalización.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN				
Eficiencia de la selección de personal	“Es la selección del individuo o candidato más adecuado para el puesto existente en la empresa, teniendo como objetivo elevar el desempeño y eficiencia laboral” (Chiavenato, 2000)	Para el reclutamiento y selección de personal se requiere de un proceso de recolección de información y análisis de documentos para que los postulantes seleccionados encajen en el perfil de puesto.	<p>Análisis y definición de puestos: “Ayuda a establecer cuáles serán las capacidades que se requieren para desempeñar el cargo” (Chiavenato, 2000)</p> <p>Recepción de documentación: “Es la fase donde se recepciona los CV de los postulantes” (Chivenato, 2000)</p> <p>Análisis de solicitudes: “Las características del postulante deben llenar los requerimientos del puesto vacante” (Chicavenato, 2000)</p> <p>Fases de selección: “Se conoce las competencias mediante la entrevista, luego se compara con las especificaciones del puesto” (Chiavenato, 2000)</p>	<p>Requisición del personal</p> <hr/> <p>Análisis de cargo</p> <hr/> <p>Convocatoria interna</p> <hr/> <p>Convocatoria externa</p> <hr/> <p>Postulación al puesto</p> <hr/> <p>Currículo Vitae</p> <hr/> <p>Citación de candidatos</p> <hr/> <p>Actualización de datos</p> <hr/> <p>Prueba de aptitudes</p> <hr/> <p>Informe de resultados</p> <hr/> <p>Entrevista</p> <hr/> <p>Informe final</p>	Ordinal				
				<p>“Actitudes observadas en los empleados que son trascendentes para alcanzar los objetivos de la empresa, que sus competencias y nivel de contribución sean medidas” (Fierro, Fortoul y Rosas, 2009)</p>		<p>Acciones de los empleados relevantes para la organización que pueden ser medidos a través de su desempeño personal, profesional e institucional.</p> <p>Se mide a través de la aplicación de un cuestionario.</p>	<p>Personal: “Cada trabajador debe entenderse como un individuo con cualidades, características, proyectos e ideales los cuales le hacen adquirir un carácter particular” (Fierro, Fortoul y Rosas, 2009)</p> <p>Profesional: “El desarrollo profesional implica el constante aprendizaje, flexibilidad y „madurez” (Fierro, Fortoul y Rosas, 2009)</p> <p>Institucional: “Las características institucionales influyen en las prácticas de socialización profesional” (Fierro, Fortoul y Rosas, 2009)</p>	<p>Compresión de las situaciones</p> <hr/> <p>Creatividad</p> <hr/> <p>Capacidad de realización</p> <hr/> <p>Producto</p> <hr/> <p>Cualidad</p> <hr/> <p>Conocimiento del trabajo</p> <hr/> <p>Cooperación</p> <hr/> <p>Compromiso con el cumplimiento del manual a nivel institucional</p> <hr/> <p>Participación en las actividades de identidad</p> <hr/> <p>Apoyo en la toma de decisiones</p> <hr/> <p>Respeto por los valores laborales</p>	Ordinal

2.3. Población y muestra

2.3.1. Unidad de estudio

Colegio Adventista Daniel Alcides Carrión - La Esperanza, Trujillo

Colegio Adventista José de San Martín – Trujillo

2.3.2. Población

La población de esta investigación está conformada por el total de 66 trabajadores contratados de las Instituciones Educativas Adventistas Daniel Alcides Carrión y José de San Martín.

2.3.3. Muestra

Los 51 docentes de las Instituciones Educativas Adventistas Daniel Alcides Carrión (20) y José de San Martín (31).

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

2.4.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Tabla 3.1: Técnica e instrumentos de recolección

Variables	Técnica	Instrumentos
Eficiencia del proceso de selección de personal	Encuesta	Cuestionario
Desempeño laboral	Escalas gráficas	Formulario

2.4.2. Validez

La encuesta fue validada por los especialistas:

Paredes Alvarado, José Edmundo

Del Castillo Miranda, Víctor

2.4.3. Confiabilidad

Tabla 2.2: Confiabilidad alfa de cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
,720	20

2.5. Métodos de análisis de datos

Para realizar la evaluación de las variables reclutamiento y selección de personal y su relación con el desempeño laboral se aplicará una encuesta con escala de Likert, donde los datos serán plasmados en el programa Microsoft Excel para la tabulación y gráficos necesarios. Y para la contrastación de la hipótesis se utilizará el programa estadístico SPSS V.24 para la correlación de coeficiente de Spearman en nuestras variables cualitativas.

2.6. Aspectos éticos

En esta investigación se tomaron en cuenta los siguientes aspectos éticos: la investigación no contiene plagio, la investigación no altera resultados, la investigación respeta los derechos del autor y son citados de acuerdo a las teorías planteadas en esta investigación. Además, se tuvo en cuenta los reglamentos previamente establecidos por la Facultad de Ciencias Empresariales para realizar con veracidad el curso de Proyecto de Investigación.

III. Resultados

Objetivo 1: Identificar el nivel de eficiencia en la selección del personal docente de las instituciones educativas de la iglesia adventista del séptimo día, Trujillo 2018

Tabla 3.1: Selección de personal

Nivel	n	%
Deficiente	0	0%
Regular	33	64%
Optimo	18	36%
Total	51	100%

Nota: Datos obtenidos por la investigadora

Al evaluar la variable 1, el nivel de eficiencia del proceso de selección de personal, podemos determinar que el 64% de los docentes encuestados se encuentran en un estado regular; en tanto 36% de diferencia se encuentran en un estado óptimo. Esto quiere decir que aunque tengamos un porcentaje aceptable de óptimo existe el mayor porcentaje en regular, esto nos indica que hay ciertas deficiencias en la selección del personal docente debido a que se un obtuvo un bajo promedio en el indicador de convocatoria externa e interna (3.82), también en el indicador de prueba de aptitudes (3.71) y la mayoría de indicadores obtuvo un promedio regular de entre 4.02 y 4.76.

Objetivo 2: Medir el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de la iglesia adventista del séptimo día, Trujillo 2018.

Tabla 3.2: Desempeño laboral

Nivel	fi	%
Deficiente desempeño	0	0%
Regular desempeño	51	100%
Buen desempeño	0	0%
Total	51	100%

Nota: Datos obtenidos por la investigadora

Al analizar la variable desempeño laboral en su totalidad de puntuación obtenemos que el 100% de los docentes evaluados obtienen un desempeño regular. Este regular desempeño lo obtenemos a través de las sumas de los desempeños de cada dimensión y estos han sido codificados bajo una norma que hemos obtenido a través de un encuesta debidamente validada por los autores Fierro, Fortoul y Rosas. Podemos decir que el desempeño regular radica en el indicador de comprensión de las situaciones y la capacidad de realización de los docentes pues se obtuvo un promedio regular casi bajo de 2.96 en cada uno; a estos le preceden la falta de cualidad y exactitud en el trabajo, pues no actualizan sus conocimientos. En la dimensión institucional también se muestra deficiente en sus indicadores de compromiso con el cumplimiento del manual y en el indicador de participación en las actividades de identidad donde se obtuvo un promedio de 2.43 y 2,94 respectivamente

Tabla 3.3: Desempeño laboral por dimensiones

Dimensión	Deficiente		Regular		Bueno		Total	%
	Fi	%	fi	%	fi	%		
Personal	1	2.0%	49	96.1%	1	2.0%	51	100.0%
Profesional	1	2.0%	44	86.3%	6	11.8%	51	100.0%
Institucional	0	0.0%	48	94.1%	3	5.9%	51	100.0%

Nota: Datos obtenidos por la investigadora

Al evaluar la segunda variable podemos determinar la variable bajo tres dimensiones: personal, profesional e institucional. A nivel personal podemos encontrar que existe el 96.1% de los docentes que tienen desempeño regular, en tanto que el porcentaje de diferencia 2% se encuentra en un desempeño bueno y 2% en deficiente. Analizando la segunda dimensión, profesional, obtenemos de igual manera que el regular desempeño se encuentra en el 86.3% superando al 411.8% de profesores que se encuentran en un buen desempeño y 2% en un desempeño profesional deficiente. Al analizar la tercera dimensión institucional de igual manera corroboramos que no obtenemos un deficiente desempeño de los profesores, en tanto que el mayor porcentaje se encuentra en el nivel regular 94.1% y el 5.9% obtiene un desempeño bueno.

Tabla 3.4: Prueba chi cuadrado de la variable 1: nivel de eficiencia de la selección de personal y la dimensión desempeño personal de la variable 2: desempeño laboral

Pruebas de chi-cuadrado					
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)	Significación exacta (2 caras)	Significación exacta (1 cara)
Chi-cuadrado de Pearson	.001 ^a	1	.972		
Corrección de continuidad ^b	.000	1	1.000		
Razón de verosimilitud	.001	1	.972		
Prueba exacta de Fisher				1.000	.606
Asociación lineal por lineal	.001	1	.972		
N de casos válidos	51				

a. 0 casillas (0.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 7.06.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Nota: Salida del Software estadístico SPSS V.24

Al analizar los resultados podemos afirmar que el p valor es menos a 0.05 (0.01), entonces existe una relación altamente significativa entre la variable eficiencia de la selección de personal y la dimensión desempeño personal de la variable desempeño laboral

Tabla 3.5: Prueba chi cuadrado de la variable 1: nivel de eficiencia de la selección de personal y la dimensión desempeño profesional de la variable 2: desempeño laboral

Pruebas de chi-cuadrado					
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)	Significación exacta (2 caras)	Significación exacta (1 cara)
Chi-cuadrado de Pearson	.019 ^a	1	.889		
Corrección de continuidad ^b	.000	1	1.000		
Razón de verosimilitud	.019	1	.889		
Prueba exacta de Fisher				1.000	.560
Asociación lineal por lineal	.019	1	.890		
N de casos válidos	51				

a. 0 casillas (0.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 7.76.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Nota: Salida del Software estadístico SPSS V.24

Al analizar los resultados podemos afirmar que el p valor es menos a 0.05 (0.01), entonces existe una relación altamente significativa entre la variable eficiencia de la selección de personal y la dimensión desempeño profesional de la variable desempeño laboral.

Tabla 3.6: Prueba chi cuadrado de la variable 1: nivel de eficiencia de la selección de personal y la dimensión desempeño institucional de la variable 2: desempeño laboral

Pruebas de chi-cuadrado					
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)	Significación exacta (2 caras)	Significación exacta (1 cara)
Chi-cuadrado de Pearson	.123 ^a	1	.726		
Corrección de continuidad ^b	.003	1	.958		
Razón de verosimilitud	.122	1	.727		
Prueba exacta de Fisher				.772	.477
Asociación lineal por lineal	.120	1	.729		
N de casos válidos	51				

a. 0 casillas (0.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 7.41.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Nota: Salida del Software estadístico SPSS V.24

Al analizar los resultados podemos afirmar que el p valor es mayor a 0.05 (0.01), entonces no existe una relación entre la variable eficiencia de la selección de personal y la dimensión desempeño institucional de la variable desempeño laboral

Tabla 3.7: Prueba chi cuadrado de la variable 1: selección de personal y variable 2: desempeño laboral

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño	,100	51	,200*	,976	51	,389
Selección	,135	51	,021	,935	51	,008

*. Este es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Nota: Salida del Software estadístico SPSS V.24

Observando la tabla 3.7 la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov, nos permite concluir que la variable desempeño cumple con el supuesto de normalidad ($p=0.200 > 0.05$), pero la variable presenta un p-valor menor al 0.05, no cumpliendo con el supuestos de normalidad, por tanto para cuantificar la relación entre ambas variables, se utilizará el coeficiente de correlación de Spearman.

Correlaciones				
			Selección	Desempeño
Rho de Spearman	Selección	Coefficiente de correlación	1,000	,671**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	51	51
	Desempeño	Coefficiente de correlación	,671**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	51	51

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Nota: Salida del Software estadístico SPSS V.24

Se observa que el coeficiente de correlación del estadístico Spearman es $\rho = 0.671$, con nivel de significancia de 0.000 menor al 5% de significancia estándar ($P < 0.05$) establecido; demostrándose que la eficiencia de la selección de personal si incide positivamente en el desempeño laboral de los docentes de las I.E. Adventistas del Séptimo Día, Trujillo - 2018.

IV. Discusión

El análisis general obtenido del estudio tanto de los docentes y del proceso de selección, permitieron entender como se viene desarrollando el proceso de selección además de conocer cuáles fueron los efectos en el desempeño laboral con el fin de identificar las causas que genera el problema detectado en las instituciones investigadas. De la misma manera, la discusión integral de los resultados encontrados en cada variable estudiada, contribuyeron de manera favorable para crear las estrategias de proceso de selección, teniendo como base el marco teórico y de esta manera diseñarlas cumpliendo los requerimientos de las Instituciones Educativas Adventistas del Séptimo Día.

En la investigación efectuada se evidenció la existencia de una correlación significativa entre la selección de personal y el desempeño laboral, siendo el valor calculado con el coeficiente de correlación de Spearman $\rho=0.671$ que se visualiza en la tabla 3.7, lo cual determina que se rechaza la hipótesis nula y por consiguiente se acepta la hipótesis de trabajo: La eficiencia de la selección de personal se relaciona de manera directa con el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas de la Iglesia Adventista del Séptimo Día – Trujillo, 2018. Dichos resultados han permitido demostrar que los colegios adventistas tienen un proceso de selección medianamente adecuado por lo cual se ha experimentado un desempeño laboral medianamente aceptable también.

Lo mencionado anteriormente se corrobora con lo expresado por Quijano y Silva (2016) quienes en su tesis concluyen que la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral es positiva media. De este modo, mencionan que de acuerdo a los resultados obtenidos en la calificación total de la variable selección de personal, hay un nivel regular de 12% y un nivel alto de 78% y respecto al desempeño laboral un nivel alto de 58% y un nivel muy alto de 42%. De la misma manera, Pesantez (2014) en su tesis concluye que el bajo desempeño de los funcionarios es causado por el uso de un proceso selectivo tradicional. De esta manera, el 80% consideran que casi siempre el desempeño laboral está vinculado al proceso de selección de personal, así como el 18% lo ratifican como siempre y solo un 1% considera que no existe una estrecha relación entre las variables.

De este modo, se puede afirmar que los resultados de la investigación son similares a los hallazgos de nuestra investigación, evidenciando de esta manera la relación existente entre ellas en la tabla 3.7

De la misma manera, hay coincidencia con el aporte teórico de Dessler (2009), quién señala que la importancia de la selección de personal radica en su contribución a mejorar el rendimiento organizacional, pues si la decisión de contratación es acertada permitirá a la empresa obtener mayores beneficios durante el tiempo que el trabajador seleccionado se encuentre laborando dentro de ella. Por ende, una deficiente contratación puede resultar dañando la moral de los demás trabajadores principalmente si se presenta una situación donde es fundamental trabajar en equipo.

De la tabla 3.1 podemos decir que en la empresa se ha otorgado una mayor relevancia e importancia al uso de la entrevista laboral en todos sus procesos de selección, constituyéndose ésta en la técnica más usada por sus directivos dado su sencillez y versatilidad, y porque también, permite un trato directo con el aspirante. Si bien el uso de la entrevista laboral también es importante y recomendada por los autores, no obstante, su puesta en práctica en forma aislada no es garantía para conocer si un trabajador posee las competencias necesarias para ejecutar un puesto laboral de la mejor manera. En tal sentido Cancinos (2015) en su tesis “Selección de personal y desempeño laboral estudio a realizarse en ingenio azucarero de la Costa Sur”, concluye que es necesario mejorar el conocimiento de la personalidad del candidato, la información del puesto y sus responsabilidades para que el aspirante pueda desempeñarse mejor en sus labores. De esta manera, hace alusión al uso de técnicas de medición de personalidad durante el proceso selectivo. También, Casa (2015) concluye en su investigación que si no se utiliza las técnicas de selección adecuadas como las pruebas técnicas y psicológicas, practicas, examen físico y la entrevista personal se asume el riesgo de obtener un desempeño laboral deficiente. De este modo, nuestra investigación guarda relación con los hallazgos del mencionado investigador. Según Chiavenato (2008), el proceso de selección de personal es aquel donde se escoge a los más aptos dentro de los candidatos reclutados, para que ocupen los cargos disponibles en la empresa, para que estos mantengan o aumenten la eficiencia y el rendimiento del personal. Por esta razón la institución tiene que aplicar métodos de selección de personal donde pueda evaluarse la eficiencia y el rendimiento del docente

En cuanto al desempeño profesional de los docentes en las instituciones (tabla 3.3), encontramos que el 86.3% de los docentes tienen un desempeño regular. Por lo que podemos evidenciar en los colegios no se realiza capacitaciones frecuentemente y aquellas que efectúa a menudo no cumplen con los objetivos previstos. De este modo, se demuestra que la empresa no fomenta la aplicación de los nuevos conocimientos durante el trabajo. En tal sentido, Casa (2015) en su tesis “Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de San Jerónimo” concluye que el no contar con un programa de capacitación y desarrollo no permite optimizar el desempeño del capital humano, y por ello, al realizarse la capacitación de una manera improvisada, sin la debida planificación, organización y evaluación aportará mínimamente a optimizar el desempeño laboral de los trabajadores.

Con relación al desempeño institucional, la tabla 3.6, demostró que los docentes no tienen una profunda identificación con las instituciones donde trabajan. Esto es debido a que hay deficiencias en el proceso de selección, pues no se le brinda toda la información sobre el funcionamiento y la cultura de la institución. Esto se refleja en el resultado de la tabla 3.3 que un 94.1% de docentes que tienen un desempeño institucional regular y solo un 5.9% obtuvo un desempeño bueno. Puesto que el mayor porcentaje está en el nivel regular, Guerrero (2014) afirma que sin un manual de reclutamiento y selección se impide llevar a cabo un procedimiento lógico, para esto se recomienda perfilar cada puesto.

En general, se determina que el nivel de desempeño laboral que existe en los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Trujillo cuenta con un nivel moderadamente alto, el cual es suficiente para satisfacer las necesidades del puesto, sin embargo, habiendo identificado problemas de actitud institucional se muestra necesario implementar actividades para el desarrollo de la identidad institucional.

V. Conclusiones

6.1. En la aplicación del cuestionario de selección de personal para evaluar la eficiencia de este proceso en las I.E. obtuvo como resultado que la selección de personal viene siendo un proceso con deficiencias y regularmente aceptable, pues no se existe un sistema definido y conforme a las teorías presentadas. Esto se evidencia en el 64% de docentes que indica el nivel regular del sistema de reclutamiento y selección. (Tabla 3.1)

6.2. Al medir el desempeño de los docentes concluimos que en su totalidad se desempeñan regularmente con 100%, esto resulta de la cantidad de docentes que son reclutados pero no son capacitados. (Tabla 3.2)

6.3. Se logró determinar la relación entre la selección de personal y la dimensión del desempeño personal, evidenciándose que los docentes son personas responsables con su trabajo, pues se evaluaron estos indicadores en la recepción de currículos vitae para determinar el desempeño que tuvo el docente en sus experiencias anteriores. Por ello, respecto al perfil personal del candidato se ha obtenido que un 96.1% se encuentra en un desempeño regular y un 2% en un desempeño bueno. (Tabla 3.3, Tabla 3.4)

6.4. Al relacionar las técnicas de selección y la dimensión del desempeño profesional, ha quedado en evidencia que en su mayoría (86.3%) tiene un desempeño regular en este indicador. Quedando en evidencia que si existe relación entre ambas variables además de que no se está llevando a cabo capacitaciones, las cuales deberían ser frecuentes. Mientras más simple sea la técnica de selección usada dentro del proceso selectivo también será menor el interés del trabajador en capacitarse. (Tabla 3.3, Tabla 3.5)

6.5. No se estableció relación entre el proceso de selección y la dimensión del desempeño institucional. De esta manera se demuestra que los docentes no conocen el reglamento o manual institucional siendo esto demostrado por el 94.1% que se obtuvo en desempeño institucional regular y 5.9% en buen desempeño. (Tabla 3.3, Tabla 3.6)

6.6. Se determinó que la selección de personal se relaciona en forma directa con el desempeño laboral con el coeficiente de correlación del estadístico Spearman que resultó $\rho = 0.671$, con nivel de significancia de 0.000 demostrándose que la eficiencia de la selección de personal si incide positivamente en el desempeño laboral de los docentes de las I.E. Adventistas del Séptimo Día, Trujillo - 2018. Este análisis ha quedado demostrado al

aceptar la hipótesis de trabajo, lo que consecuentemente ha llevado a concluir que las instituciones educativas Adventistas del Séptimo Día realizan un proceso selectivo medianamente adecuado y evidentemente esto hace que el desempeño de sus trabajadores también sea medianamente adecuado. (Tabla 3.7)

VI. Recomendaciones

A los directores y encargados académicos se recomienda:

7.1. El proceso de selección debe ser detallado en un manual de reclutamiento y selección que permita direccionar al departamento de recursos humanos los pasos adecuados que debe seguir. Además debe realizarse la descripción de puestos el cual será la guía para seleccionar el candidato adecuado en el proceso.

7.2. El encargado académico, tiene que mantener el nivel de desempeño en un nivel alto implementando un seguimiento mensual mediante la aplicación de escalas gráficas y la observación diaria en las aulas, también por medio de la constante mejora de los servicios y del empleo de las responsabilidades a través del control de las mismas para alcanzar la mayor eficiencia. Contratar a un outsourcing experto en desempeño laboral para evaluar periódicamente mediante indicadores de monitoreo y control el desempeño del personal y así tomar decisiones correctivas.

7.3. Capacitar periódicamente a los docentes de acuerdo al grado o área donde realiza sus funciones. De esta manera obtendremos docentes mejor preparados con técnicas de enseñanza modernas y eficaces.

7.4. Brindar capacitaciones en temas de habilidades comunicativas, liderazgo, trabajo en equipo y desarrollo personal, vocación de servicio. Por ser éstas las que se requieren con mayor importancia de acuerdo a los resultados de la investigación.

7.5. Promover actividades significativas para el correcto desempeño institucional y ejecutar un plan de capacitación sobre la historia, la misión y visión, y objetivos que tiene la institución para desarrollarse.

7.6. Se recomienda implementar un mecanismo adecuado para seleccionar personal idóneo donde contenga los pasos básicos del proceso de selección que se mostraron en el marco teórico, y además del reclutamiento que se considera importante, el cual debe ajustarse a las exigencias y necesidades de las instituciones. Dicho sistema de selección debe estar debidamente documentado y contener los procedimientos, formatos, técnicas, exámenes y las escalas de evaluación objetivas a fin de garantizar un debido proceso selectivo, que permita incorporar personal apropiado y consecuentemente, obtener mejores desempeños en la

ejecución de labores. Para ello, se recomienda la planificación (propia o de terceros) de los instrumentos técnicos de selección, y la prueba piloto del conjunto de instrumentos previa a su aplicación, con el fin de obtener un proceso estandarizado y evitar errores de apreciación y calificación durante el proceso selectivo.

A futuros investigadores:

7.7. Se recomienda realizar estudios explicativos con diseño cuasi experimental donde se aplique el proceso de selección de personal de acuerdo al marco teórico de la investigación en el período de Enero a Marzo que son los meses de contratación de personal docente.

Referencias

- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Bogotá, Colombia: McGRAW-HILL
- Cancinos Kestler, A. (2015). *Selección de personal y desempeño laboral* (Tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango.
- Casa Flores, J. (2015). *Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas.
- Cooper, D., Robertson, I., y Timline, G. (2009). *Reclutamiento y selección*. Madrid: Thompson Editores.
- Dessler, G. (2009). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson Educación S.A.
- Fierro C., Fortoul B. y Rosas L. (2009). *Transformando la práctica docente*. México: Editorial Paidós Mexicana S.A.
- Guerrero Gil, M. (2014). *El Proceso de reclutamiento y selección de personal y su relación con el desempeño laboral de la empresa Unilap S.A.C.* (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Trujillo.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. México: MccGRAW-HILL.
- Pesantez Herrera, H. (2014). *El proceso de reclutamiento y selección de personal y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del GADMP Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio de Pujili* (Tesis de pregrado). Universidad Técnica de Ambato, Ambato.

Puchol L. (2007). Dirección y gestión de recursos humanos. España: Ediciones Díaz de Santos

Quijano Guevara, A. y Silva Pérez, K. (2016). *Selección del personal y su relación con el desempeño laboral en la empresa de transportes CIVA* (Tesis de pregrado). Universidad Señor de Sipán, Chiclayo.

Tamayo, M. y Tamayo. (1999). *El proceso de la investigación científica*. México: Editorial Limusa S.A.

Werther, W. y Davis, K. (1991). *Administración de personal y recursos humanos*, Naucalpan de Juarez. México: McGRAW-HILL.

Wayne, R. y Noe, R. (2005). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson Prentice Hall

Anexos

ANEXO N° 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título	Problema de investigación	Objetivos	Hipótesis	Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de Medición							
Eficiencia de la selección de personal y su relación con el desempeño laboral del personal docente de las instituciones educativas de la Iglesia Adventista del Séptimo Día. Trujillo- 2018.	¿Se relaciona la eficiencia del proceso de selección de personal con el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, Trujillo - 2018?	Objetivo General	La eficiencia de la selección de personal se relaciona de manera directa con el desempeño laboral del personal docente de las instituciones educativas de la Iglesia Adventista del Séptimo Día - Trujillo, 2018	Eficiencia del Proceso de Selección de personal	“Es la selección del individuo o candidato más adecuado para el puesto existente en la empresa, teniendo como objetivo elevar el desempeño y eficiencia laboral” (Chiavenato, 2000)	Para el reclutamiento y selección de personal se requiere de un proceso de recolección de información y análisis de documentos para que los postulantes seleccionados encajen en el perfil del puesto.	Análisis y definición de puestos	Requisición de personal	1	Ordinal							
		Determinar el nivel de eficiencia de la selección de personal y su relación con el desempeño laboral del personal docente de las instituciones educativas de la Iglesia Adventista del Séptimo Día - Trujillo, 2018						Análisis de cargo									
		Objetivos Específicos															
		O1: Identificar el nivel de eficiencia en la selección del personal docente de las instituciones educativas de la iglesia adventista del séptimo día, Trujillo 2018						Recepción de documentos	Postulación al puesto		4						
		O2: Medir el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de la iglesia adventista del séptimo día, Trujillo 2018.						documentos	Currículum vitae		5						
		O3: Determinar la relación entre la eficiencia del proceso de selección con el desempeño personal de los docentes de las instituciones educativas de la iglesia adventista del séptimo día, Trujillo 2018						información y documentos para			6						
		O4: Determinar la relación entre la eficiencia del proceso de selección con desempeño profesional del personal docente de las instituciones educativas de la iglesia adventista del séptimo día, Trujillo 2018.						análisis de documentos para	Citación de candidatos		7						
		O5: Determinar la relación entre la eficiencia del proceso de selección con desempeño institucional del personal docente de las instituciones educativas de la iglesia adventista del séptimo día, Trujillo 2018.						que los postulantes seleccionados encajen en el perfil del puesto.	Actualización de datos								
								Fases de selección	Prueba de aptitudes		8						
									Informe de resultados		9						
									Entrevista		10						
									Informe final		11						
								Personal	Comprensión de las situaciones		12						
									Creatividad		13						
									Capacidad de realización		14						
											15						
								Profesional	Producto		16						
									Cualidad		17						
									Conocimiento del trabajo		18						
									Cooperación		19						
											20						
											21						
								Institucional	Compromiso con el cumplimiento del manual a nivel institucional		22						
									Participación en las actividades de identidad		23						
									Apoyo en la toma de decisiones		24						
									Respeto por los valores laborales		25						
			26														

ANEXO N° 2: ENCUESTA RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

INSTRUCCIONES: Leer detenidamente las siguientes preguntas y marcar con una X la alternativa que usted considere conveniente.

TD: Total Desacuerdo **D:** Desacuerdo **I:** Indiferente **A:** Acuerdo **TA:** Total Acuerdo

ITEM	PREGUNTA	TD	D	I	A	TA
1	¿Concuerda con la comparación de los requisitos del puesto con el perfil del candidato en la selección de personal?					
2	¿Considera que ha tenido la oportunidad en la institución de ocupar una plaza por medio de un reclutamiento interno?					
3	¿Está de acuerdo con el proceso de reclutamiento que se lleva en la I.E.?					
4	¿Cree usted que los anuncios publicitarios para una plaza vacante en la I.E. son atractivas para los postulantes?					
5	¿Considera usted que la institución educativa atrae candidatos potencialmente calificados?					
6	¿Concuerda en que se debe solicitar Curriculum Vitae a los postulantes?					
7	¿Está de acuerdo con el proceso de selección de personal que se lleva en la I.E.?					
8	¿Considera que debe realizarse una evaluación del nivel de conocimientos de los candidatos y que exige el puesto?					
9	¿Considera usted que se realizan pruebas psicológicas adecuadas para determinar el comportamiento, aptitudes y actitudes de los candidatos a seleccionar?					
10	¿Está de acuerdo con la cantidad de información que se le brindó sobre el puesto de trabajo durante su entrevista?					
11	¿El entrevistador creó un clima de confianza durante la					

	entrevista?					
--	-------------	--	--	--	--	--

ANEXO N° 3: ESCALAS GRÁFICAS EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

Nombre del trabajador: _____ Fecha: _____

Departamento/Sección: _____ Puesto: _____

INSTRUCCIONES: Leer detenidamente las siguientes preguntas y marcar con una X la alternativa que usted considere conveniente.

Desempeño profesional: Considerar exclusivamente el desempeño actual del trabajador en su función					
	Óptimo	Bueno	Regular	Tolerable	Malo
Producto Volumen y cantidad de trabajo ejecutado normalmente	Siempre va más allá de lo exigido. Muy rápido	Con frecuencia va más allá de lo exigido.	Satisface lo exigido.	A veces está por debajo de lo exigido.	Siempre está por debajo de lo exigido. Muy lento.
Cualidad Exactitud, esmero y orden en el trabajo	Siempre superior. Excepcionalmente. Exacto en su trabajo.	A veces superior. Bastante exacto en su trabajo.	Siempre satisfactorio. Su exactitud es regular.	Parcialmente satisfactorio. En ocasiones presenta errores.	Nunca Satisfactorio. Presenta gran cantidad de errores
Conocimiento del trabajo Grado de conocimiento del trabajo	Sabe todo lo necesario y no cesa de aumentar sus conocimientos.	Sabe lo necesario	Sabe suficiente del trabajo.	Sabe parte del trabajo. Necesita capacitación.	Sabe poco del trabajo.
Cooperación Actitud ante la empresa, al jefe y sus colegas	Tiene un excelente espíritu de colaboración. Gran empeño	Funciona bien en el trabajo en equipo. Procura colaborar.	Normalmente colabora en el trabajo en equipo.	No demuestra buena disposición. Solo colabora cuando es muy necesario.	Es renuente a colaborar.
Desempeño personal: Considerar tan sólo las características individuales del evaluado y su comportamiento funcional dentro y fuera de su función.					
Compresión de las situaciones Grado en que percibe la esencia de un problema. Capaz de plegarse a situaciones y de aceptar tareas.	Óptima intuición y capacidad de percepción	Buena intuición y capacidad de percepción	Satisfactoria intuición y capacidad de percepción	Poca intuición y capacidad de percepción	Ninguna intuición y capacidad de percepción.
Creatividad Empeño. Capacidad para crear ideas y proyectos.	Siempre tiene ideas óptimas. Tipo creativo y original.	Casi siempre tiene buenas ideas y proyectos	Algunas veces presenta sugerencias.	Levemente rutinario. Tiene pocas ideas propias.	Tipo rutinario. No tiene ideas propias.

Capacidad de realización Capacidad para poner en prácticas ideas y proyectos.	Capacidad óptima para concretar nuevas ideas.	Buena capacidad para concretar ideas.	Realiza y pone en práctica nuevas ideas con habilidad satisfactoria.	Tiene dificultad para concretar nuevos proyectos.	Incapaz de poner en práctica una idea o proyecto cualquiera.
Desempeño Institucional: Considerar solo las actitudes de compromiso y su interiorización de los ideales de la institución.					
Manual de funciones Custodiar la aplicación y cumplimiento del manual	Conoce todo lo necesario y vela por el cumplimiento del manual	Sabe y practica lo necesario	Algunas veces vela por el cumplimiento del manual	Conoce y practica poco el manual	No conoce y no vela por el cumplimiento del manual
Actividades de identidad Actitud ante las actividades de identidad institucional	Promueve actividades con diferentes miembros de la IE	Colabora con otros miembros para realizar las actividades de la IE	Participa de las actividades de la IE	Colabora cuando es necesario en las actividades	No participa ni promueve las actividades de identidad
Apoyo en la toma de decisiones Participación en los escenarios definidos por la administración.	Fomenta y respalda las decisiones tomadas por la administración	Acepta y casi siempre fomenta las decisiones administrativas	De acuerdo con nes tivas	Discrepa a veces las decisiones del administrativo	Se rehúsa a formar parte de las decisiones de la dirección.
Valores laborales Capacidad de fomentar el respeto entre compañeros	Escucha y da solución a los conflictos laborales	Reacciona de forma positiva en los conflictos laborales	Normalmente ayuda en la solución de conflictos	Le interesa ayudar cuando es necesario	Evita los problemas laborales

**ANEXO N° 4: FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO 1: ENCUESTA DE
SELECCIÓN DEL PERSONAL**

Instrumento 01: ENCUESTA DE SELECCIÓN DEL PERSONAL	
Nombre Original	Encuesta para la evaluación de la eficiencia de la selección del personal
Autor	Katherine Jesús Valer Vega
Procedencia	Trujillo, Perú
Administración	Individual
Duración	Aproximadamente de 10 a 15 minutos
Aplicación	Trabajadores que pasaron por el proceso de selección
N° de preguntas	11 preguntas politómicas
Puntuación	Escalamiento tipo likert del 1 al 5. Intervalos [11, 55]
Usos	En la Administración y en la investigación

**ANEXO N° 5: FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO 2: ESCALAS GRÁFICAS
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL**

Instrumento 02: ESCALAS GRÁFICAS EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL	
Nombre Original	Escalas gráficas, evaluación del desempeño laboral
Autor	Fierro, Fortoul y Rosas
Procedencia	México, México
Administración	Individual
Duración	Aproximadamente de 10 a 15 minutos
Aplicación	Docentes
N° de preguntas	11 preguntas politómicas
Puntuación	Escalamiento tipo likert del 1 al 5. Intervalos [11, 55]
Significación	Personal, profesional, institucional
Usos	En la Administración y en la investigación

ANEXO N° 6: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS:

Reclutamiento y selección de personal y su relación con el desempeño laboral del personal de las instituciones educativas de la Iglesia Adventista del Séptimo Día. Trujillo- 2017

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Total Desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	Acuerdo	Total Acuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Reclutamiento y selección de personal	Análisis y definición de puestos	Requisición de personal						✓		✓		✓		✓			
		Análisis de cargo						✓		✓		✓		✓			
		Convocatoria interna						✓		✓		✓		✓			
		Convocatoria externa						✓		✓		✓		✓			
	Recepción de documentación	Postulación al puesto						✓		✓		✓		✓			
		Currículum vitae						✓		✓		✓		✓			
	Análisis de solicitudes	Citación de candidatos						✓		✓		✓		✓			
		Actualización de datos						✓		✓		✓		✓			
	Fases de selección	Prueba de aptitudes						✓		✓		✓		✓			
		Informe de resultados						✓		✓		✓		✓			
		Entrevista						✓		✓		✓		✓			
		Informe final						✓		✓		✓		✓			

FIRMA DEL EVALUADOR

Jose Edmundo Paredes Alvarado

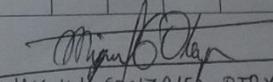
MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS:

Reclutamiento y selección de personal y su relación con el desempeño laboral del personal de las instituciones educativas de la Iglesia Adventista del Séptimo Día. Trujillo- 2017

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES				
				Total Desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	Acuerdo	Total Acuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA						
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO					
Reclutamiento y selección de personal	Análisis y definición de puestos	Requisición de personal																			
		Análisis de cargo																			
		Convocatoria interna																			
		Convocatoria externa																			
	Recepción de documentación	Postulación al puesto																			
		Curriculum vitae																			
	Análisis de solicitudes	Citación de candidatos																			
		Actualización de datos																			
	Fases de selección	Prueba de aptitudes																			
		Informe de resultados																			
		Entrevista																			
		Informe final																			

FIRMA DEL EVALUADOR


 MIGUEL GONZALEZ-OTOYA

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS:

Reclutamiento y selección de personal y su relación con el desempeño laboral del personal de las instituciones educativas de la Iglesia Adventista del Séptimo Día. Trujillo- 2017

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				Total Desacuerdo	Desacuerdo	Indiferente	Acuerdo	Total Acuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA					
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
Reclutamiento y selección de personal	Análisis y definición de puestos	Requisición de personal																		
		Análisis de cargo																		
		Convocatoria interna																		
		Convocatoria externa																		
	Recepción de documentación	Postulación al puesto																		
		Curriculum vitae																		
	Análisis de solicitudes	Citación de candidatos																		
		Actualización de datos																		
	Fases de selección	Prueba de aptitudes																		
		Informe de resultados																		
		Entrevista																		
		Informe final																		

FIRMA DEL EVALUADOR

Victor del Castillo
Victor del Castillo

ANEXO N° 7: ALFA DE CRONBACH

ENCUESTA	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20
1	4	1	2	1	3	5	3	3	1	2	4	1	1	2	5	1	2	4	1	3
2	1	4	4	1	1	2	5	3	5	3	5	4	4	5	1	1	1	5	3	1
3	3	1	5	2	3	3	4	5	1	2	5	1	3	3	3	3	2	2	5	
4	4	2	4	1	1	3	5	3	1	3	2	5	1	2	3	1	4	2	3	3
5	1	5	2	4	4	4	1	4	3	4	4	3	4	5	1	4	2	3	4	4
6	4	2	1	1	1	2	1	5	2	3	5	1	1	5	2	1	1	4	1	3
7	2	1	2	3	1	2	3	4	5	4	5	5	3	2	1	4	1	1	5	3
8	5	4	2	4	5	2	2	4	4	4	3	5	2	4	3	3	5	4	2	5
9	5	1	1	4	2	5	4	5	2	3	3	1	1	1	3	2	3	1	3	1
10	2	1	1	3	1	2	5	5	3	4	4	1	5	4	4	3	3	3	2	2
11	5	5	1	2	3	2	2	3	1	5	3	1	5	4	4	1	3	4	2	3
12	3	3	3	2	5	1	3	1	2	5	4	1	2	2	3	3	2	2	1	5
13	3	5	2	2	2	1	3	1	2	3	5	4	4	3	5	2	2	2	4	1
14	2	1	5	4	1	3	1	3	3	1	1	1	1	5	2	1	1	2	1	2
15	1	2	1	2	4	2	3	3	3	2	3	5	1	4	4	5	1	2	2	2
16	2	2	2	5	1	2	2	3	4	5	2	4	4	4	5	1	1	2	4	1
17	3	2	3	3	3	4	1	1	1	2	3	4	5	2	5	5	3	5	2	3
18	1	2	1	4	3	4	2	5	2	3	5	5	4	3	3	2	3	4	2	2
19	3	3	3	3	4	5	2	3	5	4	2	4	3	3	5	2	4	4	3	5
20	3	4	3	2	3	5	2	4	2	4	3	5	5	4	1	3	1	2	3	1
21	2	5	1	1	3	3	3	3	4	2	2	2	5	3	4	4	5	5	4	1
22	2	4	2	2	4	2	4	2	3	5	3	5	1	5	1	1	4	2	4	5
23	5	3	1	2	3	1	2	2	1	5	3	3	1	1	3	1	1	2	2	4
24	3	5	5	3	1	3	2	2	1	4	4	5	3	1	4	2	1	1	2	1
25	2	1	3	5	4	2	1	4	4	3	5	4	5	1	2	1	2	2	1	1
26	3	4	4	3	4	5	5	4	5	3	5	2	4	3	1	2	3	4	3	3
27	4	3	4	4	1	4	3	5	5	2	1	5	2	5	1	4	1	2	4	2
28	1	2	4	4	1	5	3	3	4	2	3	3	4	2	2	3	3	2	5	2
29	2	2	4	2	1	4	1	3	4	3	2	1	2	4	1	2	2	3	4	4
30	1	5	3	5	4	3	2	1	1	5	4	3	4	3	2	1	1	4	4	5
31	2	2	4	1	3	4	5	5	1	1	1	3	2	5	2	1	1	4	1	3
32	5	2	1	5	3	4	5	2	5	4	1	3	5	2	3	3	5	2	5	4
33	3	2	1	1	4	4	5	1	4	3	5	2	4	4	5	3	1	5	5	2
34	2	4	3	4	2	2	1	5	3	3	5	3	4	1	4	2	2	1	5	2
35	5	3	3	1	3	4	1	4	2	5	2	4	5	5	3	4	5	1	4	2
36	2	3	1	5	1	2	5	3	5	3	4	4	4	5	4	5	3	5	3	5
37	3	3	1	4	4	2	2	4	1	5	3	4	1	3	1	5	3	2	1	2
38	1	3	4	3	5	1	2	1	5	5	5	5	1	4	2	3	2	1	2	2
39	3	4	5	2	4	3	1	2	1	3	1	5	5	2	3	4	5	4	1	2
40	5	3	2	1	2	2	2	4	1	4	2	3	2	5	5	4	5	2	4	3

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,720	20